

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO**

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE
LA SALUD**



**“CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL
SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE
LA FUENTE, LIMA 2022.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO
EN GERENCIA EN SALUD**

AUTOR: ANGELA NAHIRA SPENCER ARRIOLA

ASESOR: AGUSTINA PILAR MORENO OBREGÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: DESARROLLO ORGANIZACIONAL

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACION BASICA

FACULTAD

Facultad de Ciencias De La Salud

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN

Unidad de posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud

TÍTULO

“Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en licenciados de enfermería del servicio de medicina. Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, Lima 2022”

AUTOR (A):

Angela Nahira Spencer Arriola (ORCID: 0000-0003-1250-695x)

DNI: 45397090

ASESORA

Agustina Pilar Moreno Obregón (ORCID: 0000-0002-4737-024X)

DNI: 07358593

LUGAR DE EJECUCIÓN

Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.

UNIDAD DE ANÁLISIS

Enfermeras

TIPO DE INVESTIGACIÓN

Investigación cuantitativa, método deductivo, diseño no experimental – transversal con alcance descriptivo - correlacional

TEMA OCDE: Ciencias de la salud



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

CONSTANCIA N° 070 -2022-UPG-FCS

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

HACE CONSTAR QUE:

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN
LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL
GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022**

presentada por: SPENCER ARRIOLA ANGELA NAHIRA

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **16%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 30 de Diciembre de 2022



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lulilea Ferrer Mejía
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 784.485.556.5533

Fecha: 1/12/2023

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- | | |
|--|------------|
| ● Dr.Cesar Angel Durand Gonzales. | PRESIDENTE |
| ● Dra Mercedes Lulilea Ferrer Mejia | SECRETARIA |
| ● Mg.Laura Del Carmen Matamoros Sampen | MIEMBRO |
| ● Dra Vilma Arroyo Vigil | MIEMBRO |

ASESORA: Dra. Agustina Pilar Moreno Obregón

Nº de Libro: 02

Nº de folio: 42

Nº de Acta: 012

Fecha de Sustentación: 09 de Febrero, 2023

DEDICATORIA

A Dios, a mis padres por darme los valores, principios, carácter, perseverancia y coraje para lograr mis objetivos, porque forman parte de lo que ahora soy.

A mi novio por darme su apoyo incondicional para avanzar en mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A La Universidad Nacional Del Callao, por las facilidades
brindadas en la ejecución del presente trabajo de
investigación

A la Dra. Agustina Pilar Moreno Obregon asesora de la
investigación por el apoyo la culminación de la tesis.

INDICE

INDICE	1
INDICE DE TABLAS	3
RESUMEN	6
RESUMO	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	9
1.2 Formulación del problema	12
1.3 Objetivos.....	13
1.4 Justificación.....	14
II. MARCO TEORICO	16
2.1 Antecedentes: Internacional y Nacional	16
2.2 Bases teóricas.....	21
2.3 Marco conceptual	24
2.3 Definición de términos básicos	33
III. HIPOTESIS Y VARIABLES	34
3.1 Hipótesis	34
3.1.1 Operacionalización de variables	35
IV. METODOLOGIA	38
4.1 Diseño metodológico	38
4.2 Método de investigación	39
4.3 Población y muestra	39
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	40
4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	40
4.6 Análisis y procesamiento de datos	41
4.7 Aspectos éticos en investigación	42
V. RESULTADOS	44
5.1 Resultados descriptivos.....	44
5.2 Resultados inferenciales.....	53
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	59
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares:.....	67
VII. CONCLUSIONES	70
VIII. RECOMENDACIONES	71

IX. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS	72
ANEXO 1	82
ANEXO 2:.....	85
ANEXO 3	86
ANEXO 4	91
ANEXO 5	92
ANEXO 6:.....	97
ANEXO 7	99
ANEXO 8:.....	100
ANEXO 9	101

INDICE DE TABLAS

TABLA 5.1.1 FRECUENCIA DE LA DIMENSION EQUIPOS FORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	53
TABLA 5.1.2 FRECUENCIA DE LA DIMENSION EQUIPOS INFORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	54
TABLA 5.1.3 FRECUENCIA DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	
TABLA 5.1.4 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	55
TABLA 5.1.5 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO DE APOYO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	56
TABLA 5.1.6 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO COLEGIADO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	57
TABLA 5.1.7 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO SISTEMICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	58
TABLA 5.1.8 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	59
TABLA 5.1.9 FRECUENCIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	60
TABLA 5.2.1 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO DE CUSTODIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	62
TABLA 5.2.2 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	63
TABLA 5.2.3 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO COLEGIADO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	64

TABLA 5.2.4 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO SISTEMICO.....	65
TABLA 5.2.5 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO AUTOCRÁTICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	66
TABLA 6.1.1 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LAS VARIABLES DE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	67
TABLA 6.1.2 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	68
TABLA 6.1.3 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	69
TABLA 6.1.4 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO COLEGIADO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	70
TABLA 6.1.5 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO SISTEMICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	71.
TABLA 6.1.6 COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	72
TABLA 7.1.1 VALORES DE ALFA DE CROMBACH	73
TABLA 7.1.2 ALFA DE CROMBACH DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	74
TABLA 7.1.3 ALFA DE CROMBACH DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	75
TABLA 7.1.4 ANALISIS DE NORMALIDAD	76
TABLA 7.1.5 TABLA DE GRADO DE RELACION SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACION.....	77

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO 5.1.1 FRECUENCIA DE LA DIMENSION EQUIPOS FORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	53
GRAFICO 5.1.2 FRECUENCIA DE LA DIMENSION EQUIPOS INFORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO.....	54
GRAFICO 5.1.3 FRECUENCIA DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	55
GRAFICO 5.1.4 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	56
GRAFICO 5.1.5 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO DE APOYO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	57
GRAFICO 5.1.6 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO COLEGIADO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	58
GRAFICO 5.1.7 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO SISTEMICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	59
GRAFICO 5.1.8 FRECUENCIA DE LA DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	60
GRAFICO 5.1.9 FRECUENCIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL.....	61

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo: Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

En su metodología, es un estudio de tipo cuantitativo, no experimental, descriptivo, en su diseño correlacional y corte transversal. La población que se consideró fue de 39 enfermeras que cumplieron con los criterios de inclusión; utilizándose como técnica la encuesta, a partir de la aplicación de un cuestionario, instrumento de cultura de trabajo en equipo Instrumento de comportamiento organizacional. Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó Excel y la versión 27 de (SPSS). La prueba estadística fue Rho de spearman. Se obtuvo que existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$, otro dato se obtuvo, también se determinó que existe una relación positiva media entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,549$; $p = 0,000$)

Como conclusión se obtuvo que si existe relación entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del hospital Guillermo Kaelin de la fuente 2022.

Palabras claves: cultura de trabajo en equipo, comportamiento organizacional

RESUMO

O objetivo deste trabalho de pesquisa foi: Determinar a relação que existe entre a cultura do trabalho em equipe e o comportamento organizacional nos graduados em enfermagem do serviço médico do Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

Em sua metodologia, trata-se de um estudo quantitativo, não experimental, descritivo, em seu delineamento correlacional e transversal. A população considerada foi de 39 enfermeiros que atenderam aos critérios de inclusão; utilizando como técnica a pesquisa, a partir da aplicação de um questionário, instrumento de cultura de trabalho em equipe Instrumento de comportamento organizacional. Para tratamento e análise dos dados, foram utilizados o Excel e a versão 27 do (SPSS). O teste estatístico foi o Rho de Spearman. Verificou-se que existe uma relação positiva considerável entre a variável cultura do trabalho em equipe e a dimensão do modelo de custódia dos graduados em enfermagem do serviço médico do Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$, outro dado foi obtido, também foi determinado que existe uma relação positiva média entre a variável cultura do trabalho em equipe e a dimensão do modelo de suporte dos graduados em enfermagem do serviço de medicina do Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente Lima 2022 ($\rho = 0,549$; $p = 0,000$)

Como conclusão, obteve-se que existe uma relação entre a cultura do trabalho em equipe e o comportamento organizacional dos graduados em enfermagem do hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Palavras-chave: cultura de trabalho em equipe, comportamento organizacional

INTRODUCCION

Las instituciones que serán exitosas en un futuro cercano serán aquellas que hagan una adecuada gestión de su capital humano, incluyendo el conocimiento que este posea y conduciéndolo hacia cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional idóneo. Se destaca, entonces, la importancia de gestionar el capital humano como el activo más importante en las instituciones.

Por lo que el trabajo en equipo y el comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones. Es así que la relación entre el trabajo en equipo y comportamiento organizacional van de la mano. La presente tesis tiene como objetivo general: determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

En el capítulo I, se presenta la descripción de la realidad problemática, también el objetivo general y específicos, la justificación y también los delimitantes de la investigación. En el capítulo II, se tiene el marco teórico donde esta los antecedentes de estudio, las bases teóricas, marco conceptual y definición de términos. En el capítulo III, comprende la hipótesis general y específicas, su operacionalización de variables. En el capítulo IV, está el tipo y diseño de investigación, método, población y muestra el lugar de estudio, técnicas de instrumentos para la recolección de datos y aspectos éticos. En el capítulo V, comprende al cronograma de actividades. En el capítulo VI, comprende al presupuesto. Y para concluir en el capítulo VII comprende a las referencias bibliográficas y en el capítulo VIII tenemos los anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

El Trabajo en Equipo es muy importante en todas las Instituciones hospitalarias, especialmente para realizar la gestión del cuidado de enfermera situación que resulta difícil llevarlo a la práctica. Recordar que el cuidado de enfermería se realiza con un enfoque de equipo interdisciplinario lo que va inherente al enfoque del cuidado integral en enfermería, ya que es la única manera de poder lograr el objetivo de responder a las necesidades de pacientes. (1)

En la actualidad en los hospitales, procuran mantener una buena cultura de trabajo en equipo, en este caso las enfermeras y enfermeros son actores fundamentales en el sistema sanitario que dan respuestas a las necesidades de los pacientes.

Ante este escenario, el trabajo en el equipo de enfermería se hace imprescindible. Sus miembros deben coordinarse para atender adecuadamente a los pacientes. Aquí el respeto mutuo entre compañeros es fundamental y será imprescindible a la hora de lograr un trabajo de equipo eficiente, así como el intercambio de información y la coordinación entre ellos.

Los beneficios del trabajo en equipo en enfermería no solo van a mejorar la atención que se da a los pacientes, sino que contribuirá a que los profesionales sanitarios se comuniquen mejor entre ellos. En el largo plazo, aumentará el grado de satisfacción del personal del profesional, así como el ambiente de trabajo, la autoestima de cada uno y la valoración e implicación en el desempeño diario.

Pero esto no queda ahí, también si existe trabajo en equipo en el campo de la enfermería los pacientes lo celebrarán igualmente porque se verán atendidos, tendrán resueltas todas sus dudas e inquietudes en un ambiente, a veces hostil, como es el hospital, y en definitiva todo redundará en una atención sanitaria de calidad. (2)

Hay pocas instituciones que consiguen que el trabajo en equipo sea algo más que un mero eslogan que invocar y lo convierten en una verdadera rutina de trabajo integrada en la operativa y cultura de la empresa. Conseguir llegar a ese punto no suele suceder espontáneamente. Es una carrera de largo plazo en la que se necesita coordinación, método y constancia.

Casi todo el mundo está de acuerdo en que el trabajo en equipo es muy beneficioso. Produce resultados de mayor calidad, compensa debilidades individuales, alimenta el entendimiento, potencia el compromiso, facilita implementaciones futuras, y así podríamos seguir cantando las bondades de este modo de trabajo hasta casi el infinito. Los hospitales en la actualidad requieren de personal que puedan trabajar en equipo para alcanzar las metas propuestas por cada identidad. (3)

Pues la cultura de trabajo y comportamiento organizacional son componentes importantes en el comportamiento cotidiano de los licenciados de enfermería. El comportamiento organizacional se centra en cómo se comportan los humanos en las organizaciones, incluida la forma en que interactúan entre sí, así como en cómo trabajan dentro de las estructuras de las organizaciones para realizar su trabajo (4)

Un proceso de cambio, como el que actualmente se implementa en el Sector Salud, debe abarcar la cultura organizacional. Esta debe ser una variable dentro de la estrategia de transformación y modernización, pues nada se gana readecuando la organización del trabajo, si paralelamente no mejora la actitud, los valores y comportamientos del personal derivada de la cultura organizacional. (5)

A nivel mundial según una encuesta de Gallup el 85% se encontró un problema que de los trabajadores en todo el mundo admite, cuando han sido preguntados anónimamente, que su trabajo no les satisface y no se sienten comprometidos ni identificados con el mismo. El número de empleados globales descrito por Gallup como «emocionalmente desconectados de sus lugares de trabajo» es sólo un poco mejor en la edición del año pasado con un (85%) que hace cuatro

años (87%). La tasa es ligeramente mejor en algunos países como Estados Unidos, donde solo el 70% de las personas odian su trabajo. Pero también hay incluso peores datos, ya que en China y Japón un impresionante 94% de los trabajadores manifiesta «no participar de su trabajo», tienen estrés o burnout clínico, siendo las tasas de suicidio tan terribles que impulsaron al gobierno de Japón a intervenir. Por zonas geográficas, los niveles más altos de encuestados indicando que «odian» sus puestos de trabajo están en el Oriente Medio y norte de África. (6)

A nivel internacional la Universidad ICESI de Colombia realizó un estudio en el que participaron un grupo de instituciones de diferentes sectores con el objetivo de mejorar la eficiencia de los equipos de trabajo. Como resultado se obtuvieron en estas compañías un 40% su eficacia y mejoraron sus resultados hasta en un 60%, el mismo porcentaje en el que redujeron el desperdicio de materiales, además de registrar un impacto positivo en el clima laboral y la motivación de las plantillas. (7)

A nivel nacional en el Perú, el diario Gestión según una encuesta hecha en colaboración con Supera dice que el 45% de trabajadores no es feliz en su centro de labores, a su vez el 52% no se siente apreciado. Elementos claves que sustentan la motivación para desarrollar trabajo en equipo sobre todo en la satisfacción de las necesidades biosico socio espirituales del individuo, familia o comunidad. Según este mismo estudio, lo que el país necesita es motivar a sus trabajadores a través del reconocimiento, capacitaciones constantes, una mejor comunicación, un mejor trato en el centro de trabajo y percibir un aumento de salario. Estos son los puntos más importantes que influyen en la motivación de los trabajadores y el clima organizacional. Condiciones básicas que facilitaran el trabajo en equipo (8)

La cultura de trabajo y comportamiento organizacional son relevantes en los profesionales de enfermería que labora en hospitales, sabiendo que estos dos factores son determinantes para el éxito de toda organización de la institución.

En Lima en Villa María del Triunfo en el hospital Guillermo Kaelin de la Fuente en el servicio de hospitalización médica, durante el desempeño laboral al interactuar con el personal de enfermería realizando una entrevista de 39 personas algunos de los trabajadores se encuentran insatisfechas porque no hay una cultura de trabajo de en equipo y comportamiento organizacional manifestando que : “ hay presión en el trabajo “ “estoy cansada “ “no hay trabajo en equipo “quiero que termine el turno”,” nos recargan el trabajo “, “hay muchos pacientes”, “falta personal” “ no nos ayuda el horario que nos dan” entre otras expresiones. Situación que traduce que la sobre carga laboral, la falta de trabajo en equipo y el inadecuado clima organizacional son factores negativos que no facilitan los aspectos de la gestión del cuidado sustentado en el trabajo en equipo.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 General

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

1.2.2 Específicos

- ¿Cuál es la relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del comportamiento organizacional de los licenciados

de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

- ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General:

- Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Identificar la relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.
- Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.
- Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022
- Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.
- Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

1.4 Justificación

Es importante aplicar la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el servicio de medicina para obtener buenos resultados conociendo así mas al personal, y puedan laborar satisfactoriamente, brindando calidad y calidez que es fundamental en nuestra organización.

1.4.1 Justificación metodológica:

El estudio se justifica en el aspecto metodológico toda vez que permitirá establecer un proceso de gestión que conlleve a una interacción más directa de la implicancia con la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional dado que se utilizaran estrategias y estándares que permitan evaluar la implicancia del trabajo en equipo durante la gestión del cuidado de enfermería.

1.4.2 Justificación teórica:

La presente investigación se justifica teóricamente dado que se convertirá en una nueva evidencia para el conocimiento científico en cuanto a la relación existente entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en base a la población de estudio. Igualmente, servirá de base para conceptualizar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional.

1.4.3 Justificación práctica:

Permitirá que durante la practica del cuidado de enfermería al usuario se comprenda que el buen clima organizacional permitirá un trabajo en equipo que conlleve a mejorar la producción y la calidad de cuidado a nivel de la institución hospitalario.

1.5 Delimitación de la investigación

Teórica:

En el transcurso de la investigación para el marco teórico, no se han encontrado muchos antecedentes internacionales de estudio en la revisión del marco teórico.

Temporal

La presente investigación se ejecutó durante los meses de enero a octubre 2022 ya que consideramos que era el espacio de tiempo necesario para realizar el estudio

Delimitación Espacial

El presente estudio se realizó en el Hospital Kaelin de La Fuente ubicado en Villa María del Triunfo en la Avda. 26 de noviembre 137.

II. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes: Internacional y Nacional

Internacionales:

Herdoiza.Z. (Ecuador - 2020). En su estudio tuvo como **objetivo** de analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería por medio de un estudio realizado en el Hospital IESS Babahoyo, en cuanto a su **metodología** tuvo un alcance descriptivo, correlacional, enfoque mixto, diseño explicativo secuencial, y para la recolección de los datos aplicó como técnica una encuesta por dos cuestionarios, en donde uno midió el comportamiento organizacional por medio de ocho dimensiones y 33 preguntas, mientras que el segundo cuestionario contuvo cuatro dimensiones y 20 ítems, además se utilizó una entrevista. Los resultados permitieron evidenciar que las dimensiones de la variable comportamiento organizacional se encontró en su mayoría por la media de 3, siendo la dimensión de condiciones de trabajo como la única que estuvo por encima de la media; por el contrario, en la variable desempeño laboral la dimensión que estuvo por debajo de la media fue la de compromiso institucional con 2.87. En la propuesta se establecieron estrategias para la motivación intrínseca, acciones para mejorar el liderazgo y actividades de integración. Tuvo como **conclusión** que existió una correlación fuerte y positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral. (9)

Nacionales:

Riveros, (Huancavelica-2019). En su estudio su **objetivo** fue determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro. De acuerdo a su metodología : el tipo fue no experimental de nivel correlacional con diseño transversal correlacional, aplicando el método inductivo-deductivo y de investigación, contando con una muestra universo de 11 trabajadores, la técnica empleada en la recolección de datos fue la encuesta obteniendo los siguientes resultados: la edad de mayor frecuencia fue de 31 a 35 años,

menor frecuencia de 36 a 40 años; existe predominio de trabajadores de sexo femenino con condición nombrada; con una experiencia de trabajo mayor entre 1 a 5 años. La cultura de trabajo en equipo de mayor frecuencia que posee el personal del Centro de Salud de Nuevo Occoro es de tipo formal y la de menor frecuencia es de tipo informal. En relación al tipo de comportamiento organizacional poseen mayormente un modelo colegiado y de menor frecuencia el modelo sistémico y autocrático. Y según la prueba de rho de Spearman (0.344 =relación positiva débil) y como **conclusión** obtuvieron de que la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional más frecuente se da en equipos formales con modelos de custodia y colegiado; por ende, se puede afirmar que no existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro.(10)

Loyaga, (Trujillo - 2019). En su estudio el **objetivo** fue determinar la relación entre las habilidades sociales y la percepción del comportamiento organizacional en el personal de salud del Centro de Atención Primaria II Huamachuco EsSalud, su **metodología** tuvo un diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional simple. Su muestra estuvo conformada por todo el personal que labora en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco: 25 trabajadores. Se consideró a la totalidad de la población como parte de la muestra, realizando un muestreo no probabilístico. Los instrumentos utilizados fueron el cuestionario de Habilidades Sociales de Goldstein y el cuestionario de Comportamiento Organizacional de Chiavenato, que fueron validados por expertos y sometidos a la prueba estadística de Alfa de Cronbach, con un índice de confiabilidad de $\alpha = 0.897$ para el cuestionario de Habilidades Sociales, y $\alpha = 0.850$ para el cuestionario de Comportamiento Organizacional. Los resultados mostraron que el 56% de los trabajadores tienen un alto nivel de habilidades sociales, 40% nivel medio y 4 % tiene un bajo nivel. Respecto a comportamiento organizacional, el 68% de los encuestados tiene la percepción de un alto nivel del comportamiento organizacional, 24% nivel medio y 8% nivel bajo. Asimismo, los resultados

estadísticos muestran un coeficiente de correlación Rho Spearman = -0.136, como **conclusión** obtuvieron que las habilidades sociales no se relacionan significativamente con la percepción del comportamiento organizacional en el personal de salud del Centro de Atención Primaria II Huamachuco EsSalud. (11)

Anchatuña, R. (Piura- 2021). En su trabajo 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. En cuanto a su **metodología** fue básica, cuantitativa, no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población total fue de 93 empleados, la muestra es no probabilístico de tipo intencionado seleccionando intencionadamente los individuos de la población personal asistencial siendo 78 participantes. La técnica que usaron fue la encuesta, como instrumentos pues 2 cuestionarios para: cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional, en donde 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%. Como conclusión se obtuvo 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.(12)

Cochachin. S. (Lima- 2018). La presente investigación tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre la justicia organizacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez. La **metodología** fue un diseño descriptivo correlacional, de corte transversal, determinándose la relación entre las variables planteadas. La población fue de 120 trabajadores, en el cual los datos fueron recopilados a

través de la técnica de la encuesta aplicándose dos cuestionarios, el de Escala de Justicia Organizacional de Colquitt (EJOC) y el cuestionario de comportamiento (Chiavenato), para la confiabilidad se utilizó alfa de Cronbach cuyos resultados fueron: ,938 y ,905 respectivamente. Los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, Con respecto a la hipótesis general, se llegó a la **conclusión** de que los resultados estadísticos obtenidos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0.702 y que existe una relación significativa y positiva entre la justicia organizacional y el comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico. (13)

Muñico. J. (Lima - 2022). El estudio tuvo como **objetivo** determinar la relación entre síndrome de burnout y comportamiento organizacional del personal de enfermería en uci de un hospital nacional, la **metodología** que emplearon fue de tipo aplicada, de método hipotético deductivo, bajo el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y de nivel descriptivo correlacional, en cuanto a la muestra poblacional fue 98 personales de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. Los instrumentos fueron dos cuestionarios validados por el juicio de 3 expertos y con confiabilidad para la variable síndrome de burnout de ,875 substancial y para la variable comportamiento organizacional de ,885 casi perfecta a través del alfa de Cronbach. Se **concluyo** que el síndrome de Burnout y comportamiento organizacional se relacionan positiva y significativamente en el personal de enfermería de uci, mediante el Rho de Spearman de ,189, dando a conocer un P valor, 0.042 ($p < 0.05$). (14)

Soto. S. (Lima- 2020) En su trabajo de tesis tuvo como **objetivo** determinar si la gestión del conocimiento y el comportamiento organizacional se encuentran relacionadas entre sí, en una muestra de profesionales de la salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de la ciudad de Lima. La **metodología** que usaron fue un diseño no experimental de alcance correlacional. En cuanto a la muestra fue de tipo probabilística y estuvo

compuesta por 147 profesionales médicos y enfermeras. Con respecto a esta muestra se les aplicó dos instrumentos; el primero un inventario de gestión del conocimiento de Alonso Pérez-Soltero y el segundo cuestionario de comportamiento organizacional de Ana Hernández, los cuales fueron sometidos a los análisis respectivos que determinaron que las pruebas presentan evidencia de validez y confiabilidad. Como **conclusión** obtuvieron que los análisis correlacionales logrados a partir de la aplicación del estadístico rho de Spearman, indican que la existencia de relaciones estadísticas significativas entre las dos variables en estudio, así como también entre las dimensiones que componen cada una de estas variables. (15)

Huamani. (Lima-2017). En su trabajo tuvo como **objetivo** determinar la relación que existe entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa; así mismo su **metodología** fue el método descriptivo correlacional de corte transversal, en el que su muestra estuvo constituida por 169 personas conformado por los trabajadores entre el personal de salud entre médicos, enfermeras, y administrativos la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escalamiento Likert. Como resultado obtuvieron que la motivación es alta y el comportamiento organizacional, eficiente. Y en **conclusión** Se determino la existencia de una correlación positiva moderada alta y significativa entre la motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud siendo el Rho de ,734**; es decir, el índice de correlación al 73.4%. Confirmando a mayor motivación laboral, mayor comportamiento organizacional. (16)

Vicuña.M.(Lima- 2018) En su presente estudio tuvo como **objetivo** determinar el nivel de comportamiento organizacional según percepción del personal de salud del hospital Hermilio Valdizán, Con referente a su **metodología** es un estudio del tipo básico de diseño transversal de alcance descriptivo realizado en base a los fundamentos cuantitativos, teniendo una muestra de 161 trabajadores en el que usaron la técnica de la encuesta aplicándose el cuestionario del comportamiento organizacional validado a

criterio de jueces determinando la confiabilidad con datos de una prueba piloto analizados mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach de 0,953 .Se **concluyó** que el 45,9% de los trabajadores percibió un nivel Bueno. Asimismo, el comportamiento organizacional de los trabajadores según el género, el 29,8% de los hombres presentó un nivel Bueno, frente al 16,1% de las mujeres que presentó también un nivel Bueno. Asimismo, en relación al comportamiento organizacional según el grado académico, los trabajadores que describieron tener título profesional presentaron mayor nivel de comportamiento organizacional, pues el 32,9% de estos presentó un nivel Bueno, seguido del 9.3% que describieron tener nivel técnico. Finalmente, sobre el comportamiento organizacional, según la edad, se concluyó que el 21,1% de los trabajadores de las edades de 46 años a más presentaron un nivel de comportamiento organizacional bueno, seguido del 18,0% que percibieron un nivel de comportamiento organizacional también. (17)

2.2 Bases teóricas

La cultura de trabajo es el conjunto de nociones, procesos y actitudes de los empleados, que constituyen las ideologías y principios de la organización. Es la cultura de trabajo la que dicta cómo interactúan los trabajadores entre ellos y cómo funciona una compañía con base en el trabajo de su capital humano. (18)

Teorías de cultura de trabajo en equipo

Maslow:

Desde este punto de vista, los hombres tienen necesidades sociales que tratan de satisfacer en el mismo lugar donde trabajan. Como obtienen satisfacciones por el hecho de pertenecer a los grupos, los hombres son sensibles a las incitaciones, normas, consignas, etc.

La cultura de trabajo se evidencia a través del trabajo en equipo; que se refiere a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas consignando las siguientes características:

- Es una integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas.

- Para su implementación requiere que las responsabilidades sean compartidas por sus miembros.
- Necesita que las actividades desarrolladas se realicen en forma coordinada.
- Necesita que los programas que se planifiquen en equipo apunten a un objetivo común. (19)

Elton Mayo

Elton Mayo (1880 – 1949) y algunos compañeros de Harvard, entre ellos Fritz J. Roethlisberger y William J. Dickson iniciaron su participación en la serie de estudios realizados en Western Electric Company entre 1924 y 1933, muchos de ellos fueron realizados en la fábrica Hawthorne, cerca de Chicago. Los estudios de Hawthorne, en un principio, fueron un intento por investigar la relación entre la cantidad de iluminación en el centro de trabajo y la productividad de los obreros. (20)

Como conclusión determinó que: 1. Tenían muy poca repercusión en la productividad y, 2. Los obreros y empleados sostenían una estrecha relación entre ellos, dedujo que ni las relaciones formales de autoridad y de colaboración, ni los incentivos económicos son los que determinan la conducta, pero entonces surgen relaciones espontáneas de amistad entre los miembros que son independientes de lo establecido hasta ese momento. No son obreros desorganizados, solo conforman grupos sociales relacionados estrechamente entre sí que determinan la conducta individual y establecen normas y valores.

Al poco tiempo de haber concluido el tercer experimento, Mayo observó que los obreros despreciaban a los que trasgredían las pautas establecidas, ya sea que trabajaran de más o de menos y que no era la acción de los individuos las que modificaban el nivel de productividad, sino la actitud espontánea del grupo social.

Mayo subraya los siguientes conceptos: Grupo o equipo informal y grupo o equipo formal. (21)

Teorías del comportamiento organizacional

El comportamiento organizacional es un campo de estudio, en el que es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos que estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones por ejemplo como: individuos, grupos y estructura. También aplica el conocimiento obtenido acerca de los individuos, los grupos y el efecto de la estructura en la conducta, con la finalidad de un mejor funcionamiento en las organizaciones. El comportamiento organizacional se interesa particularmente en las situaciones que atañen al empleo (22)

Existen muchos estudiosos sobre este tema, para efecto de este curso analizaremos los hallazgos encontrados por tres de los principales autores de comportamiento organizacional: Stephen P. Robbins, Idalberto Chiavenato y John W. Newstrom.

Robbins, 1987

“El comportamiento organizacional es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, los grupos y su estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos y mejorar la eficacia de ellas “

Chiavenato, 2009

El comportamiento organizacional se refiere al estudio de las personas y los grupos que actúan en las corporaciones. Se ocupa también de la influencia que todos ellos ejercen en las organizaciones y de la influencia de estas ejercen en ellos.

Newstrom, 2007

“El comportamiento organizacional es el estudio y aplicación sistemática del conocimiento sobre la forma en que la gente como individuos y grupos actúa en las y conocimientos y mejorar la eficacia de ellas”(23)

Estos tres mencionados coinciden en que el comportamiento organizacional ayuda a observar la conducta de los individuos y la forma como se relacionan con otros (relaciones interpersonales), permite examinar la dinámica de las relaciones dentro de pequeños grupos que se forman en las organizaciones (los cuales pueden ser formales o informales) y de las relaciones que se dan entre estos grupos (relaciones intergrupales). Las organizaciones como sistemas complejos tienen relaciones con otras organizaciones, denominadas relaciones interorganizacionales, que también influyen en el comportamiento organizacional.

Teoría de Newstrom, 2007

El resultado de un eficaz sistema de comportamiento organizacional es la motivación, que cuando se combina con las destrezas y habilidades de los empleados resulta en el logro de las metas de desempeño, así como en la satisfacción individual. Construye relaciones bidireccionales, de apoyo mutuo, lo que significa que empleados y administradores se influyen mutuamente y se benefician en conjunto. Los sistemas de comportamiento organizacional de apoyo se caracterizan por el poder con la gente más que por el poder sobre la gente, lo que es congruente con los valores humanos actuales respecto de la forma en que la gente desea ser tratada (con dignidad). Por otra parte, si las metas no se están alcanzando, los administradores tienen que usar la información para examinar y revisar su sistema de comportamiento organizacional.

Newstrom expone cinco modelos de comportamiento organizacional que contribuye el sistema de creencias que domina el pensamiento de la administración, como el:

Modelo de custodia, Modelo de apoyo, modelo colegiado, modelo sistémico, modelo autocrático. (23)

2.3 Marco conceptual

2.3.1 TRABAJO EN EQUIPO EN SALUD

El trabajo en equipo siempre busca conseguir el bienestar y la salud del

paciente, en especial en la atención hospitalaria, pero además tiene un efecto potencializado en el equipo, pues los resultados son mejores que si cada uno de los participantes trabajara por separado y después sólo sumara cada quien su parte a la de los otros. El trabajo en equipo dentro del hospital permite que se conjunten habilidades, dones y talentos, haciendo que las tareas se completen; cuando se presentan problemas, es más fácil encontrar la solución al pertenecer a un equipo, y favorece la motivación entre los miembros, disminuyendo la rotación de personal y el desgaste laboral. (24)

Al aplicarse el trabajo en equipo en salud se logrará:

- El trabajo en equipo en salud no sustituye la labor de la gerencia, por el contrario, la afirma, confiriéndole un nuevo perfil.
- El gerente o director de los servicios de salud tenga claro: ¿cuál es el modo de trabajo que desea seguir?
- El trabajo en equipo no es una solución a todos los problemas. Es un medio para alcanzar metas.
- El trabajo en equipo puede contribuir a lograr encontrar soluciones orientadas al mejoramiento de la productividad, la calidad en los servicios y las condiciones de trabajo del personal (25).

2.3.1.1 CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

Grupo de personas que persiguen un objetivo, que trabajan coordinadas y que contribuyen con su talento, sus aptitudes y su energía al trabajo.

En los equipos de trabajo, se elaboran unas reglas, que se deben respetar por todos los miembros del grupo. Son reglas de comportamiento establecidas por los miembros del equipo. (26)

2.3.1.2 Ventajas y desventajas de trabajo en equipo

Ventajas: Trabajar en equipo cobra una gran importancia en el desarrollo de las organizaciones. Sus ventajas son:

- **Mayor motivación:** le permite tener un propósito común para todos los integrantes del mismo, hay que trabajar bajo una misma dirección lo que implica compromiso y comunicación durante el proceso.
- **Aumenta y estimula la creatividad:** cuando se trabaja en equipo se emplea herramientas diferentes a cuando trabaja de forma individual. Un beneficio muy de trabajar en equipo es que, por lo general, se fomenta ideas creativas.
- **Disminuye los niveles de estrés:** el no trabajar en equipo puede generar mayor carga de estrés. Pero si trabajamos en equipo será más sencillo resultará más beneficioso.

Desventajas: También hay inconvenientes como, por ejemplo

- **Pérdida de agilidad en la toma de decisiones:** Al trabajar en equipo se debe escuchar y tener en cuenta siempre las opiniones de los integrantes. Ya que esto permite trabajar en tolerancia y respeto en el equipo.
- **Problemas de comunicación:** A veces pueden haber malentendidos que pueden darse en discusiones, entonces para evitar este tipo de situaciones es bueno conocer las fortalezas y las debilidades del equipo.
- **Reuniones improductivas:** No siempre se implica a todo el equipo en las reuniones que se den, ya que cada miembro del equipo tiene que tener un rol y responsabilidades.
- **Falta de implicación:** En cuanto al reparto de las tareas deben ser equitativos y siempre debe de haber un seguimiento para todos los que conformen el equipo para saber si están cumpliendo con sus tareas y su tiempo de trabajo.

2.3.1.3 Las 5 C trabajo en equipo:

Los roles del trabajo en equipo se pueden definir por tanto siguiendo el esquema de las '5c':

- Complementariedad
- Comunicación
- Coordinación
- Confianza
- Compromiso (27)

2.3.1.4 Características de Trabajo en Equipo

- Cohesión: Es la unión física y emocional para enfrentar situaciones y toma de decisiones.
- Roles: Cuando cada uno de los miembros del grupo, los miembros aceptan cada tarea.
- Adaptabilidad: Que se refiere a la habilidad del grupo para cambiar de estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera.
- Permeabilidad: En el que el grupo brinda y recibe experiencias de otras instituciones.
- Comunicación: Cuando los integrantes expresas las cosas de forma clara y directa
- Afectividad: Realizan para vivencias y demuestran sentimientos y emociones positivas unos a los otros.
- Armonía: Que se refiere a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del equipo en un equilibrio emocional que sea positivo. (28)

2.3.1.4 Como crear una cultura de trabajo en equipo

En el emprendimiento, esta fase debe ser esencial, sobre todo si el proyecto supone implicar a un equipo de trabajo y contagiarles de la motivación del líder.

- Establecer valores: Valores que sean definidos, compartidos y que sean la columna vertebral de la organización y del trabajo diario. Todas las empresas suelen definir su visión y misión, pero suelen

hacer como una idea de marketing y no como una acción que defina la cultura de empresa.

- Fomentar la colaboración entre compañeros: Comenzando por crear un entorno que facilite la comunicación abierta y espontánea, más allá del trato de temas estrictamente profesionales. Acciones que favorezcan la interacción social entre los miembros de una oficina pueden ayudar a que los compañeros sean más empáticos, colaborativos y dispuestos a trabajar en equipo.
- Fijar metas y recompensas: Es el mejor método para motivar a los equipos y demostrarles que su esfuerzo puede ser clave para la evolución de la empresa y también la causa por la que los empleados pueden conseguir retribuciones y mejoras. Esto conlleva que la empresa aplique una política de recompensas, evaluación y promoción transparente e igualitaria.
- Generar una cultura inclusiva y con impacto positivo: Las organizaciones empresariales pueden hacer mucho por crear oficinas y equipos de trabajo más diversos, igualitarios e inclusivos, comenzando por ofrecer el mismo trato y oportunidades a todos los empleados que destaquen por su talento e implicación. (29)

2.3.1.5 Equipo

Es un grupo de trabajo en el que los esfuerzos individuales dan por resultado un desempeño mayor que la suma de lo que produciría cada uno individualmente. Implica la generación de sinergias positivas a través del esfuerzo coordinado. (30)

2.3.1. 6 Funciones de equipo

- Construir un ambiente de confianza entre todos. Conociendo sus habilidades, conocimientos, funciones y sepan cómo colaborar
- Presentar objetivos comunes, claramente establecidos y conocidos por todos

- Tener alto sentido de pertenencia y saber que cada miembro es valioso para conquistar las metas
- Tomar decisiones en conjunto, todos pueden participar con ideas, con esto se mantiene la motivación de todos y es más fácil implementar cambios
- Rotar funciones, con esto se logra la empatía necesaria para comprender el trabajo de cada quien y fomentar la colaboración y el respeto
- Compartir aciertos y desaciertos, esto motiva el compromiso mutuo y la responsabilidad
- Destacar el trabajo individual y celebrar los éxitos del equipo (31)

2.3.1.7 Tipos de equipo

Tenemos varios equipos

- **Equipos tradicionales:** es un equipo tradicional de que se espera que cumpla con los objetivos planteados, en cual estar encargado por un jefe que lo lidera.
- **Equipos informales:** son equipos en el cual nacen con un determinado fin social, por ejemplo, un malestar en la empresa genera conflictos que podrían dar lugar a un equipo informal.
- **Equipos de resolución de problemas:** a veces surgen ante un suceso imprevisto que afecta a la entidad tratando de lograr un objetivo común
- **Equipos virtuales:** estos son equipos que sirven de la tecnología para realizar sus reuniones y mantener su relación
- **Equipos autodirigidos:** son equipos que no requieren de un jefe que los guíe, sin que es más una unión de profesionales a los que se le da una tarea común en el que deben cumplir trabajando en equipo. (32)

2.3.1.8 Dimensiones de Cultura de Trabajo en equipo:

Mayo subraya los siguientes conceptos:

- **Grupo o equipo Informal:** Categoría que se refiere a las agrupaciones espontáneas basadas en la simpatía, amistad, la comunidad de intereses y rasgos comunes de carácter. De estos grupos surgen líderes, reglas, costumbres, obligaciones y hasta rituales; sus relaciones dependen de la cohesión que guardan entre sí los integrantes del grupo.
- **Grupo o equipo Formal:** Categoría que incluye al personal y sus relaciones reglamentariamente establecidas en cualquier organización industrial, comercial, estatal, militar, entre otras. (33)

2.3.2 Comportamiento organizacional en Salud

En el sector salud, la cultura organizacional se ha definido como una mezcla de saberes, relatos, símbolos, creencias, conductas y modos de expresión que los miembros comparten; como son las normas, el lenguaje técnico-científico, disciplinas biomédicas y sociales. (34)

2.3.2 .1 Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional consiste en estudiar cómo se comportan los individuos, grupos o estructuras de una institución y de qué forma le afectan.

2.3.2.2 Objetivo del comportamiento organizacional:

Utilizan los conocimientos obtenidos para optimizar el funcionamiento de la organización.

2.3.2.3 Importancia

Un buen estudio del comportamiento organizacional permitirá a la dirección de la empresa adelantarse a determinadas circunstancias y evitar que sea desestabilizada. Es una forma de tener analizado el comportamiento de los empleados en base a sus relaciones sociales.

En consecuencia, los rangos más altos comprenderán los motivos por los que se produce cada comportamiento y optimizará de forma considerable

el funcionamiento de la organización. Por último, los empleados serán mejor comprendidos y será más fácil para la empresa ayudarles en todo aquello que necesiten

2.3.2.4 Características del comportamiento Organizacional:

- Tiene un análisis de comportamiento de aquellas personas y grupos en el que forman la organización.
- Ayuda a incrementar en los trabajadores la motivación.
- Permite transmitir la cultura organizacional entre los diferentes niveles. Los trabajadores podrán comprender la visión misión y valores de la entidad.
- Reducirá el grado de absentismo de los trabajadores debido a un mayor sentimiento de pertenencia a la organización. (35)

2.3.2.5 Dimensiones de Comportamiento Organizacional:

Newstrom expone cinco modelos de comportamiento organizacional que son:

- **Modelo de Custodia:** Este modelo depende de los recursos económicos y se orienta a la satisfacción de necesidades de seguridad del trabajador produciendo en sí, un nivel de cooperación pasivo. La orientación del gerente es en sí al dinero y la dependencia del trabajador hacia la empresa.
- **Modelo de Apoyo:** Este modelo depende en gran escala del liderazgo, el gerente se orienta al apoyo de sus trabajadores y la orientación de sus trabajadores es un desempeño de su trabajo para mejorarlo o perfeccionarlo. Este modelo supone que las necesidades de subsistencia y seguridad han sido satisfechas en gran parte para

dar paso a las de más alto orden. Los resultados que se obtienen son de gran participación por parte del empleado y un desempeño caracterizado por impulsos despertados.

- **Modelo colegiado:** Este modelo se caracteriza por la dependencia de la sociedad, muy aplicado en empresas donde el nivel de cultura y educacional es elevado. El gerente se orienta a una participación en equipo, el empleado tiene un gran sentido de la responsabilidad y de la autodisciplina. Las necesidades básicas e intermedias han sido ya satisfechas en gran parte y pasan a las de autoactualización ya que el nivel de responsabilidad y de calidad es de gran importancia.

Esta aplicación del modelo da como resultado un entusiasmo moderado entre los trabajadores en el cual se encuentra inmerso el mismo director ya que es considerado como un colega al mismo tiempo que se proyecta como líder y orientador del grupo.

- **Modelo sistémico:** Consisten en la aplicación secuencial de conceptos entrelazados que nos permite comprender el funcionamiento dinámico de una comunidad laboral en una fábrica, unidad de producción o conjunto de empresas en cierta localidad. Por consiguiente, el desempeño que pueda tener una organización está enmarcado en lo que se conoce como “sistema”, este término se define por contener un conjunto de partes o elementos organizados y relacionados que interactúan entre sí para lograr un objetivo.
- **Modelo autocrático:** Este modelo depende del poder, esto conlleva al gerente a tener una orientación de autoridad sobre todo él es el que despide contrata resuelve y el que piensa. En consecuencia, a este modelo de comportamiento organizacional el empleado se caracteriza por su obediencia y por su dependencia hacia el jefe, ya que el empleado tiene necesidad del trabajo y sus necesidades son de subsistencia. El gerente tendrá como resultados del desempeño algo

mínimo y en consecuencia un costo elevado en el aspecto humano (36)

2.3 Definición de términos básicos

Comportamiento. - El comportamiento es la manera en la cual se porta o actúa un individuo. Es decir, el comportamiento es la forma de proceder que tienen las personas. (37)

Cultura. - Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo. (38)

Grupo. - Es la unión de varios elementos. esta unión obedece a alguna necesidad concreta, es decir, hay un criterio que indica la conveniencia de unir o sumar cosas o individuos. (39)

Organización. - Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos. (40)

Trabajador. - Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos. (41)

Trabajo. - Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dineroo cualquier otra forma de retribución. (42)

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente 2022.

Hipótesis específica

Hipótesis específica 1

H1: Existe relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No existe relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Hipótesis específica 2

H1: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

Hipótesis específica 5:

H1: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

H0: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

3.1.1 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	METODO	TECNICA
Cultura de Trabajo en equipo	La cultura de trabajo en equipo consiste en realizar un trabajo por varios individuos donde cada uno hace una parte de un todo	La cultura de trabajo en equipo será considerada con enfoque de tipo interdisciplinario o traducido durante el desarrollo del cuidado de enfermería .	Equipos formales	Cohesión	(6,7)	El Tipo de estudios Cuantitativa, no experimental, descriptivo.	Encuesta
				Roles	(8)		
				Adaptabilidad	(9,10)		
				Comunicación	(11,12)		
				Permeabilidad	(13)		
				Afectividad	(14,15)		
				Armonía	(16)		
			Equipos informales	Cohesión	(6,7)		
				Roles	(8)		
				Adaptabilidad	(9,10)		
				Comunicación	(11,12)		
				Permeabilidad	(13)		
				Afectividad	(14,15)		
				Armonía	(16)		
Comportamiento organizacional	Es el estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones	El comportamiento organizacional estará evidenciado por las actitudes, ciertas características	Modelo de custodia	Programas de bienestar social	(17,18)		
				Reconocimientos por parte de la gerencia	(19,20)		
			Modelo de apoyo	Orientación gerencial en el apoyo al empleado	(21)		
				Participación y colaboración por parte del	(22)		

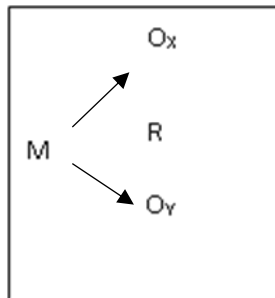
		como empatía.		empleado.			
			Modelo colegiado	Compañerismo	(23,24)		
				Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.	(25,26)		
			Modelo sistémico	Documentos de gestión	(27,28)		
				Sistematización de procesos.	(29,30)		
			Modelo autocrático	La gerencia se orienta a una autoridad Formal.	(31,32)		
				Los empleados siguen órdenes.	(33,34)		

IV. METODOLOGIA

4.1 Diseño metodológico

El tipo de investigación es enfoque cuantitativo. Para Hernández C., Fernández J. y Baptista P. (2014) la investigación es de óptica cuantitativa cuando la información que ha sido recopilada mediante los instrumentos llega a cuantificarse para luego pasar por un análisis numérico o estadístico, que permitan hacer el contraste de las hipótesis y llegar a las conclusiones (43).

El estudio se realizó bajo un diseño de tipo no experimental con alcance de tipo transversal. Según Ñaupas H et al. (2014), este tipo de estudios se caracterizan porque no se hace uso de estimulación intencionada o manipulación de variables, por lo que se describirá el fenómeno en estudio tal como se percibe la realidad. El tipo de investigación ha sido correlacional. Según Ñaupas H et al. (2014) los estudios de tipo correlacional se caracterizan por el propósito de calcular el grado entre las variables abordadas en base a la aplicación de instrumentos de la muestra de estudio (44)



Leyenda:

- M = Muestra de personal del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente.
- O= Observación de las variables de estudio.
- X = Variable cultura de trabajo en equipo.
- Y = Variable comportamiento organizacional.
- R = Relación entre la variable de cultura de trabajo en equipo y

comportamiento organizacional .

4.2 Método de investigación

Se utilizó para el estudio el método hipotético deductivo para el desarrollo de la investigación. De acuerdo con Gómez S. (2012) quien indica que este tipo de método plantea la hipótesis general y específicas en el que deben ser comprobadas, originando de ellas las conclusiones que deben afrontarse con los hechos (45)

4.3 Población y muestra

4.3.1 Población de estudio

La población de estudio para el presente estudio estuvo constituida por todas las profesionales de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente, durante el periodo del año 2022. Esta población fue un total de 39 licenciados de enfermería.

4.3.2 Tamaño de la Muestra

El presente trabajo tomó como muestra a todos los participantes designados en la población anteriormente, debido a que no representa problema alguno para poder trabajarlos, teniendo en consideración el número de unidades de análisis con que se cuenta.

4.3.3 Muestreo

De acuerdo con Gómez (2012) la población muestral no amerita la utilización de fórmula matemática para determinar el tamaño de muestra a evaluarse, por lo que todas las unidades que integran la población serán consideradas para la muestra (45)

4.3.4 Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión

Enfermeras asistenciales que laboran en el servicio de hospitalización médica

Enfermeras asistenciales que acepten participar en dicho estudio.

Criterios de exclusión

Enfermeras asistenciales que no acepten participar en dicho estudio.

Personal que ocupen cargos administrativos

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

El lugar de estudio fue en el servicio de Hospitalización medica ubicado en el sexto piso del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Dirección: Av. 26 de noviembre 137, del distrito de Villa María del Triunfo 15817, del departamento de Lima.

El periodo en el que se desarrollo fue de Julio a octubre de 2022.

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

4.5.1 Técnica:

La técnica que se aplicó, para el presente estudio fue la encuesta, para obtener información de las variables de la investigación.

4.5.2 Instrumento:

- El primer instrumento se utilizó un cuestionario para valorar la cultura de trabajo en equipo fue elaborado por: Riveros Huarocc Anyela, 2019 en Huancavelica. Perú y modificado por Spencer Arriola Angela. Este instrumento está constituido por datos generales, con 11 preguntas cada uno con respuestas de SI y NO, el instrumento costara de un rango de aplicación para la respuesta negativa (NO) se le asignara una puntuación de 2 y la respuesta positiva (SI) se le asignara una puntuación de 1.

RANGO (Puntuación)	VALOR
1 al 16	Adecuado
17 a 22	Inadecuado

- El segundo instrumento se utilizó un cuestionario para valorar el comportamiento organizacional que fue elaborado por: Riveros Huarocc

Anyela , 2019 en Huancavelica. Perú, modificado por Spencer Arriola Angela. En donde se realizó un instrumento que está constituido con 17 preguntas cada uno de las preguntas con respuestas de SI y NO, el instrumento costara de un rango de aplicación para la respuesta negativa (NO) se le asignara una puntuación de 2 y la respuesta positiva (SI) se le asignara una puntuación de 1.

RANGO: (Puntuación)	VALOR: TIPO DE MODELO:
1 al 17	Modelo de custodia
17 al 21	Modelo de apoyo
21 al 26	Modelo colegiado
26 al 31	Modelo sistémico
31 al 34	Modelo autocrático

4.5.3 Validez y Confiabilidad del instrumento:

Validez: Se utilizó la validez de contenido de los cuestionarios para medir la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional, a través del juicio de expertos. Los expertos son 4 licenciados de enfermería del Hospital María Auxiliadora. (Anexo 5)

Confiabilidad: Al procesar y analizar los datos mediante el coeficiente Alfa de Cronbach se comprobó que ambos cuestionarios presentan una alta confiabilidad, en el alfa de Cronbach de la variable cultura de trabajo en equipo es de 0,914 y en el de comportamiento organizacional es de: 0,798, en ese sentido se procedió con su aplicación en la muestra en estudio. (Anexo 6)

4.6 Análisis y procesamiento de datos

- Se procedió a solicitar a la jefa del servicio de hospitalización médica, la relación de enfermeras asistenciales que laboran, obteniendo un total de 39 enfermeras por lo cual no fue necesario un diseño muestral, en el cual se consideró a toda la población que cumplen los criterios de inclusión.

- En el proceso de recolección de información se aplicó un previo consentimiento informado de los participantes, se les hizo saber la finalidad de la investigación en forma verbal y escrita, luego se les solicitó participar en la misma, quedando ellos en la libertad de decidir.
- Para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS y Microsoft Office- Excel 2016. Se empleó la técnica de la estadística descriptiva para hallar frecuencias que serán presentadas en tablas y gráficos.
- Para la demostración de la contrastación y demostración de la hipótesis se realizó la prueba de normalidad, donde la muestra observada es menor a 50 por lo que utilizaremos la prueba de Shapiro Wilk para demostrar si las variables o dimensiones son normales. En (Anexo 7) se observa que todos los valores el nivel de significancia (sig.), son menores a 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que las dimensiones y variables son no normales.
- En la estadística inferencial se aplicó el Rho de Spearman, siendo este un análisis bivariado. Y se consideró como parámetro el nivel de significancia de 0,05 ($P < 0,05$, 95 % confianza) y solo se consideran significativas a las estimaciones puntuales cuyos intervalos de confianza no contengan a la unidad.

4.7 Aspectos éticos en investigación

Principio de autonomía: Se incluye a los profesionales de enfermería que trabajan en el servicio del área de (hospitalización medica) que aceptaron voluntariamente participar del estudio, para lo cual se firmaron previamente el consentimiento informado evitando someterlos a situaciones que pongan en peligro sus principios o actos que pudiesen provocar un daño. (anexo 4)

Principio de beneficencia: Los participantes recibirán el beneficio estrictamente académico y de conocimiento sobre el tema a investigar se basa en tener una acción sin dependencia o propia de cada trabajador, es actuar intencionadamente, con entendimiento, sin influencias externas, en mi trabajo de averiguación.

Principio de la no maleficencia: No se realiza ningún tipo de acción o procedimiento que haya puesto en peligro la integridad física y moral del profesional de enfermería que ha sido parte de este estudio.

Principio de justicia: Se desarrolla la investigación sin ningún tipo de discriminación a los participantes, considerando a todos con igualdad y respeto satisfaciendo las inquietudes que se presenten en el lapso de la investigación. (46)

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

TABLA 5.1.1

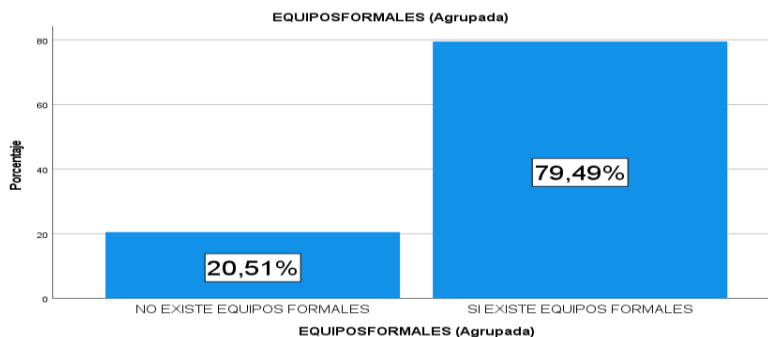
DIMENSION EQUIPOS FORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE EQUIPOS FORMALES	8	20,5	20,5	20,5
	SI EXISTE EQUIPOS FORMALES	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.1

DIMENSION EQUIPOS FORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente: Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.1, de la dimensión equipos formales de la variable cultura de trabajo, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 %, 31 (79.49%) se comprobó que si existen equipos formales, mientras que 8 (20.51%) encuestados no existen equipos formales.

TABLA 5.1.2

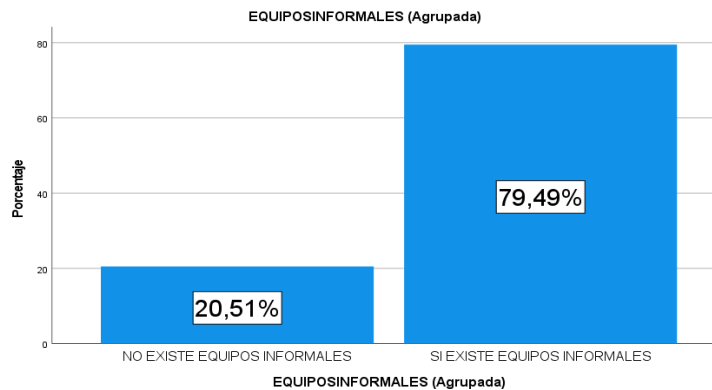
DIMENSION EQUIPOS INFORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE EQUIPOS INFORMALES	8	20,5	20,5	20,5
	SI EXISTE EQUIPOS INFORMALES	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.2

DIMENSION EQUIPOS INFORMALES DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.2 , de la dimensión equipos informales de la variable cultura de trabajo, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 % , 31 (79.49%) se comprobó que si existen equipos formales, mientras que 8 (20.51%) encuestados no existen equipos formales

TABLA 5.1.3

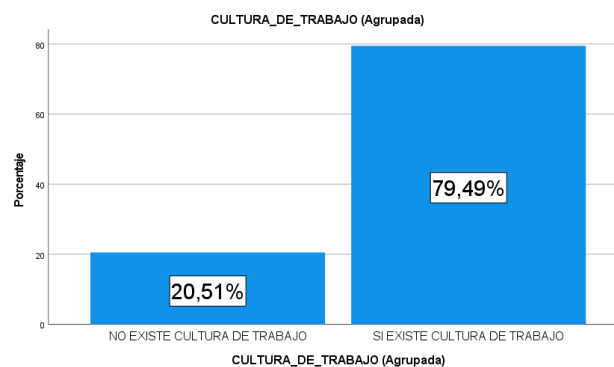
LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	8	20,5	20,5	20,5
	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	31	79,5	79,5	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.3

LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.3, de la variable cultura de trabajo, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 % , 31 (79.49%) se comprobó que si existe cultura de trabajo en equipo , mientras que 8 (20.51%) encuestados no existe cultura de trabajo en equipo.

TABLA 5.1.4

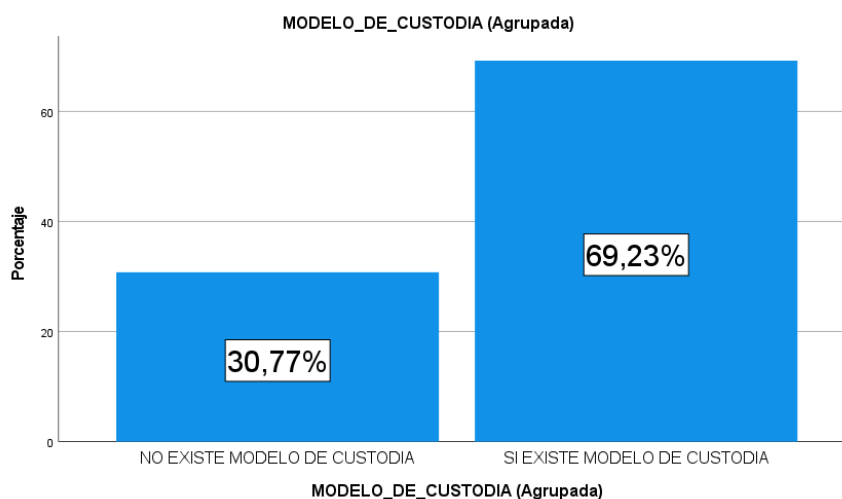
DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE MODELO DE CUSTODIA	12	30,8	30,8	30,8
	SI EXISTE MODELO DE CUSTODIA	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.4

DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.4, de la dimensión modelo de custodia, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 % , 27 (69,23%) se comprobó que si

existe modelo de custodia , mientras que 12 (30.77%) encuestados no existe modelo de custodia .

TABLA 5.1.5

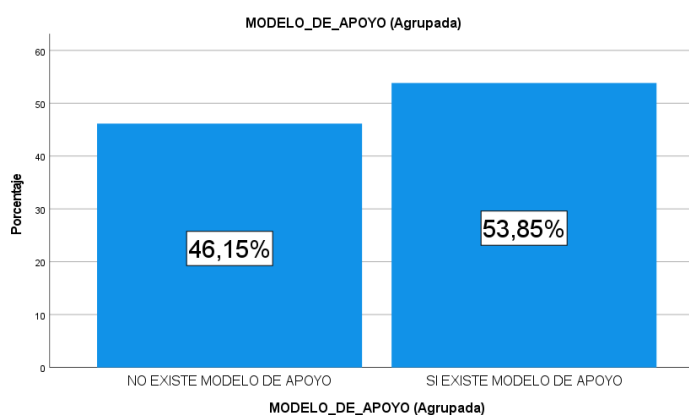
DIMENSION MODELO DE APOYO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EQUIPO EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE MODELO DE APOYO	18	46,2	46,2	46,2
	SI EXISTE MODELO DE APOYO	21	53,8	53,8	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.5

DIMENSION MODELO DE APOYO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.5, de la dimensión modelo de apoyo, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 % , 21 (53,85 %) se comprobó que si existe

modelo de apoyo , mientras que 18 (46,15 %) encuestados no existe modelo de apoyo

TABLA 5.1.6

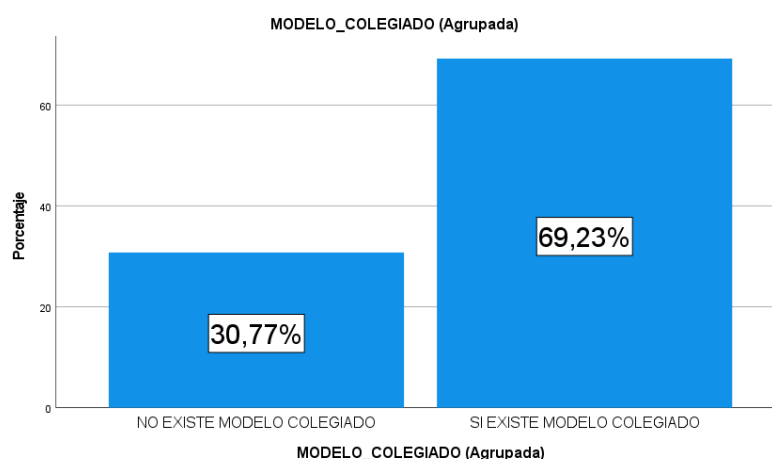
DIMENSION MODELO COLEGIADO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE MODELO COLEGIADO	12	30,8	30,8	30,8
	SI EXISTE MODELO COLEGIADO	27	69,2	69,2	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.6

DIMENSION MODELO COLEGIADO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.6, de la dimensión modelo colegiado, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 % , 27 (69,23%) se comprobó que si existe modelo colegiado , mientras que 12 (30,77%) encuestados no existe modelo colegiado.

TABLA 5.1.7

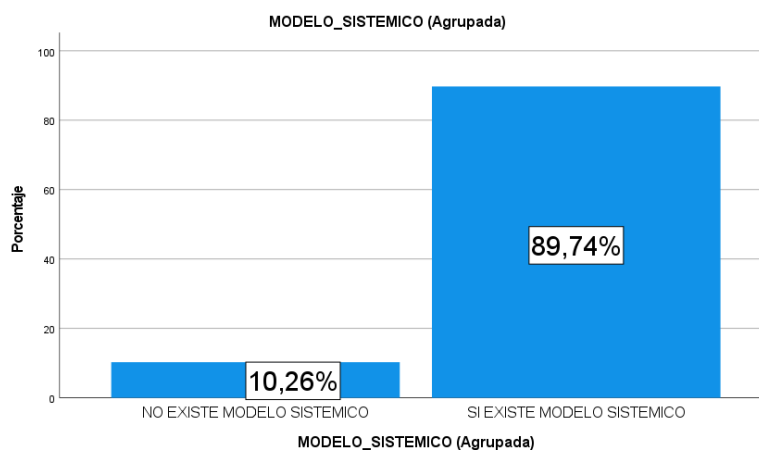
DIMENSION MODELO SISTEMICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE MODELO SISTEMICO	4	10,3	10,3	10,3
	SI EXISTE MODELO SISTEMICO	35	89,7	89,7	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.7

DIMENSION MODELO SISTEMICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.7, de la dimensión modelo sistémico, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 %, 35 (89,74%) se comprobó que si existen equipos formales, mientras que 4 (10,21%) encuestados no existen equipos formales.

TABLA 5.1.8

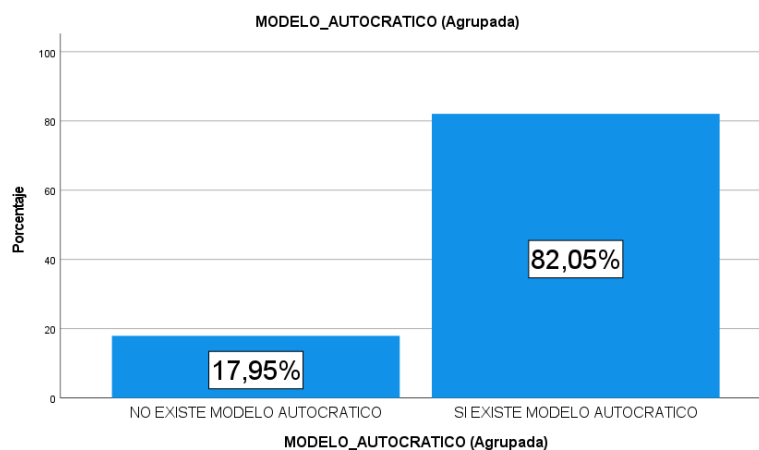
DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE MODELO AUTOCRATICO	7	17,9	17,9	17,9
	SI EXISTE MODELO AUTOCRATICO	32	82,1	82,1	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.8

DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022.



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

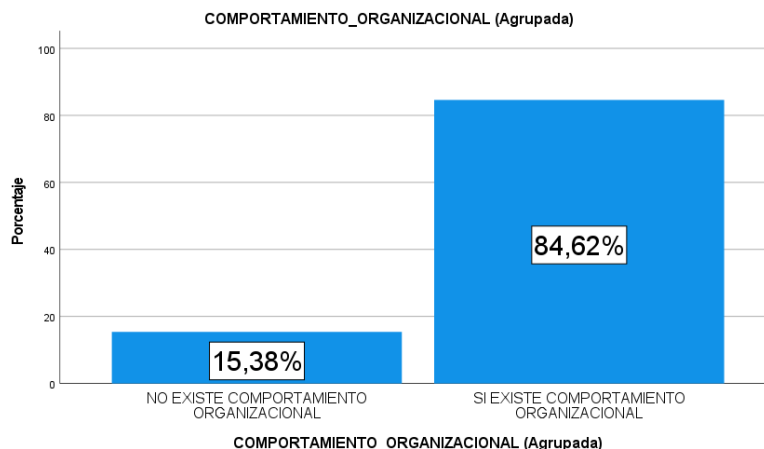
En la tabla y gráfico 5.1.8, de la dimensión modelo autocrático, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 %, 32 (82,05%) se comprobó que, si existe modelo autocrático, mientras que 7 (17,95 %) encuestados no existe modelo autocrático.

TABLA 5.1.9
LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NO EXISTE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	6	15,4	15,4	15,4
	SI EXISTE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	33	84,6	84,6	100,0
	Total	39	100,0	100,0	

Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

GRAFICO 5.1.9
LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022



Fuente. Información obtenida de la aplicación del cuestionario

En la tabla y gráfico 5.1.9, de la variable comportamiento organizacional, se observó que de los 39 encuestados que representa el 100 %, 33 (84,62%) se comprobó que si existe comportamiento organizacional , mientras que 6 (15,38 %) encuestados no existe comportamiento organizacional.

5.2 Resultados inferenciales

TABLA 5.2.1
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO DE CUSTODIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

			CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		Total
			NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	
MODELO_DE_CUSTODIA (Agrupada)	NO EXISTE MODELO DE CUSTODIA	Recuento	8	4	12
		% dentro de MODELO_DE_CUSTODIA (Agrupada)	66,7%	33,3%	100,0%
	SI EXISTE MODELO DE CUSTODIA	Recuento	0	27	27
		% dentro de MODELO_DE_CUSTODIA (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	8	31	39
		% dentro de MODELO_DE_CUSTODIA (Agrupada)	20,5%	79,5%	100,0%

Fuente. Información obtenida del software SPSS V. 25

En la tabla 5.2.1 se observó que, al analizar la relación a la dimensión, modelo de custodia y la variable cultura de trabajo, se obtuvo que del total de personas que responden si existe modelo de custodia el 100 % (27 encuestados), manifiesta, que, si existe una cultura de trabajo, frente a 0%, que manifestaron que no existe cultura de trabajo. Además de los encuestados que manifestaron que no existe modelo de

custodia el 66.7% manifestó que no existe una cultura de trabajo, frente a 33.3%, que afirman que si existe una relación con la cultura de trabajo.

TABLA 5.2.2

CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

			CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		
			NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	Total
MODEL O_DE_ APOYO (Agrupada)	NO EXISTE MODELO DE APOYO	Recuento	8	10	18
		% dentro de MODELO_DE_APOYO (Agrupada)	44,4%	55,6%	100,0 %
	SI EXISTE MODELO DE APOYO	Recuento	0	21	21
		% dentro de MODELO_DE_APOYO (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0 %
Total		Recuento	8	31	39
		% dentro de MODELO_DE_APOYO (Agrupada)	20,5%	79,5%	100,0 %

Nota. Información obtenida del software SPSS V. 25

En la tabla 5.2.2 se observó que al analizar la relación a la dimensión, modelo de apoyo y la cultura de trabajo, se obtuvo que del total de personas que responden si existe modelo de apoyo el 100 % (21 encuestados), manifiesta, que, si existe una cultura de trabajo, frente a 0%, que manifestaron que no existe cultura de trabajo, ver tabla 5.2.2. Además de los encuestados que manifestaron que no existe modelo de apoyo (18 encuestados), el 55.6% manifestó que, si existe una cultura de trabajo, frente a 44.4%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo.

TABLA 5.2.3

CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO COLEGIADO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

			CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		Total
			NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	
MODELO COLEGIADO (Agrupada)	NO EXISTE MODELO COLEGIADO	Recuento	8	4	12
		% dentro de MODELO_COLEGIADO (Agrupada)	66,7%	33,3%	100,0%
	SI EXISTE MODELO COLEGIADO	Recuento	0	27	27
		% dentro de MODELO_COLEGIADO (Agrupada)	0,0%	100,0%	100,0%
	Total	Recuento	8	31	39
		% dentro de MODELO_COLEGIADO (Agrupada)	20,5%	79,5%	100,0%

Nota. Información obtenida del software SPSS V. 25

En la tabla 5.2.3 se observó que, al analizar la relación a la dimensión, modelo colegiado y la cultura de trabajo, se obtuvo que del total de personas que responden si existe modelo colegiado el 100 % (27 encuestados), manifiesta, que, si existe una cultura de trabajo, frente a 0%, que manifestaron que no existe cultura de trabajo, ver tabla 5.2.3. Además de los encuestados que manifestaron que no existe modelo colegiado (12 encuestados), el 33.3% manifestó que, si existe una cultura de trabajo, frente a 66.7%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo.

TABLA 5.2.4

CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO SISTEMICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

			CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		
			NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	Total
MODELO _SISTEM ICO (Agrupad a)	NO EXISTE MODELO SISTEMI CO	Recuento	4	0	4
		% dentro de MODELO_SISTEM ICO (Agrupada)	100,0%	0,0%	100,0%
	SI EXISTE MODELO SISTEMI CO	Recuento	4	31	35
		% dentro de MODELO_SISTEM ICO (Agrupada)	11,4%	88,6%	100,0%
Total		Recuento	8	31	39
		% dentro de MODELO_SISTEM ICO (Agrupada)	20,5%	79,5%	100,0%

Nota. Información obtenida del software SPSS V. 25

En la tabla 5.2.4 se observó que, al analizar la relación a la dimensión, modelo sistémico y la cultura de trabajo, se obtuvo que del total de personas que responden si existe modelo sistémico el 88.6 % (31 encuestados), manifiesta, que, si existe una cultura de trabajo, frente a 11.4% (4 encuestados), que manifestaron que no existe cultura de trabajo, ver tabla 5.2.4. Además de los encuestados que manifestaron que no existe modelo sistémico (4 encuestados), el 100% manifestó que, no existe una cultura de trabajo, frente a 0%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo.

TABLA 5.2.5
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSIÓN MODELO
AUTOCRÁTICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS
LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL
HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

			CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		Total
			NO EXISTE CULTURA DE TRABAJO	SI EXISTE CULTURA DE TRABAJO	
MODELO _AUTOC RATICO (Agrupad a)	NO EXISTE MODELO AUTOCRAT ICO	Recuento	6	1	7
		% dentro de MODELO_AUTOC RATICO (Agrupada)	85,7%	14,3%	100,0%
	SI EXISTE MODELO AUTOCRAT ICO	Recuento	2	30	32
		% dentro de MODELO_AUTOC RATICO (Agrupada)	6,3%	93,8%	100,0%
Total		Recuento	8	31	39
		% dentro de MODELO_AUTOC RATICO (Agrupada)	20,5%	79,5%	100,0%

Nota. Información obtenida del software SPSS V. 25

En la tabla 5.2.5 se observó que, al analizar la relación a la dimensión, modelo autocrático y la cultura de trabajo, se obtuvo que del total de personas que responden si existe modelo autocrático el 93.8% (30 encuestados), manifiesta, que, si existe una cultura de trabajo, frente a 6.3% (2 encuestados), que manifestaron que no existe cultura de trabajo, ver tabla 5.2.5. Además de los encuestados que manifestaron que no existe modelo autocrático (7 encuestados), el 85.7% manifestó que, no existe una cultura de trabajo, frente a 14.3%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados

Para poder analizar el grado de correlación de las dimensiones y variables se utilizará (Anexo 8) de Nivel de Medición de las variables propuesto por Hernández Sampieri, et al.

Y para demostrar si la hipótesis general y específicas son verdaderas o falsas, se generan las hipótesis alternas con sus respectivas hipótesis nulas para cada una de ellas.

Contrastación de Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente 2022.

TABLA 6.1.1

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LAS VARIABLES DE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones			CULTURA_D E_TRABAJO (Agrupada)	COMPORTAMIENT O_ORGANIZACION AL (Agrupada)
Rho de Spearman	CULTURA_DE _TRABAJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	COMPORTAM IENTO_ORGA NIZACIONAL (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.1 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional encontramos que el nivel de significancia p-valor es de 0,000, Además vemos que la correlación ante estas dos variables es de 0,839 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre estas dos existe una relación positiva considerable.

Conclusión: Existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 (rho = 0,839; p = 0,000).

Contrastación de Hipótesis específica

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No existe relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022

TABLA 6.1.2

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO DE CUSTODIA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones			CULTURA_D E_TRABAJO (Agrupada)	MODELO_DE _CUSTODIA (Agrupada)
Rho de Spearman	CULTURA_DE _TRABAJO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	MODELO_DE _CUSTODIA (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.2 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo la dimensión modelo de custodia, encontramos que el nivel de significancia p-valor es de 0,000 , Además vemos que la correlación ante estas dos es de 0,762 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre la variable de cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia existe una relación positiva considerable.

Conclusión: Existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia que se ha observado en el desarrollo del cuidado al paciente por los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$)

Hipótesis Específica 2:

Ha: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

TABLA 6.1.3

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO DE APOYO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones			CULTURA_D E_TRABAJO (Agrupada)	MODELO_D E_APOYO (Agrupada)
Rho de Spearman	CULTURA_ DE_TRABAJ O (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	MODELO_D E_APOYO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.3 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo la dimensión modelo de apoyo, encontramos que el nivel de significancia p-

valor es de 0,000, Además vemos que la correlación ante estas dos es de 0,549 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre la variable de cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo existe una relación positiva media.

Conclusión: Existe una relación positiva media entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo que se ha observado en el desarrollo del cuidado al paciente por los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,549$; $p = 0,000$)

Hipótesis Específica 3:

Ha: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

TABLA 6.1.4

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO COLEGIADO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones				
Rho de Spearman	CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)	CULTURA_DE_TRABAJO (Agrupada)		
		MODELO_COLEGIADO (Agrupada)		
		MODELO_COLEGIADO (Agrupada)		
		MODELO_COLEGIADO (Agrupada)		
		Coeficiente de correlación	1,000	,762**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39

	MODELO_C OLEGIADO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,762**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.4 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo la dimensión modelo colegiado, encontramos que el nivel de significancia p-valor es de 0,000, Además vemos que la correlación ante estas dos es de 0,762 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre la variable de cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado existe una relación positiva considerable.

Conclusión: Existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado que se ha observado en el desarrollo del cuidado al paciente por los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$).

Hipótesis Específica 4:

Ha: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

TABLA 6.1.5

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO SISTEMICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones			CULTURA_ DE_TRABAJ O (Agrupada)	MODELO_SISTEMI CO (Agrupada)
Rho de Spearman	CULTURA_ DE_TRABAJ O (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,665**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	MODELO_SI STEMICO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,665**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.5 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo la dimensión modelo sistémico, encontramos que el nivel de significancia p-valor es de 0,000, Además vemos que la correlación ante estas dos es de 0,665 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre la variable de cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico existe una relación positiva media.

Conclusión: Existe una relación positiva media entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico que se ha observado en el desarrollado del cuidado al paciente por los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 (rho = 0,665; p = 0,000)

Hipótesis Especifica 5:

Ha: Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

Ho: No existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.

TABLA 6.1.6

COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN DE LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y LA DIMENSION MODELO AUTOCRATICO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA DEL HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE. LIMA 2022.

Correlaciones			CULTURA_D E_TRABAJO (Agrupada)	MODELO_AUTOCRATI CO (Agrupada)
Rho de Spearman	CULTURA_ DE_TRABAJ O (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,755**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	39	39
	MODELO_A UTOCRATI CO (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,755**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	39	39

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al observar la tabla 6.1.6 de correlación entre la variable de cultura de trabajo en equipo la dimensión modelo autocrático, encontramos que el nivel de significancia p-valor es de 0,000, Además vemos que la correlación ante estas dos es de 0,755 y según la clasificación que da Hernández Sampieri (anexo 8), se puede afirmar que entre la variable de cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático existe una relación positiva considerable.

Conclusión: Existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático que se ha observado en el desarrollo del cuidado al paciente por los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 (rho = 0,755; p = 0,000).

6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares:

Según los resultados, el objetivo general consiste en identificar la relación entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional, obtuvimos resultados de 100% con relación a la existencia del modelo de custodia, sin embargo se demostró que existe un 0% de participantes que no tienen cultura de trabajo, estos resultados tuvieron limitaciones al momento de realizar la encuesta, ya que todos no todos los participantes han respondido con total sinceridad; esto se contrasta con Huamani Lactahuamani, Isabel, en Perú (19) donde se encontró que la motivación es alta y el comportamiento organizacional eficiente (73.4%) , por otro lado el autor Vicuña Ccencho, Magali, en Perú (17), se observó que el 45,9% tuvo un comportamiento organizacional bueno y según el género se demostró un 29,8% fueron hombres, donde desempeñan un nivel bueno. Esto quiere decir que el objetivo general va afín con otros autores, porque la teoría del comportamiento organizacional según Robbins, Chiavenato y Newstrom menciona que la disciplina de los grupos y su estructura influyen sobre la conducta de los trabajadores y se aplica al sistema según su conocimiento. Por otro lado, la teoría de Newstrom menciona que el resultado más eficaz es la motivación combinada con destreza y habilidad de los empleados, que tiene como resultado final el logro de metas y la satisfacción personal (23)

De los cinco objetivos específicos, se encontró que si existe relación entre cultura de trabajo en equipo y el modelo de custodia, donde se encontró que un 66.7% de participantes manifestaron que no existe una cultura de trabajo, frente a 33.3%, que afirman que si existe una relación con la cultura de trabajo; en la dimensión modelo de apoyo, donde se encontró que no existe modelo de apoyo (18 encuestados), el 55.6% manifestó que, si existe una cultura de trabajo, frente a 44.4%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo, la dimensión modelo colegiado se halló que no existe modelo colegiado (12 encuestados), el 33.3% manifestó que, si existe una cultura de trabajo, frente a 66.7%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo, modelo sistemático del comportamiento organizacional que no existe modelo sistémico (4 encuestados), el 100% manifestó que, no existe una cultura de trabajo, frente a un 0% que afirman que no existe una

relación con la cultura de trabajo; y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional, se encontró que no existe modelo autocrático (7 encuestados), el 85,7% manifestó que, no existe una cultura de trabajo, frente a 14,3%, que afirman que no existe una relación con la cultura de trabajo. Cada uno de estos objetivos tuvo la limitación de interpretación de los resultados, ya que algunos marcaban dos respuestas en una sola pregunta, se contrasta con Herdoiza.ZZ (9) en Ecuador, donde encontraron resultados que permitieron evidenciar que las dimensiones de la variable comportamiento organizacional se encontró una media de 3, siendo la dimensión de condiciones de trabajo como la única que estuvo por encima de la media; por el contrario, en la variable desempeño laboral la dimensión que estuvo por debajo de la media fue la de compromiso institucional con 2.87. Esto se contrasta con el autor , Riveros (10) de Huancavelica donde encontró que el tipo de comportamiento organizacional pese en mayormente un modelo colegiado y de menor frecuencia el modelo sistémico y autocrático. Y según la prueba de rho de Spearman (0.344 =relación positiva débil).

El autor Anchatuña R.(12) en Piura presento 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%. Finalmente el autor Loyaga (11) en Trujillo encontró que el 56% de los trabajadores tienen un alto nivel de habilidades sociales, 40% nivel medio y 4 % tiene un bajo nivel. Respecto a comportamiento organizacional, el 68% de los encuestados tienen la percepción de un alto nivel del comportamiento organizacional, 24% nivel medio y 8% nivel bajo. Asimismo, los resultados estadísticos muestran un coeficiente de correlación Rho Spearman = - 0.136. Esto quiere decir que el objetivo general va afín con otros autores, porque la teoría de Maslow menciona que los hombres tienen necesidades sociales que tratan de satisfacer en su lugar de trabajo, esto involucra la integración de funciones y actividades desarrolladas (19). Esto implica a los trabajadores informales y formales, de los cuales se tenía muy poca repercusión en la productividad lo que se llega a concluir que la actitud social afecta a la productividad, esto se relaciona con la teoría de Elton Mayo (20).

6.3 Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Para la realización del presente estudio de investigación tuve la autorización de la jefa del servicio de medicina, así como las facilidades para el acceso a sus instalaciones y se encuestaron a los licenciados de enfermería teniendo en cuenta los principios de la ética.

Se tomó en consideración los principios éticos de autonomía y justicia ya que los licenciados de enfermería del servicio que participaron fueron previamente informados de los objetivos del estudio, respetando su libertad de participar voluntariamente y manteniendo el anonimato, garantizando la confidencialidad de la información recogida.

Y con respecto al principio ético de beneficencia; la información derivada de los enfermeros para la investigación no fue revelada ni divulgada para otros fines.

VII. CONCLUSIONES

- a)** En este estudio se determinó que existe una relación positiva considerable entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del hospital Guillermo Kaelin de la fuente 2022. ($\rho = 0,839$; $p = 0,000$)
- b)** Se determino que existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$)
- c)** Se determino que existe una relación positiva media entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,549$; $p = 0,000$)
- d)** Se determino que existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,762$; $p = 0,000$)
- e)** Se determino que existe una relación positiva media entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,665$; $p = 0,000$)
- f)** Se determino que existe una relación positiva considerable entre la variable cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente. Lima 2022 ($\rho = 0,755$; $p = 0,000$)

VIII. RECOMENDACIONES

- a) Establecer programas que permitan el desarrollo del liderazgo en los diferentes niveles tanto operativos como técnicos y políticos
- b) Asignar roles de trabajo que faciliten la integración interdisciplinaria a fin de mejorar el comportamiento organizacional.
- c) Aplicar los estándares relacionadas con la asignación, el número de pacientes por enfermera a fin de evitar la sobre carga laboral.
- d) Establecer programas de capacitación continua que conlleve a la sensibilización de la importancia del trabajo en equipo y comportamiento organizacional

IX. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS

1. UNIVERSIDAD MAYOR SAN ANDRES FACULTAD DE MEDICINA, ENFERMERIA, NUTRICION Y TECNOLOGIA MÉDICA UNIDAD DE POST GRADO E INVESTIGACIONES MAESTRIA EN ENFERMERIA MEDICO QUIRURGICO [Internet]. Umsa.bo. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/3996/TM-779.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Vive. El trabajo en equipo en enfermería y su importancia [Internet]. UNIR. 2021 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.unir.net/salud/revista/trabajo-en-equipo-enfermeria/>
3. PAXLO GROUP [Internet]. Facebook.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.facebook.com/paxlogroup/>
4. Cortés N. ¿Qué es el comportamiento organizacional?: Lo que deberías conocer [Internet]. GeoVictoria (México). GeoVictoria; 2022 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.geovictoria.com/mx/recursos-humanos/comportamiento-organizacional/>
5. SciELO Costa Rica - www.scielo.sa.cr [Internet]. Scielo.sa.cr. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=1797644&pid=S1409-1259200000010000300014&lng=en

6. CepymeNews. El 85% de las personas odian su trabajo - Cepymenews. 2018 [citado el 21 de diciembre de 2022]; Disponible en: <https://cepymenews.es/solo-15-por-ciento-trabajadores-se-sienten-comprometiddos-con-sus-empleos>
7. Marquina S. La importancia del trabajo en equipo para aumentar la productividad [Internet]. ASAP Venezuela. 2018 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.asap.com.ve/blog/la-importancia-del-trabajo-en-equipo-para-aumentar-la-productividad>
8. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE ADMINISTRACIÓN DE EVENTOS TOLDOS CONCO S.R.LTDA SAN BORJA-2018 [Internet]. Edu.pe. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1356/Melendez%20Villanueva%2C%20Angel%20Gabriel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
9. Briones MMS. UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL [Internet]. Googleusercontent.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OQf_0cbHpmcJ:repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15008/1/T-UCSG-POS-MGSS-247.pdf&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe
10. Riveros Huarocc A. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO OCCORO 2017. 2019 [citado el 21 de diciembre de 2022];

Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/items/ea5e0c04-1183-4f6c-b2c5-df77acbdeb5e>

11. Reyes L, Arquímedes C. Habilidades Sociales Relacionado Con La Percepción Del Comportamiento Organizacional En El Centro De Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019. Universidad César Vallejo; 2019.
12. Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021 [Internet]. Edu.pe. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80391/Anc_hatuña_TRG-SD.pdf?sequence=1
13. Kuan C, Pilar S. Justicia organizacional y comportamiento organizacional de los trabajadores del Policlínico Pablo Bermúdez, Jesús María – 2018. Universidad César Vallejo; 2018.
14. Centeno M, América J. Síndrome de burnout y comportamiento organizacional del personal de enfermería en uci de un hospital nacional, Lima 2022. Universidad César Vallejo; 2022.
15. Tapia S, Aracelli S. Gestión del Conocimiento y su relación con el comportamiento organizacional en el personal de salud (médicos y enfermeras) de una clínica privada de Lima. Universidad Ricardo Palma; 2020.

16. Huamaní Llactahuamani I. Motivación laboral y el comportamiento organizacional del personal de salud del Hospital de Emergencia José Casimiro Ulloa, 2017. Universidad César Vallejo; 2017.
17. Vicuña Ccencho M. Nivel de comportamiento organizacional según percepción del personal de salud del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Universidad César Vallejo; 2018.
18. García-Bullé S. Tres herramientas para nutrir la cultura de trabajo [Internet]. Observatorio - Instituto para el Futuro de la Educación. 2019 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/cultura-de-trabajo/>
19. La Piramide de Maslow en la empresa [Internet]. Randstad. 2022 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/la-piramide-de-maslow-en-el-ambito-laboral/>
20. De Harvard EM (1880 –. 1949) y. AC. Buenas Tareas. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.buenastareas.com/ensayos/Rarara/50061153.html>
21. Buenastareas.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.buenastareas.com/ensayos/Psicolog%C3%ADa/5807289.htm>

22. EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL [Internet]. Google.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/elcomportamientoorganizacional/>
23. Contextualización Del Comportamiento Organizacional Contenido U 1. Comportamiento organizacional [Internet]. Unadmexico.mx. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://dmd.unadmexico.mx/contenidos/DCSA/BLOQUE1/MI/02/ICOR/U1/descargables/COR_U1_Contenido.pdf
24. TRABAJO EN EQUIPO DE SALUD [Internet]. Org.mx. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187072032021000400477&script=sci_arttext
25. Trabajo en equipo en Las instituciones DE Salud: Conceptos y herramientas para Su desarrollo [Internet]. Docplayer.es. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://docplayer.es/17515034-Trabajo-en-equipo-en-las-instituciones-de-salud-conceptos-y-herramientas-para-su-desarrollo.html>
26. EL EQUIPO DE TRABAJO EFICAZ [Internet]. Unileon.es. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://servicios.unileon.es/formacion-pdi/files/2013/03/DESARROLLO-DE-EQUIPOS-2014.pdf>
27. Trabajo en equipo: Características y formas de aplicarlo [Internet]. Randstad. 2022 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.randstad.es/tendencias360/trabajo-en-equipo-la-union>

28. La importancia del trabajo en equipo [Internet]. Conocimientos - La divisa del nuevo milenio. 2014 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://conocimientosweb.net/portal/article2571.html>
29. 4 tips para crear una cultura de trabajo positiva [Internet]. Universia.net. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.universia.net/es/actualidad/empleo/4-tips-crear-cultura-trabajo-positiva-1161728.html>
30. Grupos formales e informales [Internet]. Gestipolis.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/grupos-formales-e-informales/#Grupo>
31. ¿Cómo funciona el trabajo en equipo? [Internet]. 5 Fuerzas de Porter. 2019 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.5fuerzasdeporter.com/como-funciona-el-trabajo-en-equipo/>
32. Peiró R. Trabajo en equipo [Internet]. Economipedia. 2020 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>
33. Grupos formales e informales en la organización, características [Internet]. Gestipolis.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.gestipolis.com/grupos-formales-e-informales-en-la-organizacion-caracteristicas/>

34. CULTURA ORGANIZACIONAL [Internet]. Studocu.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.studocu.com/pe/document/universidad-nacional-del-centro-del-peru/fundamentos-de-administracion/cultura-organizacional/14560196>
35. Ludeña JA. Comportamiento organizacional [Internet]. Economipedia. 2021 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://economipedia.com/definiciones/comportamiento-organizacional.html>
36. MODELOS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL [Internet]. Oocities.org. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.oocities.org/lionelpineda/ADMON/co/coi02.htm>
37. Definición de Comportamiento [Internet]. Definición ABC. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/social/comportamiento.php>
38. Momento de definiciones - Las identidades y la diversidad [Internet]. Google.com. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://sites.google.com/site/lasidentidadesyladiversidad/cultura-e-identidad/momento-de-definiciones>
39. Definición de Grupo [Internet]. Enciclopedia.net. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://enciclopedia.net/grupo/>
40. Las Organizaciones Son Estructuras Administrativas y Sistemas Administrativos Creadas Para Lograr Metas u Objetivos Por Medio de Los

Organismos Humanos o de La Gestión Del Talento Humano y de Otro Tipo [Internet]. Scribd. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/370023101/Las-Organizaciones-Son-Estructuras-Administrativas-y-Sistemas-Administrativos-Creadas-Para-Lograr-Metas-u-Objetivos-Por-Medio-de-Los-Organismos-Humano>

41. Wikipedia contributors. Trabajador [Internet]. Wikipedia, The Free Encyclopedia. Disponible en: <https://es.wikipedia.org/w/index.php?title=Trabajador&oldid=148001304>
42. Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes [Internet]. Clubensayos.com. 2013 [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Negocios/Esfuerzo-personal-para-la-producci%C3%B3n-y-comercializaci%C3%B3n/790115.html>
43. Diego O. Hernández R. 2014 Metodología de la Investigación. 2017 [citado el 21 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion
44. Espinoza PAM. Metodología de la investigación Naupas Humberto. 2021 [citado el 21 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/53264668/Metodologia_de_la_investigacion_Naupas_Humberto
45. Rome A. Metodología de la investigación Sergio Gomez Bastar (1). 2018 [citado el 21 de diciembre de 2022]; Disponible en: https://www.academia.edu/35808506/Metodologia_de_la_investigacion_Sergio_Gomez_Bastar_1_

46. PRINCIPIOS ETICOS [Internet]. Edu.mx. [citado el 21 de diciembre de 2022]. Disponible en:
https://www.uaeh.edu.mx/investigacion/productos/4821/libro_principios_de_etica.pdf

ANEXOS

ANEXO 1

Matriz de consistencia

“CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAELIN DE LA FUENTE, LIMA 2022”

PROBLEMA GENERAL Y ESPECIFICOS	OBJETIVO GENERAL Y ESPECIFICOS	HIPOTESIS GENERAL Y ESPECIFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESCALA
Problema general: • ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?	Objetivo general: •Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.	Hipótesis general: •Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Kaelin de la Fuente 2022.	Cultura de Trabajo	Equipos formales	Cohesión Roles Adaptabilidad Comunicación Permeabilidad Afectividad Armonía	Estudio: Tipo, nivel de investigación: -No Experimental. No correlacional	Instrumento: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario	V1. Cultura de Trabajo en equipo: -Valor adecuado - Valor Inadecuado
				Equipos Informales	Cohesión Roles Adaptabilidad Comunicación Permeabilidad Afectividad Armonía	Diseño de investigación: - Diseño no experimental transversal descriptivo. Muestra de estudio: 39 enfermeros	cuestionario de cultura de trabajo en equipo y tiene 2 dimensiones cuestionario de comportamiento organizacional que consta de 5 dimensiones	
Problemas específicos: • ¿Cuál es la relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo	Objetivo Específicos: Identificar la relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del	Hipótesis específicas: •Existe relación entre cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del		-Modelo de custodia	-Programas de bienestar social -Reconocimientos por parte de la gerencia			V2: Comportamiento organizacional: 1-17Modelo de custodia

de custodia del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?	comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022	comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.	Comportamiento organizacional					17-21Modelo de apoyo 21-26Modelo colegiado 26-31Modelo sistémico 31-34Modelo autocrático
• ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?	•Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.	Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.		-Modelo de apoyo	-Orientación gerencial en el apoyo al empleado. - Participación y colaboración por parte del empleado.			
•¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?	Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.	Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.		-Modelo de colegiado	-Compañerismo - Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.			

<p>•¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>	<p>Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistemático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>		<p>-Modelo sistémico</p>	<p>-Documentos de gestión. - Sistematización de procesos</p>			
<p>•¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022?</p>	<p>•Identificar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022</p>	<p>•Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del comportamiento organizacional de los licenciados de enfermería del servicio de medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente 2022.</p>		<p>-Modelo autocrático</p>	<p>- La gerencia se orienta a una autoridad Formal. - Los empleados siguen órdenes. Los</p>			



ANEXO 2: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo Angela Nahira Spencer Arriola, estudiante del posgrado en la especialidad de Administración en Gerencia en Salud, por medio de la presente me es grato informarle que se llevara a cabo un estudio de investigación para determinar la Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en licenciados de enfermería del servicio de medicina. Hospital Guillermo Kaelin de la fuente, lima 2022 " los cuales han sido escogidos para participar en este estudio, los datos recolectados servirán para realizar mi Tesis de pos grado, la que me servirá para obtener mi maestría en Gerencia en Salud

Usted, está invitada/do a participar en este estudio. La investigación está diseñada para obtener información científica que pueden ayudar a otras personas, instituciones y comunidades en el futuro

La participación es voluntaria, no involucrará ningún riesgo físico para usted. La información que nos proporcionen es absolutamente confidencial. Asumimos este compromiso, e implementaremos todos los cuidados necesarios. No incluiremos ninguna información que pueda ser posible la identificación de las personas o de la institución en publicaciones o reportes posteriores.

No hay costos para ninguna persona por formar parte de la investigación, ni tampoco se le pagará algún dinero por la participación.

Por favor, tómese su tiempo para decidir y pida al personal del estudio explicación sobre cualquier palabra o información que no entienda.

Declaración del consentimiento:

He leído atentamente y he tenido la posibilidad de hacer preguntas sobre el estudio las que fueron contestadas y estoy de acuerdo con las respuestas. Voluntariamente acepto participar en este estudio y entiendo que cualquier persona que participa tiene derecho de retirarse en cualquier momento sin que esto signifique perjuicio para mí. Firmado este consentimiento no delego ningún derecho legal que me pertenezca.



ANEXO 3

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

CUESTIONARIO

I. OBJETIVO:

Recabar información fidedigna sobre la cultura de trabajo en equipo.

II. INSTRUCCIONES:

Querido colega: Lea detenidamente cada enunciado y responde con la verdad marcando con un aspa en los paréntesis, recuerda que este cuestionario es anónimo.

III. DATOS PERSONALES:

1) Edad

a) 30 a 35 () b) 36 a 40 c) 41 a más ()

2) Sexo:

a) M () b) F ()

3) Grado:

a) Especialista () b) No especialista ()

4) Tiempo de servicio

a) < a 1 año () b) 1 a 5 () c) 6 a más ()

5) Condición laboral:

Nombrado () b) Contratado ()

N.º	PREGUNTAS	NO (1)	SI (2)
6	En su centro laboral para enfrentar diferentes situaciones, los enfermeros se apoyan mutuamente.		
7	En su centro laboral se unen para la toma de decisiones de las tareas que a cada uno le corresponda.		
8	En su centro laboral, los enfermeros están dispuestos a actuar ante una interurrencia que se presente.		
9	Tienen una actitud positiva ante los cambios.		
10	Recibe toda la información que necesita para poder realizar eficientemente su trabajo.		
11	Cuenta con la confianza y libertad de sus superiores para discutir algún problema de trabajo.		
12	Sus superiores le hacen sentir la suficiente confianza y libertad para discutir problemas sobre el trabajo.		
13	En su centro de labor tienen la capacidad integrarse para vivenciar, compartir sentimientos y emociones positivas unos a los otros.		
14	Existe un clima de confianza entre compañeros.		
15	En su centro de labor esta institucionalizado la estructura de mando.		
16	En su centro de labor cuentan con un plan estratégico institucional.		

Escala de Ponderación

Nº	CONDICION	VALOR
1	10-15	Inadecuado
2	16-20	Adecuado

INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL

CUESTIONARIO

I. OBJETIVO:

Recabar información fidedigna sobre el comportamiento organizacional.

II. INSTRUCCIONES:

Querido colega: Lea detenidamente cada enunciado y responde con la verdad marcando con un aspa en los paréntesis, recuerda que este cuestionario es anónimo.

N.º	PREGUNTAS	NO (1)	SI (2)
17	La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores		
18	Existen programas de bienestar social para los empleados.		
19	Usted siente complacido en su trabajo		
20	Usted se siente satisfecho con su trabajo		
21	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.		
22	Usted presenta sentimientos de participación y colaboración en las actividades de la organización.		

23	En su centro de labor existe la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados .		
24	Usted se siente útil y necesario en su centro de labor.		
25	La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.		
26	Usted practica la autodisciplina		
27	En su centro de labor interactúan para lograr un fin común.		
28	En su centro de labores existe un flujograma.		
29	En su centro de labor existe un manual de procedimientos.		
30	La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otro.		
31	La jefatura se delega por derecho aquellos a quienes se aplica.		
32	La jefatura al ordenar, los empleados deben seguir sus órdenes.		
33	Usted respeta a su jefe.		
34	Los jefes comunican de manera clara sus expectativas y/o instrucciones.		

Escala de ponderación

N °	VALOR	CONDICIÓN
1	1-17	Modelo custodia
2	17-21	Modelo de apoyo
3	21-26	Modelo colegiado
4	26 -31	Modelo sistémico
5	31-34	Modelo autocrático

ANEXO 4

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

SOLICITO: Permiso para realizar encuesta

.....

Jefa del servicio de Medicina del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente

Yo, Angela Nahira Spencer Arriola, identificada con DNI N.º 45397090, con domicilio Avda Vargas Machuca 226 Sjm. Ante Ud. respetuosamente me presento y expongo:

Que, realizando la maestría en Gerencia en Salud en la Universidad Nacional del Callao, me encuentro desarrollando mi trabajo de investigación titulado: “CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAE LIN DE LA FUENTE, LIMA 2022. Con fines de investigación académica, solicito a Ud. de su autorización para realizar la encuesta.

Por lo expuesto: ruego a usted acceder a mi solicitud.

Atentamente:

FIRMA

Lic. Angela Spencer Arriola

FIRMA

Coordinadora del servicio
de medicina

Lima, -----2022

ANEXO 5

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS


"CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022"

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA, HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022 con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo				✓	
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables				✓	
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología			✓		
4	Organización	Existe una organización lógica				✓	
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				✓	
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa				✓	
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices				✓	
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico				✓	

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Acuña Jara Jhon Epifanio	 JHON ACUÑA JARA MAG. GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN EN SALUD
Grado académico	Magister Gerencia de proyecto de inversión en salud.	

Firma

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

"CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022"

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022 con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					
4	Organización	Existe una organización lógica					
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					
6	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnología educativa					
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Alvizuri Gómez, Edgar	Edgar L. Alvarez Gómez
Grado académico	Mag. Gestión de Servicios de Salud Dr. Educación	DOCTOR EN EDUCACIÓN DNI 15428474 Cel: 973886032
		Firma

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

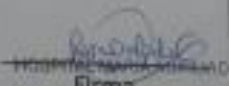
"CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA, HOSPITAL GUILLERMO KÄLIN DE LA FUENTE, LIMA 2022"

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA, HOSPITAL GUILLERMO KÄLIN DE LA FUENTE, LIMA 2022 con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos - científicos de la tecnología educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnóstico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	Dolgado Cerguen Rosa Laura	
Grado académico	Mg en Gerencia en Salud Mg en Gerencia Universitaria	
		 Firma MG ROSA DELGADO CERGUEN <small>UNIVERSIDAD DEL ALTIPLANO</small> <small>PERU</small>

OPINIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

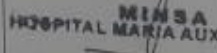
"CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022"

Indicaciones: señor especialista, luego de analizar y cotejar el instrumento de investigación "CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN LICENCIADOS DE ENFERMERÍA DEL SERVICIO DE MEDICINA. HOSPITAL GUILLERMO KAEIN DE LA FUENTE, LIMA 2022 con la matriz de consistencia le solicitamos en base a su criterio y experiencia profesional denotar si cuenta con los requisitos de formulación para su posterior aplicación.

N°	Indicadores	Criterios	1	2	3	4	5
1	Claridad	Esta formulado con lenguaje sencillo					X
2	objetividad	Esta expresado en conductas observables					X
3	Actualidad	Adecuado al alcance de ciencia y tecnologia					X
4	Organización	Existe una organización lógica					X
5	Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					X
6	intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas					X
7	Consistencia	Basados en aspectos teóricos – científicos de la tecnologia educativa					X
8	Coherencia	Entre los indicadores e índices					X
9	Metodología	La estrategia corresponde al propósito de diagnostico					X

Para cada criterio considere la escala de 1 a 5:

Muy aceptable	5
Aceptable	4
Regular	3
Poco aceptables	2
No aceptable	1

Apellidos y nombres	QUISPE VEGA, ARSEL DANTE	 MINSA HOSPITAL MARIA AUXILIADORA DR. DANTE QUISPE VEGA <small>ENCUENADO JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y A.C.</small> <small>C.E. N°12890 R.N.E. N°2174 P.A.U.D N°01314</small> Firma
Grado academico	MAESTRO EN EDUCACION DOCTOR EN EDUCACIÓN	

Prueba binomial de juicio de expertos

ITEM	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 4	SUMA	PROBABILIDAD
ITEM 1	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM2	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM3	0	1	1	1	3	0.25
ITEM4	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM5	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM6	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM7	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM8	1	1	1	1	4	0.0625
ITEM9	1	1	1	1	4	0.0625

0.75

$$P_{\text{total}} = \frac{P}{n} = \frac{0.75}{9} = 0.083$$

$$P = 0.083$$

Dado que $p < 0,05$, entonces el grado de concordancia es significativa para esta prueba binomial de juicio de expertos. En consecuencia, el instrumento es válido.

ANEXO 6:

Para poder ver e interpretar las variables cultura de trabajo y comportamiento organizacional nos apoyaremos en los valores propuestos por Cabanillas Alvarado, del año 2004, como se observa en la tabla 25.

TABLA 7.1.1 VALORES DE ALFA DE CRONBACH

VALORES DEL ALFA DE CRONBACH	
Rangos	Magnitud
1.00	Confiabilidad perfecta
0.72 – 0,99	Excelente confiabilidad
0.66 – 0.71-	Muy confiable
0.66 – 0.65	Confiable
0.54 – 0.59	Confiabilidad baja
0.00 – 0.53	Confiabilidad nula

Fuente: Cabanillas Alvarado Gualbert (Cabanillas,2004)

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable cultura de trabajo

TABLA 7.1.2 ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	18

Como se observa en la tabla, el alfa de Cronbach de la variable cultura de trabajo en equipo es de 0,914, y según la clasificación de Cabanillas 2004, podemos afirmar que existe una excelente confiabilidad para esta variable, como se observa en la tabla 7.1.2.

Análisis de confiabilidad de alfa de Cronbach de la variable comportamiento organizacional

TABLA 7.1.3 ALFA DE CRONBACH DE LA VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,798	11

El alfa de Cronbach de la variable comportamiento organizacional es de: 0,798 como se observa en la tabla 3, y según los valores establecidos por Cabanillas, esta Alfa de Cronbach será considerado como una variable de excelente confiabilidad, ver tabla 7.1.3

ANEXO 7

Al observar la tabla 7.1.4 y como la muestra es menor a 50 datos utilizaremos la prueba de Shapiro Wilk para demostrar si las variables o dimensiones son normales. Se observa que todos los valores el nivel de significancia (sig), son menores a 0.05, por lo tanto, podemos afirmar que las dimensiones y variables son no normales.

TABLA 7.1.4 ANÁLISIS DE NORMALIDAD

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
EQUIPOSFORMALES (Agrupada)	,487	39	,000	,497	39	,000
EQUIPOSINFORMALES (Agrupada)	,487	39	,000	,497	39	,000
CULTURA_DE_TRABAJ O (Agrupada)	,487	39	,000	,497	39	,000
MODELO_DE_CUSTODI A (Agrupada)	,437	39	,000	,581	39	,000
MODELO_DE_APOYO (Agrupada)	,358	39	,000	,635	39	,000
MODELO_COLEGIADO (Agrupada)	,437	39	,000	,581	39	,000
MODELO_SISTEMICO (Agrupada)	,528	39	,000	,350	39	,000
MODELO_AUTOCRATIC O (Agrupada)	,498	39	,000	,467	39	,000
COMPORTAMIENTO_O RGANIZACIONAL (Agrupada)	,509	39	,000	,433	39	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 8:

Para poder analizar el grado de correlación de las dimensiones y variable, se utilizará la tabla propuesta por Hernández Sampieri.

Tabla 7.1.5: Grado de relación según coeficiente de correlación

Grado de relación según coeficiente de correlación	
Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Elaboración propia, basada en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998

ANEXO 9

Para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS Vers. 25.0 y Microsoft Office-Excel 2016.

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.f3u

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores
1	NUM ENCU...	Númerico	8	0		Ninguno
2	G01	Númerico	8	0	Edad	(1, 30 A 35)...
3	G02	Númerico	8	0	Sexo	(1, M...
4	G03	Númerico	8	0	Grado	(1, ESPECI...
5	G04	Númerico	8	0	Tiempo de seni...	(1, < A 1 AÑ...
6	G05	Númerico	8	0	Condicion laboral	(1, NOMB...
7	A01	Númerico	8	0	En su centro la...	(1, NO)...
8	A02	Númerico	8	0	En su centro la...	(1, NO)...
9	A03	Númerico	8	0	En su centro la...	(1, NO)...
10	A04	Númerico	8	0	Tienen una actit...	(1, NO)...
11	A05	Númerico	8	0	Recibe toda la l...	(1, NO)...
12	A06	Númerico	8	0	Cuenta con la c...	(1, NO)...
13	A07	Númerico	8	0	Sus superiores ...	(1, NO)...
14	A08	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
15	A09	Númerico	8	0	Existe un clima...	(1, NO)...
16	A10	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
17	A11	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
18	B12	Númerico	8	0	La jefatura reali...	(1, NO)...
19	B13	Númerico	8	0	Existen progra...	(1, NO)...
20	B14	Númerico	8	0	Usted siente co...	(1, NO)...
21	B15	Númerico	8	0	Usted se siente...	(1, NO)...
22	B16	Númerico	8	0	La jefatura crea ...	(1, NO)...
23	B17	Númerico	8	0	Usted presenta ...	(1, NO)...
24	B18	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
25	B19	Númerico	8	0	Usted se siente...	(1, NO)...
26	B20	Númerico	8	0	La dirección fun...	(1, NO)...
27	B21	Númerico	8	0	Usted practica l...	(1, NO)...
28	B22	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
29	B23	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
30	B24	Númerico	8	0	En su centro de...	(1, NO)...
31	B25	Númerico	8	0	La jefatura exig...	(1, NO)...
32	B26	Númerico	8	0	La jefatura se d...	(1, NO)...
33	B27	Númerico	8	0	La jefatura al or...	(1, NO)...
34	B28	Númerico	8	0	Usted cree que ...	(1, NO)...
35	B29	Númerico	8	0	Los jefes comu...	(1, NO)...
36	EQUIPOSF...	Númerico	8	2		Ninguno
37	EQUIPOSIN...	Númerico	8	2		Ninguno
38	CULTURA ...	Númerico	8	2		Ninguno
39	MODELO D...	Númerico	8	2		Ninguno

19/12/22 13:42

1/4

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.f3u

	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
37	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
38	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
39	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada

19/12/22 13:42

2/4

MISPSS ANGELA SPENCER DATOS_1331

	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Ninguno	17	Derecha	Escala	Entrada
37	Ninguno	19	Derecha	Escala	Entrada
38	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada
39	Ninguno	20	Derecha	Escala	Entrada

19/12/22 13:42

24

MISPSS ANGELA SPENCER DATOS_1331

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores
40	MODELO D...	Numérico	8	2		Ninguno
41	MODELO C...	Numérico	8	2		Ninguno
42	MODELO S...	Numérico	8	2		Ninguno
43	MODELO A...	Numérico	8	2		Ninguno
44	COMFORT...	Numérico	8	2		Ninguno
45	EQUIPOSF...	Numérico	5	0	EQUIPOSFOR...	(1, NO EXIS...
46	EQUIPOSIN...	Numérico	5	0	EQUIPOSINFO...	(1, NO EXIS...
47	CULTURAD...	Numérico	5	0	CULTURA DE ...	(1, NO EXIS...
48	MODELOD...	Numérico	5	0	MODELO DE ...	(1, NO EXIS...
49	MODELOD...	Numérico	5	0	MODELO DE ...	(1, NO EXIS...
50	MODELOC...	Numérico	5	0	MODELO COL...	(1, NO EXIS...
51	MODELOSI...	Numérico	5	0	MODELO SIST...	(1, NO EXIS...
52	MODELOA...	Numérico	5	0	MODELO AUT...	(1, NO EXIS...
53	COMFORT...	Numérico	5	0	COMPORTAM...	(1, NO EXIS...
54	ADECUADO	Numérico	8	2	1AL10	Ninguno
55	INADECUADO	Numérico	8	2	11 AL 20	Ninguno

19/12/22 13:42

34

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.3a

	NUM ENCU ESTA	G01	G02	G03	G04	G05
1	1	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
2	2	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
3	3	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
4	4	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
5	5	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
6	6	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
7	7	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
8	8	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
9	9	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
10	10	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
11	11	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
12	12	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
13	13	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
14	14	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
15	15	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
16	16	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
17	17	30 A 35		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
18	18	36 A 40		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
19	19	36 A 40		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
20	20	36 A 40		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
21	21	36 A 40		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
22	22	36 A 40		F ESPECIALI...	6 A MAS	CONTRAT...
23	23	36 A 40		F NO ESPE...	6 A MAS	CONTRAT...
24	24	36 A 40		F NO ESPE...	6 A MAS	CONTRAT...
25	25	36 A 40		F NO ESPE...	6 A MAS	CONTRAT...
26	26	36 A 40		F NO ESPE...	6 A MAS	CONTRAT...
27	27	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	CONTRAT...
28	28	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	CONTRAT...
29	29	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	CONTRAT...
30	30	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	NOMBRADO
31	31	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	NOMBRADO
32	32	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	NOMBRADO
33	33	36 A 40		F NO ESPE...	1 A 5	NOMBRADO
34	34	41 A MAS		F NO ESPE...	1 A 5	NOMBRADO
35	35	41 A MAS		F NO ESPE...	< A 1 AÑO	NOMBRADO
36	36	41 A MAS		F NO ESPE...	< A 1 AÑO	CONTRAT...
37	37	41 A MAS		M NO ESPE...	< A 1 AÑO	CONTRAT...
38	38	41 A MAS		M NO ESPE...	< A 1 AÑO	CONTRAT...

19/12/22 13:49

1/00

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.3a

	A01	A02	A03	A04	A05	A06
1	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2	SI	SI	SI	SI	SI	NO
3	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4	SI	SI	SI	SI	NO	SI
5	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6	SI	SI	SI	SI	SI	NO
7	SI	SI	SI	SI	SI	SI
8	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9	SI	SI	SI	SI	SI	SI
10	SI	SI	SI	SI	SI	NO
11	SI	SI	SI	NO	SI	SI
12	SI	SI	SI	SI	SI	NO
13	SI	NO	SI	SI	SI	SI
14	SI	SI	SI	SI	SI	SI
15	SI	SI	SI	NO	NO	SI
16	SI	SI	SI	SI	SI	NO
17	SI	SI	SI	SI	NO	NO
18	SI	SI	NO	SI	SI	SI
19	SI	SI	SI	SI	NO	SI
20	SI	SI	NO	SI	SI	SI
21	SI	SI	SI	SI	SI	NO
22	SI	SI	SI	SI	SI	SI
23	SI	SI	SI	NO	SI	SI
24	SI	SI	SI	SI	NO	SI
25	NO	SI	SI	SI	SI	SI
26	SI	NO	NO	SI	SI	SI
27	SI	SI	SI	SI	NO	SI
28	SI	SI	SI	SI	SI	SI
29	SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	SI	NO	SI	SI	SI	SI
31	SI	NO	SI	SI	SI	NO
32	SI	NO	SI	SI	SI	NO
33	SI	NO	SI	SI	SI	NO
34	SI	NO	NO	SI	SI	NO
35	SI	NO	NO	SI	NO	NO
36	SI	NO	NO	NO	NO	NO
37	SI	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

2/00

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.3a

	A01	A02	A03	A04	A05	A06
1	SI	SI	SI	SI	SI	SI
2	SI	SI	SI	SI	SI	NO
3	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4	SI	SI	SI	SI	NO	SI
5	SI	SI	SI	SI	SI	SI
6	SI	SI	SI	SI	SI	NO
7	SI	SI	SI	SI	SI	SI
8	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9	SI	SI	SI	SI	SI	SI
10	SI	SI	SI	SI	SI	NO
11	SI	SI	SI	NO	SI	SI
12	SI	SI	SI	SI	SI	NO
13	SI	NO	SI	SI	SI	SI
14	SI	SI	SI	SI	NO	SI
15	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16	SI	SI	SI	SI	SI	NO
17	SI	SI	SI	SI	NO	NO
18	SI	SI	NO	SI	SI	SI
19	SI	SI	SI	SI	NO	SI
20	SI	SI	NO	SI	SI	SI
21	SI	SI	SI	SI	SI	NO
22	SI	SI	SI	SI	SI	SI
23	SI	SI	SI	NO	SI	SI
24	SI	SI	SI	SI	NO	SI
25	NO	SI	SI	SI	SI	SI
26	SI	NO	NO	SI	SI	SI
27	SI	SI	SI	SI	NO	SI
28	SI	SI	SI	SI	SI	SI
29	SI	NO	SI	NO	SI	NO
30	SI	NO	SI	SI	SI	SI
31	SI	NO	SI	SI	SI	NO
32	SI	NO	SI	SI	SI	NO
33	SI	NO	SI	SI	SI	NO
34	SI	NO	NO	SI	SI	NO
35	SI	NO	NO	SI	NO	NO
36	SI	NO	NO	NO	NO	NO
37	SI	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

2/00

MISPPS ANGELA SPENCER DATOS_1.3a

	A07	A08	A09	A10	A11	B12
1	SI	NO	SI	NO	SI	SI
2	SI	NO	SI	SI	SI	SI
3	NO	SI	NO	SI	SI	SI
4	SI	NO	SI	SI	SI	SI
5	NO	SI	SI	NO	SI	SI
6	SI	SI	NO	SI	SI	SI
7	SI	SI	NO	SI	NO	SI
8	SI	SI	SI	SI	NO	SI
9	SI	NO	NO	SI	SI	SI
10	NO	SI	SI	SI	SI	SI
11	SI	SI	SI	NO	SI	SI
12	NO	SI	SI	SI	SI	SI
13	SI	SI	SI	SI	NO	SI
14	SI	SI	NO	NO	SI	SI
15	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16	NO	SI	SI	SI	SI	SI
17	SI	SI	SI	SI	SI	SI
18	SI	SI	SI	NO	SI	SI
19	SI	NO	SI	SI	SI	SI
20	NO	SI	SI	SI	SI	NO
21	SI	SI	NO	SI	SI	SI
22	SI	NO	SI	SI	NO	SI
23	SI	SI	SI	SI	NO	SI
24	SI	NO	SI	SI	SI	SI
25	SI	NO	SI	SI	SI	NO
26	SI	SI	SI	SI	SI	NO
27	SI	SI	SI	NO	SI	NO
28	NO	SI	NO	SI	SI	NO
29	SI	SI	SI	SI	SI	NO
30	SI	SI	NO	SI	SI	NO
31	SI	SI	NO	SI	SI	NO
32	NO	NO	NO	NO	SI	NO
33	NO	NO	NO	NO	SI	NO
34	NO	NO	NO	NO	SI	NO
35	NO	NO	NO	NO	NO	NO
36	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	NO	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

3/00

MISPSANGELASPENCER DATOS_1320

	A07	A08	A09	A10	A11	B12
1	SI	NO	SI	NO	SI	SI
2	SI	NO	SI	SI	SI	SI
3	NO	SI	NO	SI	SI	SI
4	SI	NO	SI	SI	SI	SI
5	NO	SI	SI	NO	SI	SI
6	SI	SI	NO	SI	SI	SI
7	SI	SI	NO	SI	NO	SI
8	SI	SI	SI	NO	NO	SI
9	SI	NO	NO	SI	SI	SI
10	NO	SI	SI	SI	SI	SI
11	SI	SI	SI	NO	SI	SI
12	NO	SI	SI	SI	SI	SI
13	SI	SI	SI	SI	NO	SI
14	SI	SI	NO	NO	SI	SI
15	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16	NO	SI	SI	SI	SI	SI
17	SI	SI	SI	SI	SI	SI
18	SI	SI	SI	NO	SI	SI
19	SI	NO	SI	SI	SI	SI
20	NO	SI	SI	SI	SI	NO
21	SI	SI	NO	SI	SI	SI
22	SI	NO	SI	SI	NO	SI
23	SI	SI	SI	SI	NO	SI
24	SI	NO	SI	SI	SI	SI
25	SI	NO	SI	SI	SI	NO
26	SI	SI	SI	SI	SI	NO
27	SI	SI	SI	NO	SI	NO
28	NO	SI	NO	SI	SI	NO
29	SI	SI	SI	SI	SI	NO
30	SI	SI	NO	SI	SI	NO
31	SI	SI	NO	SI	SI	NO
32	NO	NO	NO	NO	SI	NO
33	NO	NO	NO	NO	SI	NO
34	NO	NO	NO	NO	SI	NO
35	NO	NO	NO	NO	NO	NO
36	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	NO	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

330

MISPSANGELASPENCER DATOS_1320

	B13	B14	B15	B16	B17	B18
1	SI	SI	?	?	?	?
2	SI	SI	?	?	?	?
3	SI	NO	?	?	?	?
4	SI	SI	?	?	?	?
5	NO	SI	?	?	?	?
6	SI	SI	?	?	?	?
7	SI	SI	?	?	?	?
8	SI	SI	?	?	?	?
9	SI	SI	?	?	?	?
10	SI	SI	?	?	?	?
11	SI	NO	?	?	?	?
12	SI	SI	?	?	?	?
13	SI	SI	?	?	?	?
14	SI	SI	?	?	?	?
15	SI	NO	?	?	?	?
16	SI	SI	?	?	?	?
17	SI	SI	?	?	?	?
18	SI	SI	?	?	?	?
19	SI	SI	?	?	?	?
20	SI	SI	?	?	?	?
21	SI	SI	?	?	?	?
22	SI	SI	?	?	?	?
23	SI	SI	?	?	?	?
24	SI	SI	?	?	?	?
25	SI	SI	?	?	?	?
26	SI	SI	?	?	?	?
27	SI	SI	?	?	?	?
28	SI	SI	?	?	?	?
29	SI	SI	?	?	?	?
30	NO	SI	?	?	?	?
31	NO	SI	?	?	?	?
32	NO	SI	?	?	?	?
33	NO	NO	?	?	?	?
34	NO	NO	?	?	?	?
35	NO	NO	?	?	?	?
36	NO	NO	?	?	?	?
37	NO	NO	?	?	?	?
38	NO	NO	?	?	?	?

19/12/22 13:49

430

MISPSSANGELASPCNER DATOS_12a

	B13	B14	B15	B16	B17	B18
1	SI	SI	NO	SI	SI	SI
2	SI	SI	SI	SI	NO	SI
3	SI	NO	NO	SI	SI	SI
4	SI	SI	SI	SI	SI	SI
5	NO	SI	SI	SI	SI	SI
6	SI	SI	SI	SI	SI	SI
7	SI	SI	SI	SI	SI	SI
8	SI	SI	NO	SI	NO	SI
9	SI	SI	SI	NO	SI	SI
10	SI	SI	SI	NO	SI	SI
11	SI	NO	SI	SI	SI	SI
12	SI	SI	SI	NO	SI	SI
13	SI	SI	SI	SI	SI	SI
14	SI	SI	SI	NO	SI	SI
15	SI	NO	SI	SI	SI	NO
16	SI	SI	SI	NO	SI	SI
17	SI	SI	NO	SI	SI	SI
18	SI	SI	SI	SI	SI	SI
19	SI	SI	SI	SI	SI	SI
20	SI	SI	SI	NO	SI	SI
21	SI	SI	SI	SI	SI	SI
22	SI	SI	SI	SI	SI	SI
23	SI	SI	SI	SI	SI	NO
24	SI	SI	SI	SI	SI	SI
25	SI	SI	SI	SI	SI	SI
26	SI	SI	SI	SI	SI	SI
27	SI	SI	SI	SI	SI	SI
28	SI	SI	NO	SI	SI	SI
29	SI	SI	SI	SI	SI	SI
30	NO	SI	SI	NO	SI	NO
31	NO	SI	SI	NO	SI	NO
32	NO	SI	SI	NO	SI	NO
33	NO	NO	SI	NO	SI	NO
34	NO	NO	NO	NO	SI	NO
35	NO	NO	NO	NO	NO	NO
36	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	NO	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

4/30

MISPSSANGELASPCNER DATOS_12a

	B19	B20	B21	B22	B23	B24
1	SI	NO	SI	SI	SI	SI
2	SI	SI	SI	SI	NO	SI
3	SI	SI	SI	SI	SI	SI
4	SI	NO	SI	SI	SI	NO
5	SI	SI	NO	SI	SI	SI
6	SI	SI	SI	SI	SI	NO
7	SI	SI	NO	NO	SI	SI
8	SI	SI	SI	SI	SI	SI
9	SI	SI	SI	NO	SI	SI
10	NO	SI	SI	SI	SI	SI
11	SI	SI	NO	SI	SI	SI
12	SI	SI	NO	SI	SI	SI
13	SI	SI	SI	SI	NO	SI
14	SI	SI	SI	NO	SI	SI
15	SI	SI	SI	SI	SI	SI
16	SI	SI	SI	SI	SI	SI
17	NO	SI	SI	SI	SI	SI
18	NO	SI	SI	SI	NO	SI
19	SI	SI	NO	SI	SI	NO
20	SI	SI	SI	SI	SI	SI
21	SI	SI	SI	SI	NO	SI
22	SI	NO	NO	SI	SI	SI
23	NO	SI	SI	SI	SI	SI
24	SI	SI	SI	SI	SI	SI
25	SI	SI	NO	SI	SI	SI
26	SI	SI	SI	SI	SI	SI
27	NO	SI	SI	SI	SI	SI
28	SI	SI	SI	SI	SI	SI
29	SI	SI	SI	SI	SI	SI
30	SI	NO	SI	SI	SI	SI
31	SI	NO	SI	SI	SI	SI
32	SI	NO	SI	SI	SI	SI
33	SI	NO	SI	SI	SI	SI
34	SI	NO	SI	SI	SI	SI
35	SI	NO	SI	SI	SI	NO
36	SI	NO	NO	NO	SI	NO
37	NO	NO	NO	NO	NO	NO
38	NO	NO	NO	NO	NO	NO

19/12/22 13:49

5/30