



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAMELICA

(Creada por Ley N° 25265)



ESCUELA DE POSGRADO FACULTAD DE ENFERMERÍA UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

**"CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO
OCCORO 2017"**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TRABAJO EN EQUIPO

PRESENTADO POR:

Bach. ANYELA RIVEROS HUAROCC

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN:

CIENCIAS DE LA SALUD

**Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN LOS SERVICIOS DE
SALUD**

HUANCAMELICA - PERÚ

2019



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Ante el Jurado conformado por los docentes: Dr. Raúl URETA JURADO, Dra. Alicia VARGAS CLEMENTE, Dr. Arnaldo Virgilio CAPCHA HUAMANI

Asesora: Dra. Elsy Sara CARHUACHUCO ROJAS

De conformidad al Reglamento único de grados y títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 378-2019-CU-UNH.

La Candidata al GRADO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD.

Doña: RIVEROS HUAROCC ANYELA procedió a sustentar su trabajo de Investigación titulado: CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO OCCORO 2017.

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los Miembros del Jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación, realizándose la deliberación y calificación, resultando:

Con el calificado APROBADO por UNANIMIDAD

Y para constancia se extiende la presente ACTA, en la ciudad de Huancavelica, a los diecinueve días del mes de noviembre del año 2019.

.....
Dr. RAUL URETA JURADO
Presidente

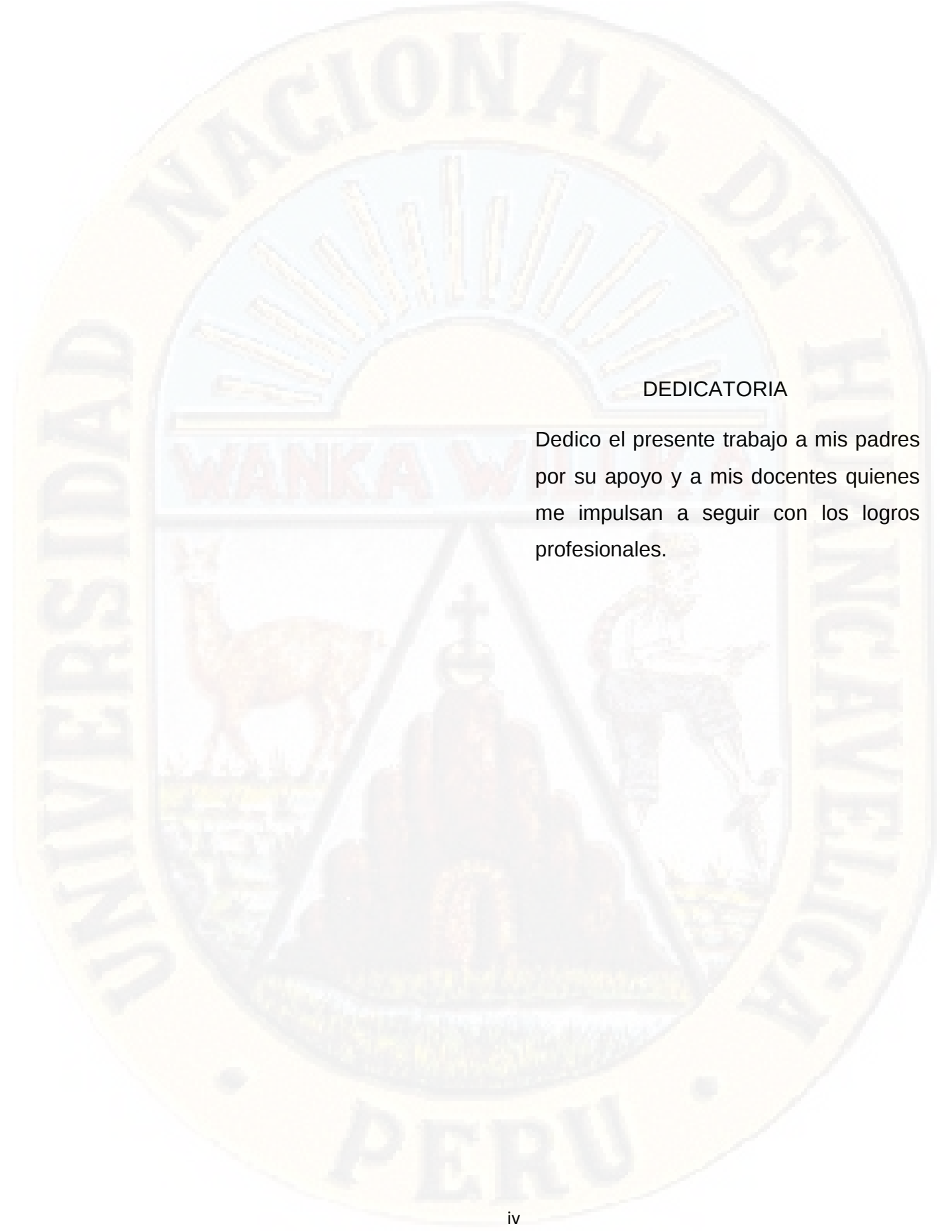
.....
Dra. ALICIA VARGAS CLEMENTE
Secretario

.....
Dr. ARNALDO VIRGILIO CAPCHA HUAMANI
Vocal



Dra. ELSY SARA CARHUACHUCO ROJAS

ASESORA



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo a mis padres por su apoyo y a mis docentes quienes me impulsan a seguir con los logros profesionales.

AGRADECIMIENTO

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Huancavelica que me brindó la oportunidad de superar mis competencias realizando los estudios de maestría en administración y gerencia en los servicios de salud.

A mi asesora Dra. Elsy Sara Carhuachuco Rojas, por su apoyo en el desarrollo de la tesis.

A mis maestros, quienes aportaron con sus conocimientos en mi formación y perfeccionamiento profesional.

RESUMEN

El **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 2017. **Materiales y Métodos:** 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 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) a modo de **Conclusión:** La cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional mas 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 2017.

Palabras Clave: cultura, trabajo, equipo, comportamiento organizacional.

ABSTRACT

The objective was to determine the relationship between the culture of teamwork and organizational behavior in the Health Center of Nuevo Occoro 2017. Materials and Methods: the type was non-experimental correlational level correlational cross-sectional design, applying the inductive method -Deductive and research, with a sample universe of 11 workers, the technique used in data collection was the survey obtaining the following results: The age of greatest frequency was 31 to 35 years, less frequently 36 to 40 years ; there is a predominance of female workers with a named condition; with a greater work experience between 1 to 5 years. The culture of teamwork of greater frequency that has the personnel of the Center of Health of New Occoro is of formal type and the one of less frequency of informal type. In relation to the type of organizational behavior they have a collegial model and, less frequently, the systemic and autocratic model. And according to Spearman's rho test ($0.344 =$ weak positive relationship) by way of Conclusion: The culture of teamwork and the most frequent organizational behavior occurs in formal teams with custody and collegiate models; therefore, it can be affirmed that there is no significant relationship between the culture of teamwork and organizational behavior in the Health Center of Nuevo Occoro 2017.

Keywords: culture, work, team, organizational behavior.

ÍNDICE

PORTADA	i
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE	08
ÍNDICE DE GRÁFICOS	10
ÍNDICE DE TABLAS	11
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1.	Planteamiento del problema	13
1.2.	Formulación del proyecto	16
1.3.	Objetivos de la investigación	17
1.3.1.	Objetivos generales	17
1.3.2.	Objetivos específicos	17
1.4.	Justificación	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	19
2.2	Bases teóricas	27
2.3	Bases conceptuales	28
2.4	Formulación de hipótesis	39
2.5	Definición de términos	40
2.6	Identificación de variables	41
2.7	Operacionalización de variables	41

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	43
3.2	Nivel de investigación	43
3.3	Métodos de la investigación	43
3.4	Diseño de la investigación	44

3.5	Población, muestra y muestreo	45
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
3.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	46
3.8	Descripción de la prueba de hipótesis	46

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1	Presentación e Interpretación de datos	47
4.2	Discusión de resultados	58
4.3	Proceso de la prueba de hipótesis	60

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

Anexo N° 01 Matriz de consistencia	A
Anexo N° 02 Instrumento de recolección de datos	B
Anexo N° 03 Confiabilidad de instrumento	C
Anexo N° 04 Validación de instrumento	D
Anexo N° 05 Base de Datos	E
Anexo N° 06 Artículo científico	F
Anexo N° 06 Fotografías	G

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	TÍTULO	Pág
N° 01	Características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017	47
N° 02	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.	48
N° 03	Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017	49
N° 04	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	50
N° 05	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	51
N° 06	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	52
N° 07	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	53
N° 08	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	54
N° 09	Relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.	55

ÍNDICE DE TABLAS

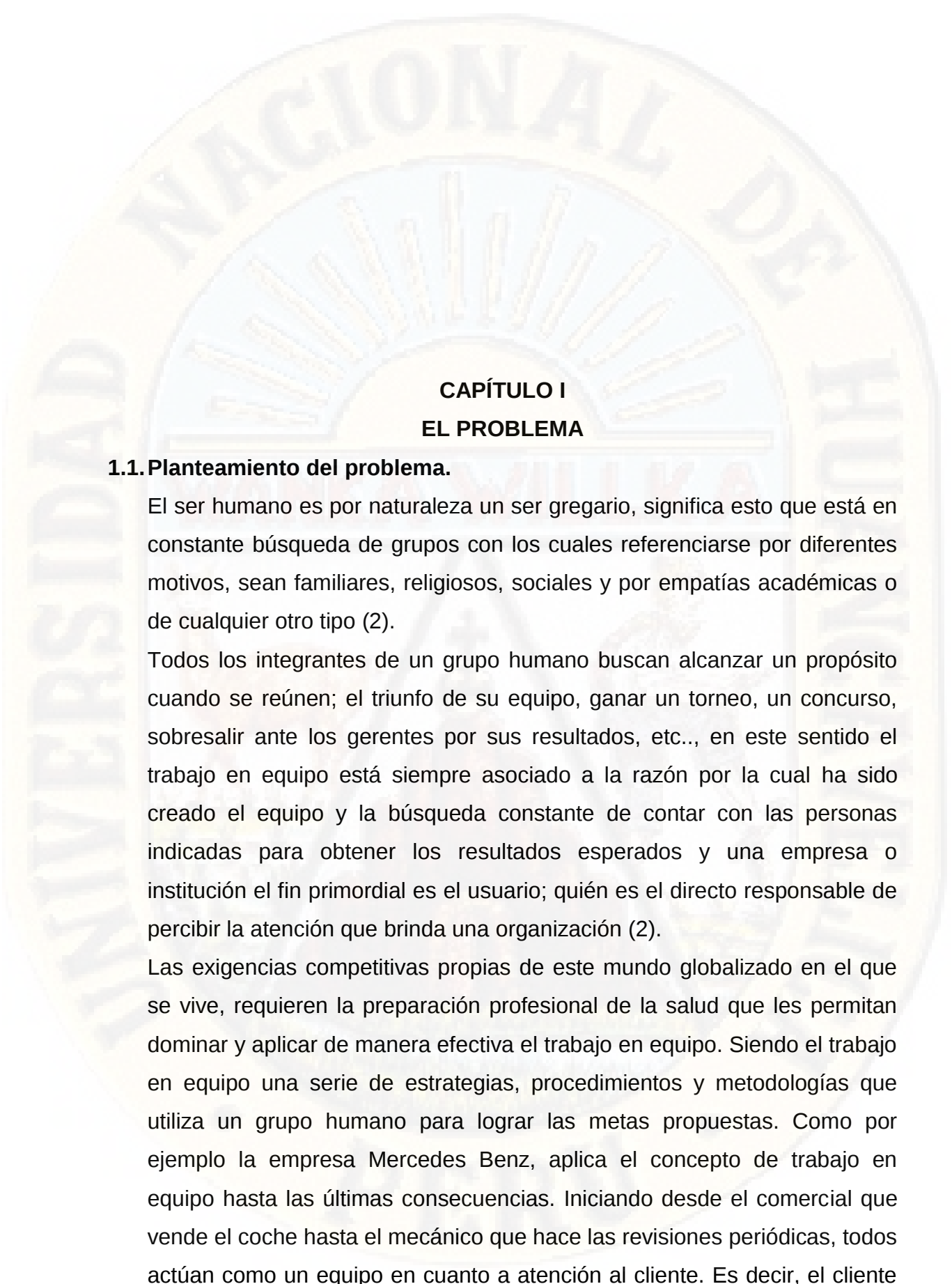
TABLA	TÍTULO	Pág
N° 01	Características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017	46
N° 02	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.	48
N° 03	Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017	49
N° 04	Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017	50
N° 05	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	51
N° 06	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	52
N° 07	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	53
N° 08	Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	54
N° 09	Relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.	55

INTRODUCCIÓN

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 (1). Es una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales. Es un campo de estudio porque es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos que estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: individuos, grupos y estructura. 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. Es así que la relación entre el trabajo en equipo y comportamiento organizacional van de la mano.

La presente tesis tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional, establecer las características sociodemográficas de los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. Así mismo se planteó como hipótesis si existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. La tesis se organiza en cuatro capítulos que describo a continuación: CAPÍTULO I: el problema. CAPÍTULO II: marco teórico. CAPÍTULO III: metodología de la investigación. CAPÍTULO IV: presentación de resultados; asimismo dentro del contenido también se considera conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos. La autora.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema.

El ser humano es por naturaleza un ser gregario, significa esto que está en constante búsqueda de grupos con los cuales referenciarse por diferentes motivos, sean familiares, religiosos, sociales y por empatías académicas o de cualquier otro tipo (2).

Todos los integrantes de un grupo humano buscan alcanzar un propósito cuando se reúnen; el triunfo de su equipo, ganar un torneo, un concurso, sobresalir ante los gerentes por sus resultados, etc., en este sentido el trabajo en equipo está siempre asociado a la razón por la cual ha sido creado el equipo y la búsqueda constante de contar con las personas indicadas para obtener los resultados esperados y una empresa o institución el fin primordial es el usuario; quién es el directo responsable de percibir la atención que brinda una organización (2).

Las exigencias competitivas propias de este mundo globalizado en el que se vive, requieren la preparación profesional de la salud que les permitan dominar y aplicar de manera efectiva el trabajo en equipo. Siendo el trabajo en equipo una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas. Como por ejemplo la empresa Mercedes Benz, aplica el concepto de trabajo en equipo hasta las últimas consecuencias. Iniciando desde el comercial que vende el coche hasta el mecánico que hace las revisiones periódicas, todos actúan como un equipo en cuanto a atención al cliente. Es decir, el cliente

no percibe ningún tipo de incoherencia en el servicio que le presta cada trabajador de la empresa: todos ofrecen una atención impecable logrando la satisfacción del cliente (2).

La cooperación consiste en trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes. En una situación cooperativa, los individuos procuran obtener resultados que son beneficiosos para ellos mismos y para todos los demás miembros del grupo (2).

De acuerdo a un estudio el 66% de los trabajadores de una empresa encuestados están de acuerdo en que la cultura organizacional es muy importante para el éxito de sus empresas, 35% creen que tiene el mayor impacto sobre la moral de los empleados, 22% creen que lo tiene sobre su productividad y 23% de los trabajadores más jóvenes (entre 18 y 34 años) creen que lo tiene sobre la satisfacción laboral (3).

Para entender las prioridades comunes, la encuesta preguntó a los participantes por los elementos más críticos para la cultura organizacional y encontró que el primero es la actitud de los empleados (69%), seguido de una administración efectiva (64%); relaciones de confianza fuertes (57%); enfoque en los clientes (55%); altos estándares de responsabilidad (50%); compromiso con la capacitación y el desarrollo (47%); programas de compensación y recompensas (45%); apoyo para la innovación y las nuevas ideas (42%); recursos útiles, tecnología y herramientas (41%); y énfasis en reclutamiento y retención de empleados sobresalientes (40%) (3).

Para hacer referencia a las técnicas de trabajo en equipo, la especialista Susan Ledlow considera necesario establecer previamente la diferencia entre grupo y equipo. Señala que un grupo es "un conjunto de personas que se unen porque comparten algo en común", En cambio, señala Ledlow, un equipo es "un grupo de personas que comparten un nombre, una misión, una historia, un conjunto de metas u objetivos y de expectativas en común". Y esto conlleva a establecer que un equipo bien cohesionado es capaz de funcionar como un solo organismo, lo que constituye un gran activo para la entidad, alcanzando la excelencia en la atención al cliente y, si la lograra, el cliente la percibiría como tal (4).

En América Latina, la introducción del trabajo en equipo parte igualmente de una crítica a la administración gerencial que caracterizó las décadas anteriores. Tales como: Parcelación de la información que impedía al trabajador desplegar su creatividad y aporte al proceso productivo, así como hallar respuestas a los intereses de los clientes externos e internos; Administración del personal rígida, concentrada en los altos mandos, quienes aparecen como los depositarios del conocimiento. Siendo el papel de los trabajadores reducido al cumplimiento de órdenes impartidas por las jefaturas. Y la visión de que los trabajadores son vistos como un obstáculo para la producción y con frecuencia se les culpa de los errores que se cometen (5).

Por otro lado, la Universidad ICESI de Colombia realizó un estudio en el que participaron un grupo de empresas de diferentes sectores con el objetivo de mejorar la eficiencia de los equipos de trabajo. Como resultado, estas compañías aumentaron 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 (6).

Para la empresa Post Tagget. Saber trabajar en equipo es un requisito indispensable y muy solicitado por las instituciones públicas y privadas, ya no por los resultados que se obtienen en la realización de los trabajos asignados, sino porque es algo que influye en demasía en el comportamiento organizacional; y es que, la búsqueda de un ambiente de trabajo estable y agradable es muy importante para los resultados finales de la institución, pues cuando existe un buen karma entre compañeros y superiores se sabe que se genera un buen resultado en los trabajos realizados, además de que los trabajadores van más contentos a su puesto de trabajo, rinden más, por tanto, la producción de la compañía es mayor (7).

De acuerdo a lo mencionado por Posts Tagged en el Centro de Salud de Nuevo Occoro se evidencia desmotivación, descontento, personalismo, falta de trabajo en equipo, estrés entre otros comportamientos que no ayudan a generar comportamientos organizacionales óptimos (7).

Es así que se realizó un estudio exploratorio en base a preguntas sencillas relacionadas a la importancia del trabajo en equipo para establecer la relación con el comportamiento organizacional que desarrollan los trabajadores del Centro de Salud, obteniendo los siguientes resultados: un 88% de trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro cree que no existe relación el trabajo en equipo y el comportamiento organizacional; así mismo un 92% manifiesta que en el centro de labores no se practica el trabajo en equipo y un 96% manifiesta que los trabajos encomendados se realizan por cada unidad. Esto conlleva a plantear la siguiente pregunta...

1.2. Formulación del Proyecto:

1.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017?

1.2.2. Problemas específicos:

1. ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?
2. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?
3. ¿Cómo es el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017?
4. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?
5. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?
6. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?

7. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?
8. ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?

1.3. Objetivo de la Investigación

1.3.1. Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

1.3.2. Objetivos Específicos:

1. Establecer las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.
2. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
3. Describir el comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
4. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.
5. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.
6. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.
7. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

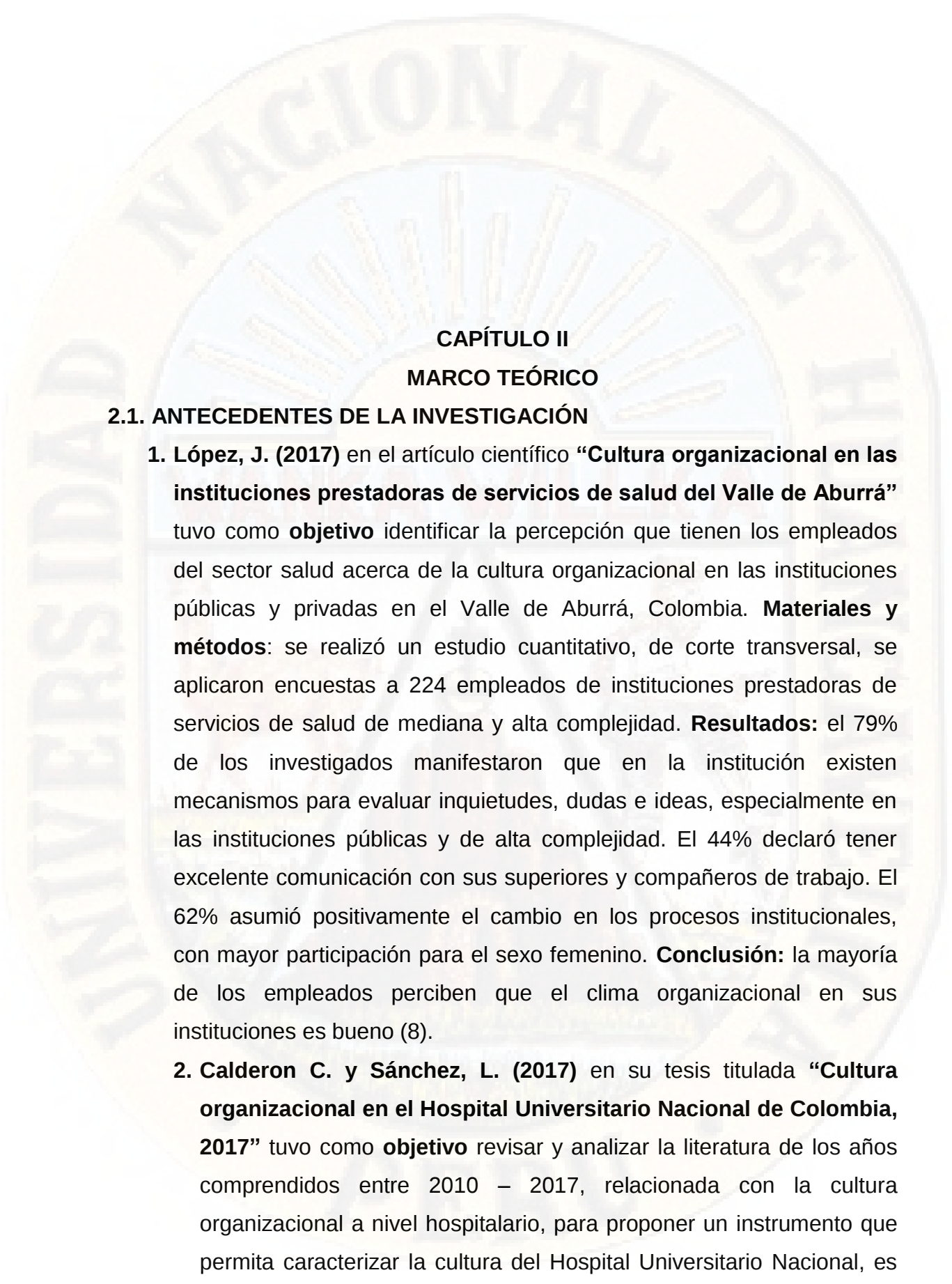
8. Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

1.3. Justificación

La organización y el funcionamiento de las instituciones prestadoras de salud van cambiando con el paso de los años, y con ello han aparecido nuevas formas de trabajar. Cada vez es más habitual crear equipos para trabajar colectivamente en lugar de estructurar la producción de forma individual. Ya no basta con tener grandes talentos, la importancia de trabajar en equipo reside en contar con las personas adecuadas, capaces de colaborar e involucrarse en busca de un objetivo común. Así mismo un buen trabajo en equipo supone una coordinación perfecta por parte de todas las áreas de la entidad que manifiesta su comportamiento organizacional para consolidar las estrategias de servicio orientadas al usuario. Y al estar inmersos en un sistema de salud no podemos estar al margen de las nuevas tendencias que mejoran los diferentes procesos inherentes a la institución.

Motivo por la cual es necesario sentar líneas de base para identificar la Cultura de trabajo en equipo con la que cuentan los profesionales que laboran en el Centro de Salud de Nuevo Occoro y a partir de esta establecer la relación con el comportamiento organizacional con la que cuentan para desarrollar la salud con estándares de calidad.

La investigación establecerá políticas de Gestión Administrativa basado en resultados, para promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además un adecuado trabajo en equipo con un comportamiento organizacional idóneo para brindar atención adecuada.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

1. **López, J. (2017)** en el artículo científico “**Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá**” tuvo como **objetivo** identificar la percepción que tienen los empleados del sector salud acerca de la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas en el Valle de Aburrá, Colombia. **Materiales y métodos:** se realizó un estudio cuantitativo, de corte transversal, se aplicaron encuestas a 224 empleados de instituciones prestadoras de servicios de salud de mediana y alta complejidad. **Resultados:** el 79% de los investigados manifestaron que en la institución existen mecanismos para evaluar inquietudes, dudas e ideas, especialmente en las instituciones públicas y de alta complejidad. El 44% declaró tener excelente comunicación con sus superiores y compañeros de trabajo. El 62% asumió positivamente el cambio en los procesos institucionales, con mayor participación para el sexo femenino. **Conclusión:** la mayoría de los empleados perciben que el clima organizacional en sus instituciones es bueno (8).
2. **Calderon C. y Sánchez, L. (2017)** en su tesis titulada “**Cultura organizacional en el Hospital Universitario Nacional de Colombia, 2017**” tuvo como **objetivo** revisar y analizar la literatura de los años comprendidos entre 2010 – 2017, relacionada con la cultura organizacional a nivel hospitalario, para proponer un instrumento que permita caracterizar la cultura del Hospital Universitario Nacional, es

el fundamento de este trabajo. **Metodología**, se inició con una revisión bibliográfica, se consultaron bases de datos utilizando los descriptores; Cultura organizacional, instrumentos, hospitales, hospitales universitarios y centros académicos en salud. Los parámetros de categorización y sistematización de la información empleados se definieron teniendo en cuenta la plataforma estratégica del Hospital Universitario Nacional y sus elementos de cultura organizacional; otro de los parámetros se definió de acuerdo con los instrumentos encontrados que permiten caracterizar la cultura organizacional en la información científica revisada. **Resultados**, se encontró que las definiciones de cultura organizacional son amplias y diversas y a partir de ellas existen también diferentes posturas para su caracterización y gestión. **Conclusión**, Para el Hospital Universitario Nacional se recomienda utilizar el modelo Competing Values Framework y su instrumento Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) de Cameron y Quinn (1999), dados los elementos que evalúa y la posibilidad de obtener a la vez el diagnóstico cultural actual y la deseada (9).

3. Aguilar, H. (2016) en su tesis de maestría “Trabajo en equipo y clima organizacional” que tuvo como **objetivo**: determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. **Metodología**: el diseño de esta investigación es descriptiva; se trabajó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango a través de un cuestionario con interrogantes de opción sí, no y por qué, en la categoría de preguntas mixtas porque no delimitan las alternativas de respuesta. Son útiles cuando no hay suficiente información sobre las posibles respuestas de las personas. **Resultados**: se comprobó que el trabajo en equipo es importante para que los empleados puedan desempeñar mejor su labor y a la vez exista un buen clima organizacional dentro de la empresa. **Conclusión**: el trabajo en equipo en esta organización está relacionado al clima organizacional, el cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se

recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo, lo que apoyará a cultivar un sentido de pertenencia y un clima organizacional saludable (10).

4. **Toro L. (2015) “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales”** teniendo como **objetivo:** Analizar los diferentes conceptos de Trabajo en Equipo y como se optimizan los resultados en las organizaciones generando procesos relacionales fortalecidos y que influyan en el rendimiento de las empresas. **Metodología:** se empleó el análisis y solución de problemas, pensamiento positivo, brainstorming (proceso en el que se generan ideas y soluciones creativas para dar respuesta oportuna a los problemas). Arribando a los siguientes **Resultados:** El trabajo en equipo permitió; planear las actividades o tareas generando mejores resultados; asignar tareas de manera clara a cada miembro del equipo; establecer normas claras, que permitan lograr el objetivo de la organización, desarrollar actividades que permitan fortalecer al equipo y sus relaciones interpersonales. mejorar la producción de la organización, contar con talento humano competente y motivado, generar identidad del empleado con la Organización, impacta notablemente la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo **Conclusión:** En las organizaciones actuales el trabajo en equipo debe tener un beneficio cuantitativo y cualitativo, resultado de un trabajo sinérgico (uno más uno no es igual a dos), facilitando el logro de metas y el proceso mismo de productividad (11).
5. **Peña Y. (2014) en su tesis titulada “Valores laborales y trabajo en equipo” (estudio realizado en construfácil Coatepeque)** El presente estudio de investigación tuvo como **Objetivo:** determinar el nivel de relación entre los valores laborales y el trabajo en equipo dentro de los colaboradores de la empresa Construfácil, a manera que dicha investigación contribuya a que toda las personas tengan conocimiento de la importancia que tienen los valores laborales y lograr así un mejor desempeño dentro de la empresa. **Metodología:** se utilizó como

instrumento una prueba estructurada con seis ítems de pregunta abierta, la muestra se estableció con 35 sujetos todos trabajadores de la empresa Construfácil, Coatepeque con edades comprendidas entre 19 y 35 años de edad, sexo femenino y masculino con diversidad de cultura, estado civil, nivel académico situados en diferentes puestos de trabajo. Para medir la variabilidad de los valores laborales se utilizó la prueba estandarizada como perfil de valores laborales explorando así la jerarquía y aplicación de los mismos dentro del trabajo laboral. **Resultados:** Se evidenció una relación significativa entre los valores laborales y el trabajo en equipo. **Conclusión:** Se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que, si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo en equipo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los colaboradores y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para Construfácil, Coatepeque (12).

6. **Rodriguez H. (2016)** en su tesis titulada “**Programa de comportamiento organizacional de la empresa Ingeniería de Apoyo y Servicios SAC, para optimizar los servicios de tercerización que presta en la sede administrativa de Backus – Lima**” tuvo como **Objetivo:** analizar el Comportamiento Organizacional de la empresa IAYS; y proponer una mejora, que permita optimizar los servicios de tercerización que presta a la empresa Backus – Sede Ate. Asimismo, se realizó entre los años 2015 y 2016, con una duración total de quince meses. **Metodología:** Es una investigación descriptiva, ya que se basa en la evaluación y exposición, en forma detallada, de las características de los variables que se estudian: en este caso, busca señalar los aspectos que afectan el Comportamiento Organizacional, teniendo en cuenta sus variables dependientes e independientes, así como los diversos factores que intervienen en la Tercerización. Para efectos de una mejor precisión (y al ser limitada la población), se considero utilizar al universo total como muestra, la cual se eligió de forma no probabilística y está conformada por 6 gerentes, 4 coordinadores, 2 asistentes y 45 operarios de servicios. Para la obtención de resultados

se utilizó la técnica de la encuesta, con un cuestionario, como instrumento de medición, elaborado con la ayuda de dos psicólogos. Consta de 142 preguntas: 103 para el Comportamiento Organizacional y 39 para los factores de la Tercerización. **Resultados:** demuestran que la motivación, el compromiso y la productividad son altos, pero contradictoriamente el ausentismo y la rotación son amplios también. **Conclusiones:** existen muchas variables del Comportamiento Organizacional que están debilitadas y necesitan ser reforzadas. Del mismo modo se encontró que tanto el servicio de Tercerización como el contrato que lo sustenta son imprecisos y arrojan resultados bastante negativos (13).

7. **Bravo J. (2016)** en su tesis “**Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima**” cuyo **Objetivo** fue: precisar el sentido e intensidad de la relación entre las variables Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los empleados ($n=175$) de una empresa industrial que ha atravesado por un proceso de fusión hace siete años. Para ello, **Metodología:** se aplicaron las escalas de Clima Organizacional CL-SPC (Palma, 2000) y de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, 2005), cuyos niveles de confiabilidad fueron de .85 y .82, respectivamente, evidenciando así óptimas características psicométricas. Se analizó la relación de las variables psicológicas registradas con las variables sociodemográficas edad, grado de instrucción, año de ingreso a la compañía y nivel jerárquico. **Resultados:** mostraron que existe una asociación positiva y directa entre percepción favorable del clima organizacional y la satisfacción laboral ($r(173)=.51$, $p<0,01$) en el grupo total, así mismo se observó que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa. **Conclusión:** No se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al año de ingreso (14).

8. **Llacchua F. (2015)** en su tesis **“Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015”** el **objetivo** general es determinar la relación que existe entre cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. **Metodología:** Para obtener y procesar los datos se aplicó 73 encuestas de respuesta directa, haciendo un total de 26 preguntas, cuyos ítems se dividieron en dos; 13 preguntas para medir la cultura organizacional y 13 preguntas para medir el bienestar laboral, los que fueron contestados por 73 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. **Resultados:** se obtuvo un valor “Sig” de 0,000 por lo cual se puede afirmar que existe relación, y se acepta la hipótesis alterna, del mismo modo el coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,415 lo cual indica que existe correlación positiva moderada entre las dos variables de estudio, por lo que se concluye que existe relación entre la cultura organizacional y bienestar laboral (15).
9. **Llanos, J. (2013)** en su tesis **“Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado essalud “casa grande”- distrito de Casa Grande”** tuvo como **objetivo** analizar la influencia de los factores de la Cultura Organizacional tales como: el énfasis en el trabajo en equipo, el liderazgo y el compromiso organizacional en el desempeño laboral del personal del Centro Médico Especializado - ESSALUD Casa Grande, la metodología empleada fue de tipo explicativo-causal, se realizó en el Centro Médico Especializado ESSALUD Casa Grande, durante los meses de Octubre a Enero del 2012 **concluye** que la institución tiene una cultura organizacional definida, llamada cultura del clan; en donde existe sociabilización entre ellos, tratan de fortalecer sus lazos como compañeros de trabajo y sus comportamientos más que enseñados son aprendidos, en donde cada uno de ellos llega adaptarse a la forma de trabajo y a la imagen que proyecta la institución; finalmente en cuanto al

compromiso organizacional, tenemos que la institución se afianza hacia el crecimiento profesional más que el personal (16).

10. **Rios R. (2004)** en su tesis doctoral **“El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019-San Martín de Porres Velasquez”** tuvo como **objetivo:** describir las características del fenómeno organizativo en el sistema de la escuela para desarrollar una mejor comprensión del equipo de trabajo y sus dinámicas de interacción. **Metodología:** Se procedió en distribuir acciones, e informar sobre los periodos de tiempo y se delegan responsabilidades, las cuales pueden ser elegidas de manera voluntaria o determinante. Llegando a los siguientes resultados: Las dinámicas grupales suscitadas en el sistema de gestión reflejan una orientación hacia la teoría de desarrollo organizacional en cuanto toma en cuenta el diagnóstico situacional como referencia para sus proyectos grupales, tareas centrales, ferias, expediciones. Existe un interés por la especialización voluntaria de los miembros del equipo para el mejor desempeño en los ciclos. Sin embargo, muchas veces no está basada en las habilidades personales para el cargo; y el primer grado de educación primaria es rotativo y obligatorio. Por el contrario, consideran que la parcialidad de su objetividad le conlleva a afirmar o a expresar comentarios negativos sin una información refrendada ni un control adecuado de sus sentimientos. **Conclusión:** Se determinó que el trabajo en equipo expresa juicios subjetivos y generales en voz alta, sin considerar las consecuencias que sus comentarios pueden producir en la persona y en sus desempeños. Sus temores frente a posibles procesos administrativos o sanciones limitan el realizar acciones para una superación del grupo o la solución de una situación problemática (17).

11. **Laurente M y santos R (2015)** en su tesis titulada **“Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital De Yauli – Huancavelica, Periodo 2015”**, tuvo como **objetivo** general: Determinar la relación del clima organizacional y el desempeño laboral en los

trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yauli, periodo 2015. Como **método** general se utilizó el método científico y como específicos el inductivo, deductivo y analítico sintético; para la recolección de datos, el proceso y la contrastación de la hipótesis se han empleado técnicas de investigación documental, de fichaje y de investigación de campo y sus instrumentos fueron los libros las fichas y el cuestionario de encuesta de la clima organizacional y desempeño laboral, la misma que tiene asociado un nivel de validez mediante la opinión de los expertos y confiabilidad por el estadístico alfa de cronbach del 77% y 76%. Para el tratamiento de los datos se ha acudido al análisis estadístico, usando la estadística descriptiva e inferencial con el estadístico "r" de pearson. Los **resultados** arribados muestran que se ha rechazado la hipótesis nula, por consiguiente se ha aceptado la hipótesis alterna en el sentido de que existe una relación positiva y significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015 con un 95% de confianza. Como conclusión del trabajo en mención se tiene el hecho que el clima organizacional se relaciona de forma positiva y significativa con el desempeño laboral en la municipalidad distrital de Yauli, periodo 2015. La intensidad de la relación hallada es de $r=78\%$ que tienen asociado una probabilidad $p.=0,0<0,05$ por lo que dicha relación es positiva y significativa. En el 25,5% de los casos las el clima organizacional es bajo, el 58,2% es medio y el 16,4% es alto; asimismo el 25,5% consideran que el desempeño labora es bajo, el 52,7% es medio y el 21,8% es alto (18).

12. Huamaní, H. (2012) en su tesis titulada "**Cultura organizacional y desempeño laboral caso: Banco de la Nación- Agencia Lircay, 2011**", se tiene como **objetivo** de la tesis "Determinar y Evaluar de qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con el Desempeño Laboral de los empleados del Banco de la Nación- Agencia Lircay, 2011.". La hipótesis general propuesta es: "La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de los empleados del Banco de la Nación- Agencia Lircay, 2011". En cuanto a la **metodología**, la investigación es de nivel descriptivo-correlacional,

con un diseño no experimental de corte transversal, porque se aplicó como instrumento para la recolección de los datos cuestionario de encuesta en un solo momento del tiempo. Para la validación estadística del instrumento de medición, la codificación y procesamiento de los datos se realizaron con el paquete estadístico SPSS 18.0 y Excel 2010. La variable dependiente independiente contienen 21 ítems y variable dependiente 17 ítems relacionados con las manifestaciones de la cultura organizacional cuyas opciones de respuesta fueron muy de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y muy en desacuerdo teniendo en cuenta el puntaje de 5, 4, 3, 2 y 1 respectivamente. El **resultado** más importante se vislumbra en que, $X_{calc}(2) > X_{crit.}(2)$ $x(1)(Observada) 21 > X(1)Tabla 2)$ es decir, $6.13 > 5.99$ por lo tanto concluimos que se rechaza la hipótesis nula y consecuentemente se acepta la hipótesis alterna, demostrando que: "La Cultura Organizacional se relaciona significativamente con el Desempeño Laboral de /os empleados del Banco de la Nación- Agencia Lircay, 2011" (19).

2.2. BASES TEÓRICAS

TEORÍA 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. Que provienen de dichos grupos. Estas incitaciones dan origen a poderosas fuerzas motivacionales capaces de relegar a un segundo plano las incitaciones económicas. De esta forma se pasa del concepto del homo economicus (escuela clásica) al de homo sociales (escuela de RRHH). La idea central de esta escuela es la resolución de problemas de funcionamiento de la organización a partir de la mejora de la RRHH (la relación de subordinación entre otras) y la utilización de grupos para movilizar las energías y canalizarlos comportamientos en la dirección deseada. 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 (20).

- 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 (20).

TEORÍA DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL (Prentice)

Es un campo de estudio porque es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos que estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: individuos, grupos y estructura. 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 (21).

En general la conducta es previsible y el estudio sistemático del comportamiento es un medio para hacer pronósticos razonablemente atinados. Se habla de un estudio sistemático al hacer referencia al examen de relaciones en el intento por atribuir causas y efectos y basar nuestras conclusiones en pruebas científicas, es decir, en datos reunidos en condiciones controladas, así como medidos e interpretados de manera razonablemente rigurosa. Este estudio sistemático sustituye a la intuición, que es esa sensación no necesariamente sustentada por las investigaciones (21).

2.3. BASES CONCEPTUALES

2.3.1. Trabajo en equipo en salud

En el campo de la salud, se viene promoviendo el trabajo en equipo, como una forma de resolver algunos de los problemas que se presentan en la prestación de los servicios de salud y en el óptimo desempeño del

personal de salud. Este esfuerzo está orientado, en términos comparativos, a superar lo que se consideran como deficiencias halladas en el desarrollo de prestación de los servicios de salud a la población usuaria (5).

Lo anterior significa que para que un grupo de profesionales en el campo de la salud se constituya en un equipo de trabajo, se requieren al menos dos condiciones:

- En el nivel objetivo, debe existir una organización del trabajo que implique que éste se realice conjunta y coordinadamente. Es decir, el trabajo en equipo es el resultado de un trabajo que se realiza de manera conjunta, coordinada, y dirigido al logro de los objetivos - de producción o servicio- que la institución ha definido de previo.
- En el nivel subjetivo, el trabajo en equipo implica el sentimiento de pertenencia y de apropiación del trabajo. Los miembros se sienten autores de su producción y artífices de modificaciones en el proceso de trabajo (5).

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 (5).

2.3.2 Cultura de Trabajo en equipo

Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes, que interactúan constantemente y que han aceptado una serie de normas, de principios y de roles de comportamiento social (22).

a) Características fundamentales de un grupo de trabajo en equipo

Un grupo que funciona de manera armoniosa tiene las siguientes características:

- **Cohesión:** Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas.
- **Roles:** Es decir tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo.
- **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:** Que se refiere a la capacidad del grupo para brindar y recibir experiencias de otras instituciones
- **Comunicación:** Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa
- **Afectividad:** Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar 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 grupo en un equilibrio emocional positivo (22).

b) Como construir una cultura de trabajo en equipo

Fomentar el trabajo en equipo es crear una cultura de colaboración. En un entorno de trabajo en equipo, la gente entiende que la planificación, las decisiones y acciones son mejores cuando se hace de forma cooperativa. Es llevar a la práctica la idea que “Ninguno de nosotros es tan bueno como todos nosotros. Para fomentar las condiciones propicias del trabajo en equipo, debe seguir estas acciones (23):

- Los líderes ejecutivos deben fomentar el espíritu de equipo: Nadie conoce totalmente un área de trabajo o el proceso por sí mismo. Los líderes deben mostrar predisposición a ciertos procesos de trabajo colaborativos. Es importante la mente abierta y receptiva a las ideas y aportaciones de otros miembros.
- El modelo de trabajo en equipo debe buscar la interacción: no basta con decir que desde tal momento se trabajará en equipo. Se debe

implementar un modelo que permita la interacción entre ejecutivos con el resto de la organización.

- Se debe incluir el trabajo en equipo dentro de las políticas de empresa: al inicio de un trabajo, los empleados reciben una serie de normas y políticas de la empresa. Entre ellos están los valores de la organización. Si se ha decidido implementar trabajo en equipo, pues este debe estar formalmente escrito para que sea compartido entre todos los miembros de la empresa.
- El trabajo en equipo debe ser recompensado y reconocido: se debe valorar los esfuerzos por trabajo en equipo. Si bien los reconocimientos están reservados para los cumplimientos de metas (la mayoría de veces individuales), también se deben reconocer los esfuerzos y métodos empleados. Se debe implementar un sistema de compensación, bonos y premios a las prácticas de colaboración, tanto como la contribución individual y el logro (23).

c) Equipo

De acuerdo con la definición anterior un equipo es un grupo que se caracteriza por la identificación con el logro de los objetivos, aceptación de los roles, comunicación clara y fluida, involucramiento de diversos componentes afectivos; espontánea colaboración y ayuda mutua; cohesión, afinidad e identificación; conciencia de grupo y buenas relaciones interpersonales. En resumen, en un equipo existe alta productividad y su bajo nivel de conflicto interpersonal (24).

d) Funciones de los equipos

La integración de un equipo puede servir a nivel organizacional para:

- Realizar una tarea compleja,
- Generar soluciones nuevas o ideas creativas,
- Coordinar o vincular las funciones de diversos departamentos,
- Solucionar problemas que requieren de procesar información compleja,
- Facilitar la implementación de decisiones complejas y
- Socializar a los miembros de un grupo o entrenarlos

El equipo también tiene funciones psicológicas, en este sentido el equipo puede servir para:

- Satisfacer las necesidades de filiación,
- Incrementar el sentido de identidad,
- Establecer y comprobar la realidad social,
- Reducir la inseguridad y
- Resolver problemas o realizar tareas del equipo.

e) Estructura de los equipos.

Los equipos se clasifican cómo Formales e Informales:

- **Los equipos formales:** tienen clara su estructura de mando y el objetivo que persiguen es explícitamente claro. son aquellos que definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan tareas. En estos grupos, el comportamiento de los individuos está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización.
- **Los equipos informales,** carecen de estructura de mando y objetivos claramente especificados, son alianzas que no tienen una estructura formal ni están definidos por la organización, Estos grupos son formaciones naturales del entorno laboral que surgen en respuesta a la necesidad de contacto social. (24).

2.3.3. Comportamiento organizacional en Salud

En el sector salud, la cultura organizacional se ha definido como una mezcla compleja 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 (25). En este sentido, Sánchez et al. manifiestan que las funciones de la cultura organizacional son: crear distinciones entre las organizaciones, transmitir un sentido de identidad a los miembros de la organización, facilitar la generación de compromiso, contribuir a la estabilidad del sistema social de la organización porque ayuda a mantenerla unida y funcionar como mecanismo de control de actitudes y comportamiento de los empleados (26).

Es evidente la influencia de la cultura organizacional en el desarrollo eficiente de la gestión del conocimiento, partiendo del papel mediador que esta cumple entre el conocimiento individual y el de la organización, convirtiéndolo en aprendizaje organizacional para enfrentar problemas cada vez más complejos (27). Una cultura organizacional enfocada en las personas permite una flexibilización ante el cambio y, por ende, el acceso a la innovación y al avance tecnológico (28)

2.3.4. Comportamiento Organizacional

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 (29).

De acuerdo al ministerio de salud (MINSA) el comportamiento organizacional se define como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo (30).

a) Objetivos del comportamiento organizacional

Éstos son los objetivos del comportamiento organizacional:

- Describir sistemáticamente cómo se comportan las personas en condiciones distintas. Lograrlo permite que los administradores se comuniquen con un lenguaje común respecto del comportamiento humano en el trabajo.
- Entender por qué las personas se comportan como lo hacen. Los administradores se frustrarán mucho si sólo pudieran hablar acerca del comportamiento de sus empleados sin entender las razones subyacentes. Por ende, los administradores interesados, aprenden a sondear en busca de explicaciones.
- Predecir el comportamiento futuro de los empleados. En teoría, los administradores tendrían la capacidad de predecir cuáles empleados serán dedicados y productivos, y cuáles se caracterizarán por

ausentismo, retardos o conducta perturbadora en determinado momento (de modo que sea posible emprender acciones preventivas).

- Controlar al menos en parte, y desarrollar cierta actividad humana en el trabajo. Los administradores son responsables de los resultados de rendimiento, por lo que les interesa de manera vital tener efectos en el comportamiento, el desarrollo de habilidades, el trabajo de equipo y la productividad de los empleados. Necesitan mejorar los resultados mediante sus acciones y las de sus trabajadores, y el comportamiento organizacional puede ayudarles a lograr dicho propósito.

Algunas personas temen que las herramientas del comportamiento organizacional se usen para limitar su libertad y privarlas de sus derechos. Aunque ello es posible, también resulta improbable, ya que las acciones de los administradores están sujetas a revisiones profundas. Los administradores tienen que recordar que el comportamiento organizacional es una herramienta humana para beneficio de los seres humanos. Se aplica de manera amplia a la conducta de las personas en todo tipo de organizaciones, como empresas, organismos de gobierno, escuelas y organizaciones de servicios. Donde haya organizaciones, existe la necesidad de describir, entender, predecir y mejorar la administración del comportamiento humano (29).

b) Modelos del comportamiento organizacional.

Modelo de custodia: Surge a partir del reconocimiento de los gerentes de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de los empleados frente al modelo autocrático.

Se comenzaron programas de bienestar social para los empleados, con el objeto de brindarles seguridad. Se basa en los recursos económicos, necesarios para ofrecer todos los beneficios. Luego, la orientación de la gerencia es hacia el dinero. Se genera dependencia del individuo a la organización. Necesidades satisfechas son de manutención y el desempeño es de cooperación pasiva. Ventajas: brinda satisfacción y seguridad a los trabajadores. Desventaja: no logra una motivación efectiva. Los trabajadores producen muy por debajo de sus capacidades

y no están motivados para desarrollarlas a niveles más altos. Se sienten complacidos, pero no satisfechos (29).

Modelo de apoyo: Depende del liderazgo. A través de éste, la gerencia 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.

La orientación gerencial es la de apoyo al empleado en su desempeño; sus papel es ayudar a los empleados a resolver sus problemas y ejecutar su trabajo. El resultado psicológico en los empleados es un sentimiento de participación y colaboración en las actividades de la organización. (“Nosotros” en lugar de “Ellos” al hablar de la organización). Este modelo funciona mejor en países más ricos (29).

Modelo colegiado: Es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término colegial o colegiado, alude a un grupo de personas con un propósito común. Encarnación del concepto de equipo, este modelo se aplicó inicialmente con cierta amplitud en laboratorios de investigación y entornos de trabajos similares, aunque actualmente es aplicable a una extensa variedad de situaciones de trabajo.

Este modelo depende de la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados, teniendo como resultados que los colaboradores se sientan útiles y necesarios. La orientación administrativa se dirige al trabajo en equipo. La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad. La respuesta de los colaboradores a esta situación es la responsabilidad. El resultado psicológico del modelo colegial en los colaboradores es la autodisciplina. Dado que se saben responsables de sus actos (29).

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 (29).

Modelo autocrático: Fue el modelo prevaleciente durante la Revolución Industrial. Se basa en el poder; los que controlan deben tener el poder para exigir. La gerencia se orienta a una autoridad oficial y formal, que se delega por derecho de jefatura a aquellos a quienes se aplica. La gerencia cree que sabe lo que hace y los empleados deben seguir sus órdenes. Los empleados deben ser persuadidos y presionados, la orientación de estos se dirige a la obediencia al jefe, no al respeto por éste (29).

c) Retos y oportunidades del comportamiento organizacional

Existen diversos cambios radicales dentro de las organizaciones a los cuales se tienen que enfrentar los administradores, de igual forma, la competencia mundial exige que los empleados sean más flexibles y aprendan a enfrentar cambios acelerados. Algunos de estos retos y oportunidades para que los administradores apliquen los conceptos del comportamiento organizacional, son los siguientes (31):

Respuesta a la globalización

Las organizaciones ya no están limitadas por fronteras nacionales, el mundo se ha convertido en una aldea global por lo que los administradores tienen que ser capaces de trabajar con personas de culturas distintas. La globalización afecta las habilidades de trato con la gente de los administradores cuando menos de 2 formas: en primer lugar, el administrador tiene cada vez más posibilidades de recibir una asignación en el extranjero; en segundo lugar, incluso en el propio país va a trabajar con jefes, compañeros y otros empleados que nacieron y crecieron en culturas diferentes. Para trabajar bien con esas personas, tendrá que comprender su cultura, cómo los ha formado y cómo adaptar el estilo de administración a esas diferencias (31).

Manejo de la diversidad laboral

Uno de los retos más importantes y extensos en las organizaciones es adaptarse a personas que son diferentes, es decir, a la diversidad laboral, la cual atañe a diferencias entre personas en el mismo país. El

término de diversidad laboral implica que las organizaciones se han hecho más heterogéneas en términos de género y origen étnico, comprende también a las personas con discapacidad, homosexuales y adultos mayores. El reto para las organizaciones es dar mejor cabida a los diversos grupos de personas ocupándose de sus esquemas de vida, necesidades familiares y estilos de trabajo. Los administradores tienen que cambiar su filosofía de tratar a todos por igual y reconocer la diversidad física y cultural de las personas (31).

Mejoramiento de la calidad y la productividad

Cada vez más, los administradores tienen que mejorar la productividad de su organización y la calidad de los productos y servicios que ofrecen. Para mejorar la calidad y la productividad, implantan programas como los de administración de calidad (31).

Mejoramiento del servicio a los clientes

La mayoría de los empleados en los países desarrollados ocupan puestos de servicio. Anteriormente se pensaba que concentrarse en los clientes era una tarea de quienes estudiaban y ejercían el marketing. Pero el comportamiento organizacional puede contribuir a mejorar el desempeño de las organizaciones enseñando a los administradores la relación entre las actitudes y la conducta de los empleados y la satisfacción de los clientes. Muchas organizaciones han fracasado porque sus empleados no han sabido complacer a los clientes, por lo tanto, la administración debe crear una cultura de sensibilidad a los clientes, creando culturas en las que los empleados sean amables y corteses, accesibles, capaces, listos para responder a las necesidades de los clientes y dispuestos a hacer lo necesario para complacerlos (31).

Facultar al personal

La toma de decisiones se está bajando al nivel operativo, lo que proporciona libertad a los trabajadores para tomar decisiones sobre problemas planteados por el trabajo. Lo que sucede es que la administración faculta a los empleados, es decir, los pone a cargo de lo que hacen, con lo cual, los administradores tienen que aprender a ceder

control y los empleados tienen que aprender a asumir la responsabilidad por su trabajo y a tomar decisiones convenientes (31).

Enfrentamiento de la “temporalidad

El término de administración debe describirse más bien como una actividad con largos periodos de cambios continuos, interrumpidos ocasionalmente por momentos breves de estabilidad. Los puestos que ocupan los trabajadores de nuestros días se encuentran en un estado de flujo permanente, de modo que los empleados tienen que actualizar continuamente sus conocimientos y habilidades para realizar nuevos cometidos laborales. Los administradores y empleados deben aprender a enfrentar la temporalidad, a vivir con flexibilidad, espontaneidad e imprevisibilidad (31).

Estímulo de la innovación y el cambio

Las organizaciones exitosas deben fomentar la innovación y dominar el arte del cambio o se pondrán en peligro de extinción. El éxito lo alcanzarán las organizaciones que mantengan su flexibilidad, mejoren constantemente la calidad y venzan a la competencia del mercado con una corriente continua de productos y servicios innovadores (31).

Mejoramiento de la conducta ética

Los miembros de las organizaciones enfrentan cada vez más “disyuntivas éticas”, que son situaciones en las que tienen que definir cuál es la conducta correcta y cuál la incorrecta. En las organizaciones, los administradores redactan y distribuyen códigos de ética que ayuden a los empleados en las disyuntivas, se ofrecen seminarios, talleres y otros programas de capacitación para fomentar el comportamiento ético. El administrador debe generar un ambiente ético sano para sus empleados, donde trabajen productivamente y enfrenten las menores ambigüedades en cuanto a lo que constituyen conductas buenas y malas.

De igual forma, el comportamiento organizacional facilita la comprensión de las relaciones interpersonales, que son aquellas en las que interactúan dos personas (dos compañeros de trabajo o un par formado por un superior y un subordinado). En el nivel siguiente, el

comportamiento organizacional es valioso para examinar la dinámica de las relaciones en grupos pequeños, tanto en equipos formales como en grupos informales. Cuando es necesario que dos grupos o más coordinen sus esfuerzos, como por ejemplo en las áreas de ingeniería y ventas, los administradores se interesan en las relaciones intergrupales que surgen. Por último, también es posible ver y administrar a las organizaciones como sistemas internos, que tienen relaciones entre ellos (por ejemplo, las fusiones y empresas conjuntas) (32).

2.4. Formulación de Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Hipótesis Específicas:

1. Las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 son iguales.
2. La cultura de trabajo en equipo en los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 es formal.
3. El comportamiento organizacional en los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 sigue un modelo autocrático
4. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
5. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
6. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
7. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

8. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

2.5. Definición de términos

Adaptabilidad.- Es la acción de adaptarse o adecuarse a algo (32)

Centro de salud.- Es un edificio destinado a la atención sanitaria de la población. El tipo de actividad asistencial y la calificación del personal pueden variar según el centro y la región. Lo habitual es que el centro de salud cuente con la labor de médicos clínicos, pediatras, enfermeros y personal administrativo (33).

Cohesión.- Unión o relación estrecha entre personas o cosas (34)

Comunicación.- Transmisión de señales mediante un código común al emisor y al receptor (34)

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 (34).

Comportamiento Organizacional.- 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 (21)

Cultura.- Conjunto de conocimientos e ideas no especializados adquiridos gracias al desarrollo de las facultades intelectuales, mediante la lectura, el estudio y el trabajo (35).

Diversidad laboral.- El término de diversidad laboral implica que las organizaciones se han hecho más heterogéneas en términos de género y origen étnico (35).

Equipo.- Un equipo es un grupo de dos o más personas que interactúan, discuten y piensan de forma coordinada y cooperativa, unidas con un objetivo común (36).

Innovación.- Es un cambio que introduce novedades, y que se refiere a modificar elementos ya conocidos (36).

Modelo de apoyo.- A través de éste, la gerencia crea un clima que ayuda a los empleados a crecer y alcanzar las cosas (29).

Modelo autocrático.- Se basa en el poder; los que controlan deben tener el poder para exigir (29).

Modelo colegiado.- El término colegial o colegiado, alude a un grupo de personas con un propósito común (29).

Modelo de custodia.- Se basa en los recursos económicos, necesarios para ofrecer todos los beneficios (29).

Modelo sistémico.- Consisten en la aplicación secuencial de conceptos entrelazados que nos permite comprender el funcionamiento dinámico de una comunidad laboral (29).

Organización.- Las organizaciones son estructuras administrativas creadas para lograr metas u objetivos (28)

Productividad.- Capacidad de producción por unidad de trabajo (37).

Teoría.- Conjunto de reglas, principios y conocimientos acerca de una ciencia, una doctrina o una actividad, prescindiendo de sus posibles aplicaciones prácticas (37).

Trabajador.- Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos (37).

Trabajo.- Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución (37).

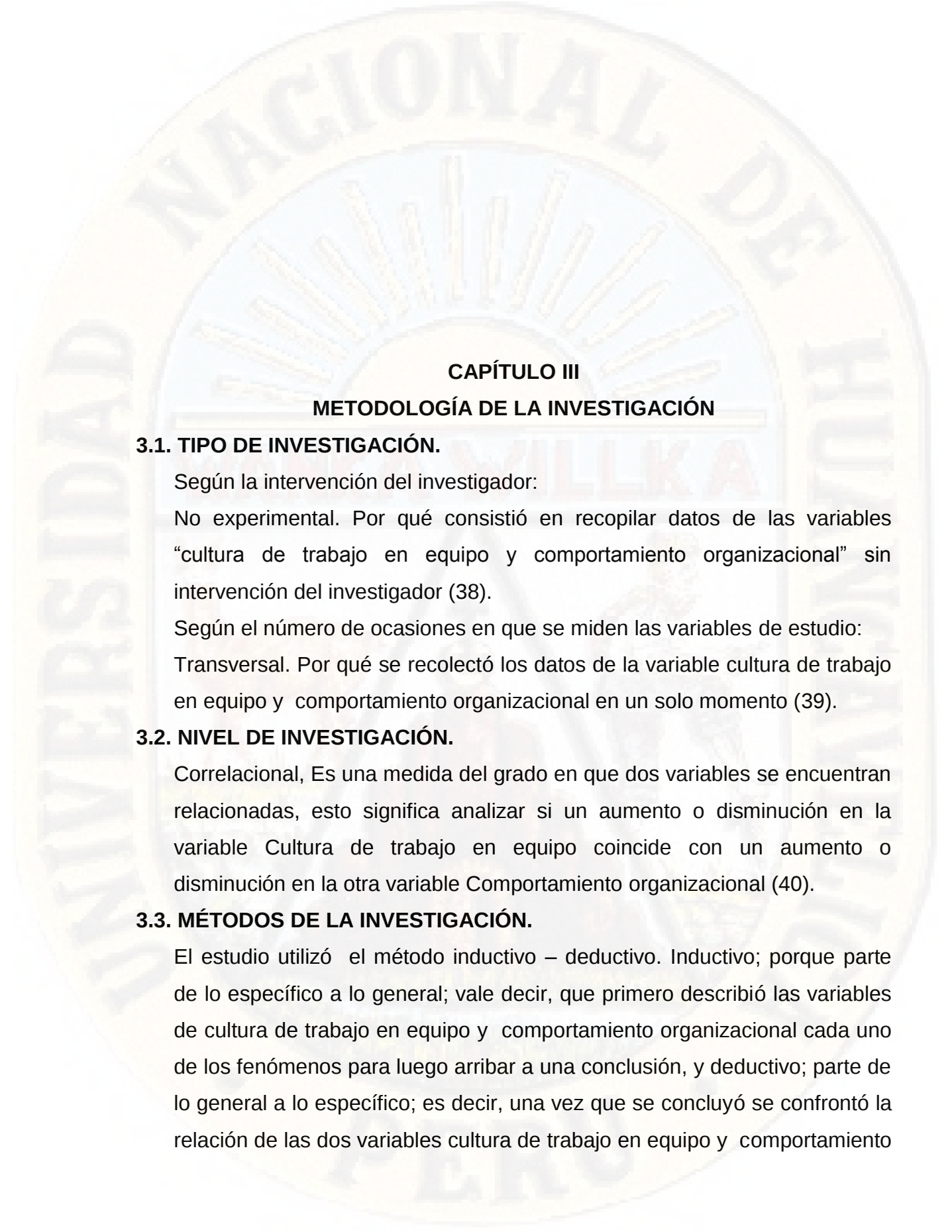
2.6. Identificación de variables

Variable 1: Cultura de trabajo en equipo.

Variable 2: Comportamiento organizacional

2.7 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
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 variable cultura de trabajo en equipo será medida a través de la técnica: encuesta y guía documentada	Equipos formales	Cohesión	1,2
				Roles	3
				Adaptabilidad	4,5
				Permeabilidad	6,10
				Comunicación	7
				Afectividad	8,11
				Armonía	9
			Equipos informales	Cohesión	1,2
				Roles	3
				Adaptabilidad	4,5
				Permeabilidad	6,10
				Comunicación	7
				Afectividad	8,11
				Armonía	9
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ÍTEMS
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	La variable comportamiento organizacional se medirá a través de una encuesta.	Modelo de custodia	Programas de bienestar social	1,2.
				Reconocimientos por parte de la gerencia	3,4.
			Modelo de apoyo	Orientación gerencial en el apoyo al empleado	5.
				Participación y colaboración por parte del empleado.	6.
			Modelo colegiado	Compañerismo	7,8.
				Generación de sentimientos de utilidad institucional por parte del empleado.	9,10.
			Modelo sistémico	Documentos de gestión	11,12.
				Sistematización de procesos.	13,14.
			Modelo autocrático	La gerencia se orienta a una autoridad formal.	15.
				Los empleados siguen órdenes.	.16,17.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.

Según la intervención del investigador:

No experimental. Por qué consistió en recopilar datos de las variables “cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional” sin intervención del investigador (38).

Según el número de ocasiones en que se miden las variables de estudio:

Transversal. Por qué se recolectó los datos de la variable cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en un solo momento (39).

3.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.

Correlacional, Es una medida del grado en que dos variables se encuentran relacionadas, esto significa analizar si un aumento o disminución en la variable Cultura de trabajo en equipo coincide con un aumento o disminución en la otra variable Comportamiento organizacional (40).

3.3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN.

El estudio utilizó el método inductivo – deductivo. Inductivo; porque parte de lo específico a lo general; vale decir, que primero describió las variables de cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional cada uno de los fenómenos para luego arribar a una conclusión, y deductivo; parte de lo general a lo específico; es decir, una vez que se concluyó se confrontó la relación de las dos variables cultura de trabajo en equipo y comportamiento

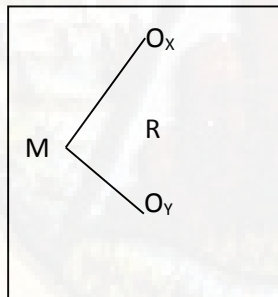
organizacional; a través de un sustento claro y preciso del suceso de los mismos (40).

Método estadístico. La investigación cuantitativa asumió el método estadístico como proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. El Método estadístico ofrece además las siguientes bondades: Facilitó el manejo de grandes cantidades de observaciones y datos por el empleo adecuado de la muestra. Facilitó el manejo de categorías tanto deductivas como inductivas al convertirlas en variables numéricas. Maximizó el carácter objetivo de la interpretación no obstante la observación y participación del sujeto investigador en el mismo grupo investigado (40)

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Se empleo un diseño no experimental, transversal, correlacional (41)

- **No experimental**, porque no se manipula la variable.
- **Transversal**, porque se realizó en un momento determinado.
- **Correlacional** si las variables se relacionan entre sí.
- **Diagrama:**



Leyenda:

M = Muestra de personal del Centro de Salud Nuevo Occoro.

O = Observación de las variables de estudio.

X = Variable cultura de trabajo en equipo.

Y = Variable comportamiento organizacional.

R = Relación

3.5. POBLACIÓN MUESTRA Y MUESTREO

3.5.1. Población.

La población de estudio estuvo constituida por 11 trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro periodo 2017. Esto debido a que el Centro de Salud esta categorizado como EE.SS 1.3; por lo cual solo cuenta con determinado número de trabajadores (33).

3.5.2. Muestra.

Estuvo constituido por la totalidad de la población 11 trabajadores (33).

3.5.3. Muestreo

Se empleó el muestreo no probabilístico de tipo casual e incidental porque el investigador seleccionó directa e intencionadamente los individuos de la población (41).

3.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica empleada para ambas variables fué la encuesta, debido a que favorecieron la obtención de respuestas detalladas y le dieron al investigador una imagen más clara del tema a investigar (39).

Variable	Técnica	Instrumento
V1 Cultura de trabajo	Encuesta	Cuestionario
V2 Comportamiento organizacional	Encuesta	Cuestionario

Actividades de recolección de datos:

- Gestión con el Jefe de establecimiento para la ejecución del trabajo de investigación.
- Consentimiento informado verbal al encuestado.
- Aplicación del instrumento.

- Tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis, síntesis, descripción e interpretación.
- Análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de resultados obtenidos, para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

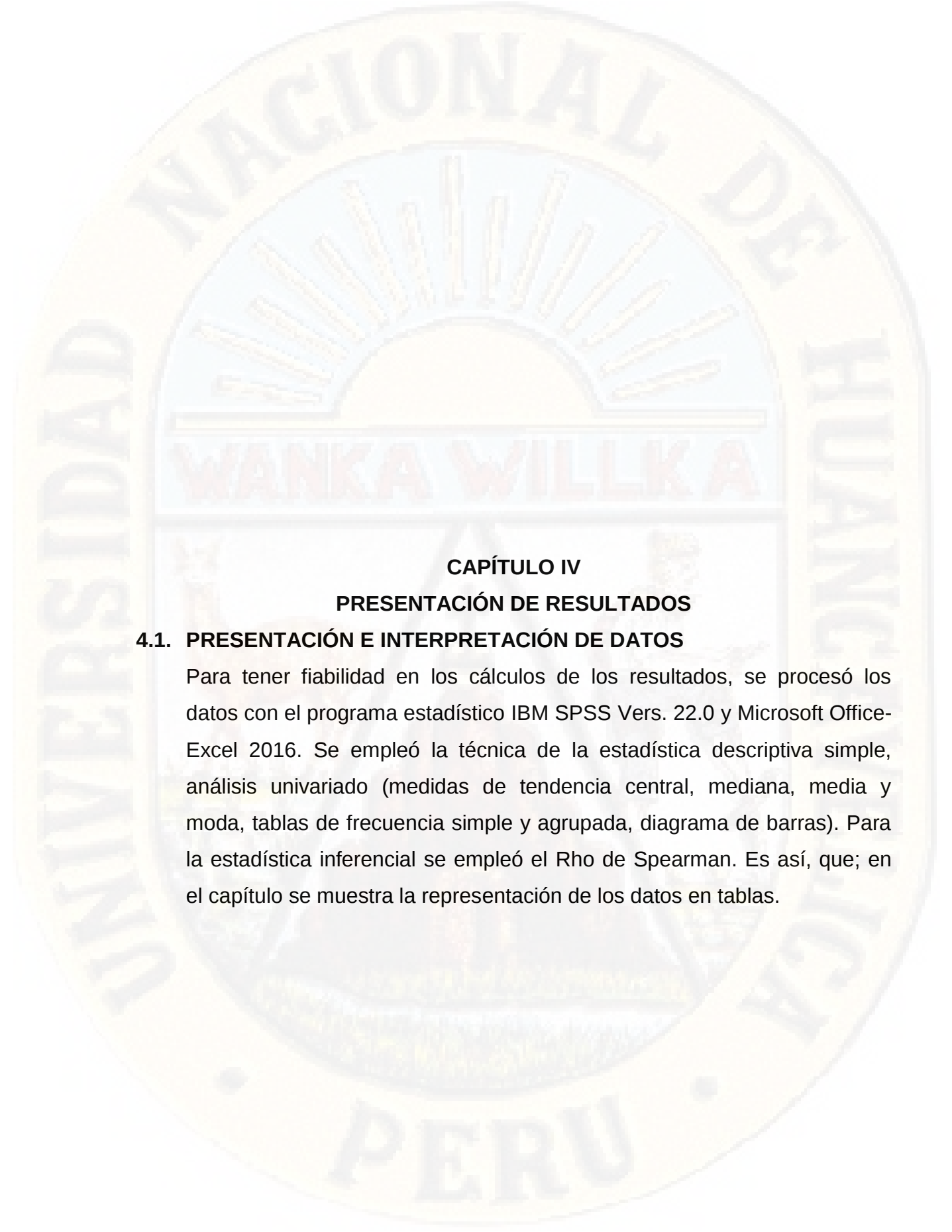
3.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Se realizó la tabulación y codificación de los resultados obtenidos para su respectivo análisis, síntesis, descripción e interpretación. Siendo los datos procesados estadísticamente, haciendo uso del software estadístico SPSS 22 y Microsoft office Excel 2016, los resultados hallados se pasarán a Microsoft Word 2018 para la presentación final de los resultados.

Una vez obtenidos las tablas y gráficos estadísticos se procedió al análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de los resultados obtenidos para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes (39).

3.8. DESCRIPCIÓN DE LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para la contrastación de la hipótesis se empleó la estadística inferencial rho de Spearman, la cual es una medida de la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular rho, los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden; esta se aplicó a un nivel de confianza de 95%, que viene a ser el grado de certeza (o probabilidad), expresado en porcentaje con el que queremos realizar la estimación de un parámetro a través de un estadístico muestral y nivel de significancia al 5% que viene a ser un umbral que permite determinar si el resultado de un estudio se puede considerar estadísticamente significativo después de realizar las pruebas estadísticas planificadas (40).



CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1. PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE DATOS

Para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS Vers. 22.0 y Microsoft Office-Excel 2016. Se empleó la técnica de la estadística descriptiva simple, análisis univariado (medidas de tendencia central, mediana, media y moda, tablas de frecuencia simple y agrupada, diagrama de barras). Para la estadística inferencial se empleó el Rho de Spearman. Es así, que; en el capítulo se muestra la representación de los datos en tablas.

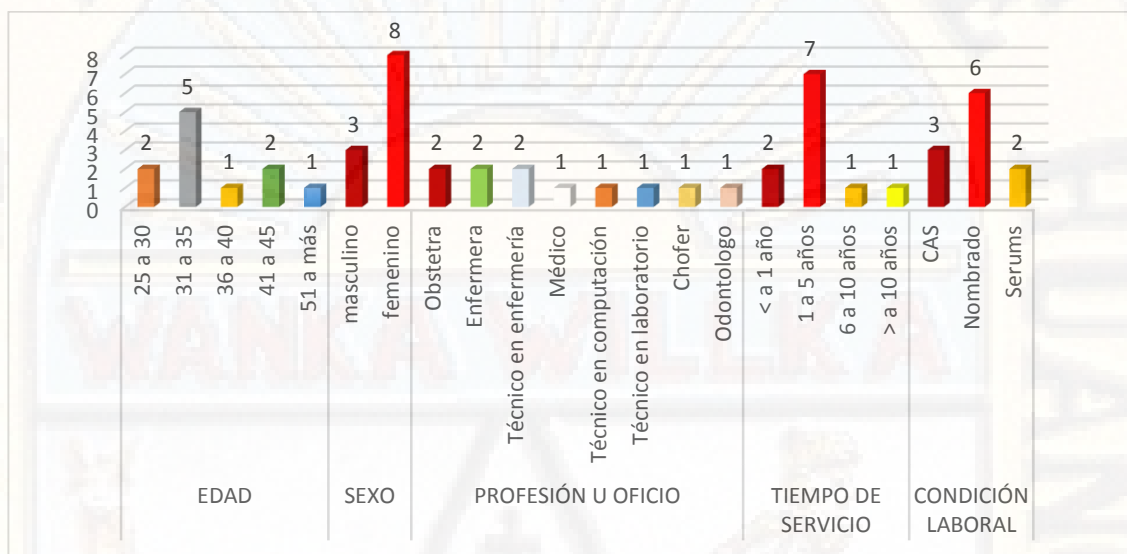
TABLA N° 01
Características sociodemográficas de los trabajadores del
Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Características sociodemográficas	Características	Frecuencia	Porcentaje (%)
Edad	25 a 30	2	18.2
	31 a 35	5	45.5
	36 a 40	1	9.1
	41 a 45	2	18.2
	51 a más	1	9.1
Sexo	Masculino	3	27.3
	Femenino	8	72.7
Profesión u oficio	Obstetra	2	18.2
	Enfermera	2	18.2
	Técnico en enfermería	2	18.2
	Médico	1	9.1
	Técnico en computación	1	9.1
	Técnico en laboratorio	1	9.1
	Chofer	1	9.1
	Odontologo	1	9.1
Tiempo de servicio	< a 1 año	2	18.2
	1 a 5 años	7	63.6
	6 a 10 años	1	9.1
	> a 10 años	1	9.1
Condición laboral	CAS	3	27.3
	Nombrado	6	54.5
	Serums	2	18.2
Total		11	100.0

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 01

Características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.



Fuente: Tabla N° 01

De la tabla N° 01 se evidencia que la edad de mayor frecuencia es de 31 a 35 años con un 45.5% (05) personas, y la de menor frecuencia de 36 a 40 años; 51 a más con, un 9.1% (01) persona. Así mismo se evidencia que la mayor frecuencia del personal en relación a sexo es femenina con un 72.7% (08) y en menor frecuencia el sexo masculino con 27.3% (03). La profesión u oficio de mayor frecuencia son obstetra, enfermera, técnica en enfermería con un 18% (02) y la de menor frecuencia médico, técnico en computación, técnico en laboratorio, chofer y odontólogo con un 9.1% (01); también se evidencia que el tiempo de mayor servicio es de 1 a 5 años con un 63.6% (07) personas y la de menor frecuencia de 6 a 10 años y mayor a 10 años con un 9.1% (01) respectivamente. En relación a condición laboral se evidencia que las mayores frecuencias son nombradas con un 54.5% y la de menor frecuencia personal SERUM con un 18.2% (02) personales.

TABLA N° 02

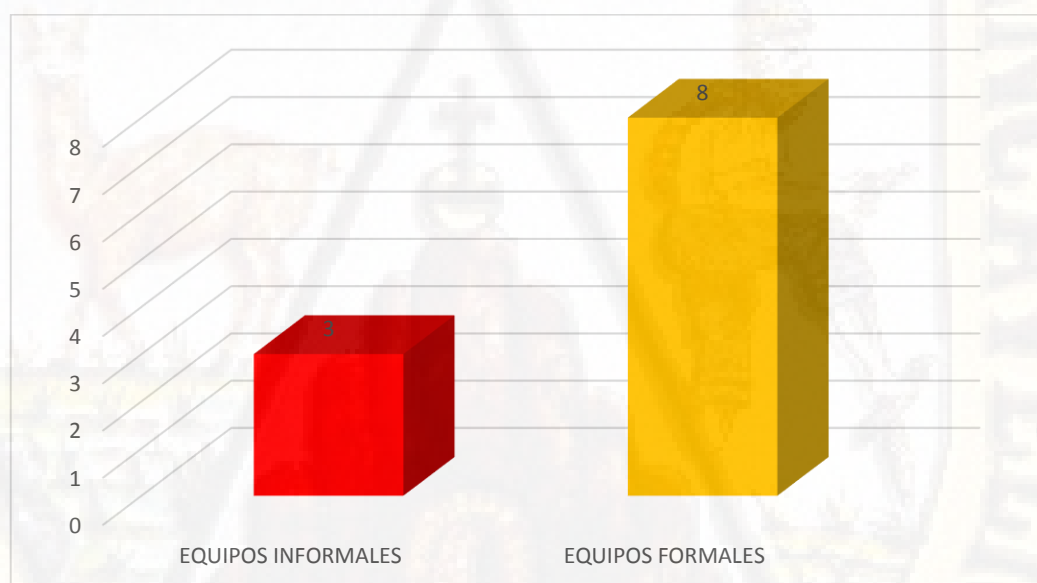
Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
EQUIPOS INFORMALES	3	27,3
EQUIPOS FORMALES	8	72,7
Total	11	100,0

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 02

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.



Fuente: Tabla N° 02

De la tabla N° 02 se evidencia que un 72.7% (08) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo formal y un 27.3% (03) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo informal.

TABLA N° 03

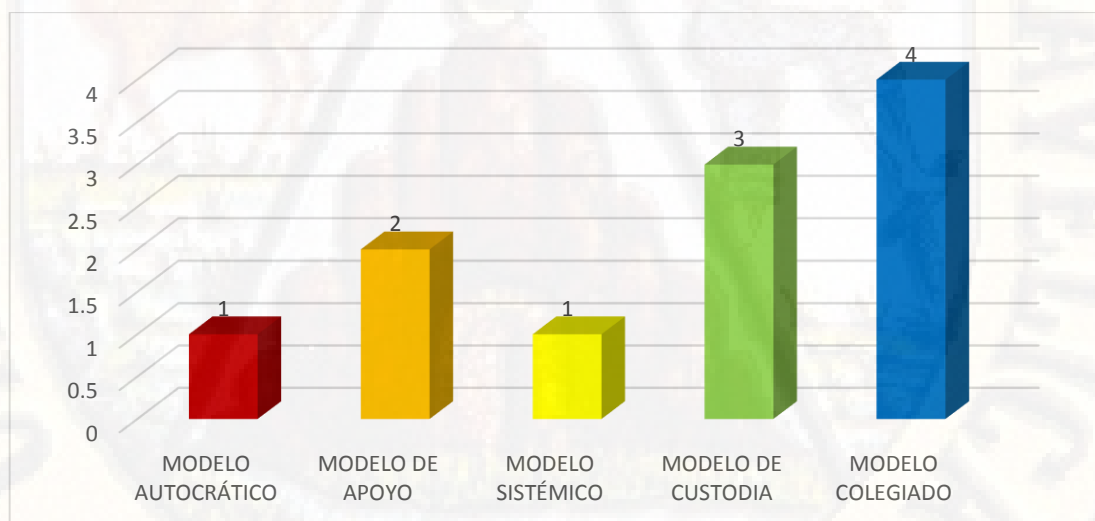
Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores	Frecuencia	Porcentaje
MODELO AUTOCRÁTICO	1	9,1
MODELO DE APOYO	2	18,2
MODELO SISTÉMICO	1	9,1
MODELO DE CUSTODIA	3	27,3
MODELO COLEGIADO	4	36,4
Total	11	100,0

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 03

Comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.



Fuente: Gráfico N° 03

De la tabla N° 03 se evidencia que el tipo de comportamiento organizacional de mayor frecuencia que poseen los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Occoro es el modelo colegiado con un 36.4% (04) y la de menor frecuencia es el modelo sistémico y autocrático con un 9.1% (01) trabajador respectivamente.

TABLA N° 04

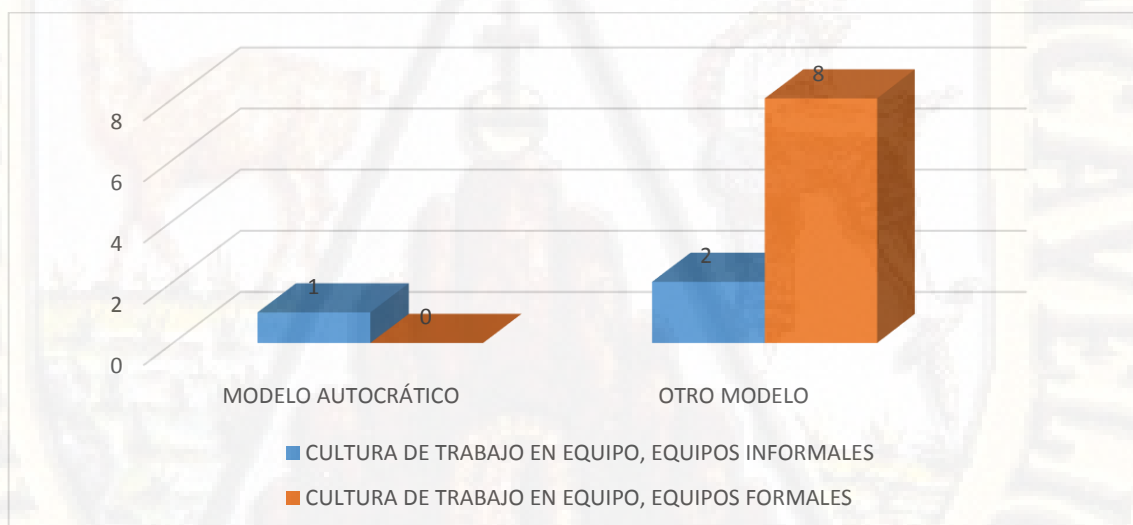
Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				Total	%
		MODELO AUTOCRÁTICO	%	OTROS MODELO	%		
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO,	EQUIPOS INFORMALES	1	9.09	2	18.18	3	27.27
	EQUIPOS FORMALES	0	0.00	8	72.73	8	72.73
Total		1	9.09	10	90.91	11	100

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 04

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro



Fuente: Tabla N° 04

De la tabla N° 04 se evidencia que el 72.73% (08) trabajadores cuentan con otros modelos de comportamiento organizacional, con una cultura de trabajo de equipo formales, solo 9.09% (01) trabajador cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo autocrático con una cultura de trabajo de equipo informal.

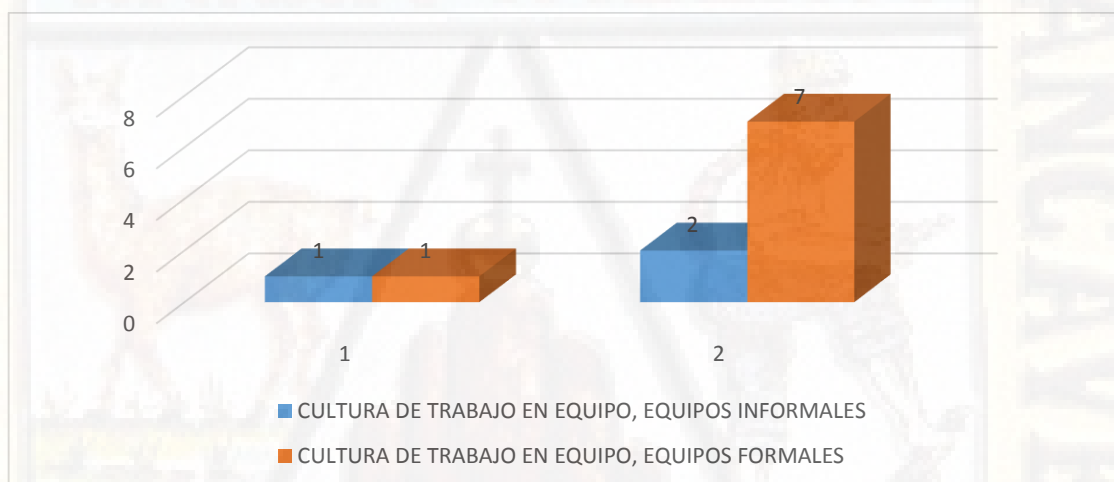
TABLA N° 05

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				Total	%
		MODELO APOYO	%	OTROS MODELO	%		
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO,	EQUIPOS INFORMALES	1	9.09	2	18.18	3	27.27
	EQUIPOS FORMALES	1	9.09	7	63.64	8	72.73
Total		2	18.18	9	81.82	11	100

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 05



Fuente: Tabla N° 05

En la tabla N° 05, se evidencia que el 63.64% (07) trabajadores cuentan con otros modelos de comportamiento organizacional, con una cultura de trabajo de equipo formales, existe un 9.09% (01) trabajador que cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo apoyo con una cultura de trabajo de equipo informal y así mismo un 9.09% (01) trabajador que cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo apoyo con una cultura de trabajo de equipo formal.

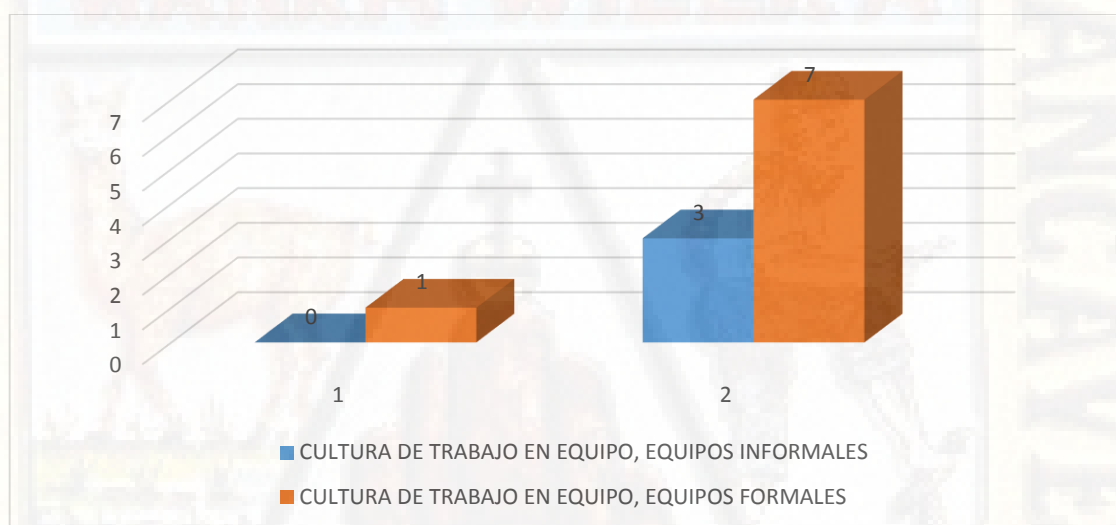
TABLA N° 06

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				Total	%
		MODELO SISTÉMICO	%	OTROS MODELO	%		
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO,	EQUIPOS INFORMALES	0	0.00	3	27.27	3	27.27
	EQUIPOS FORMALES	1	9.09	7	63.64	8	72.73
Total		1	9.09	10	90.91	11	100

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 06



Fuente: Tabla N° 06

Tabla N° 06 se evidencia que el 63.64% (07) trabajadores cuentan con otros modelos de comportamiento organizacional, con una cultura de trabajo de equipo formales, existe un 9.09% (01) trabajador que cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo sistémico con una cultura de trabajo de equipo formal.

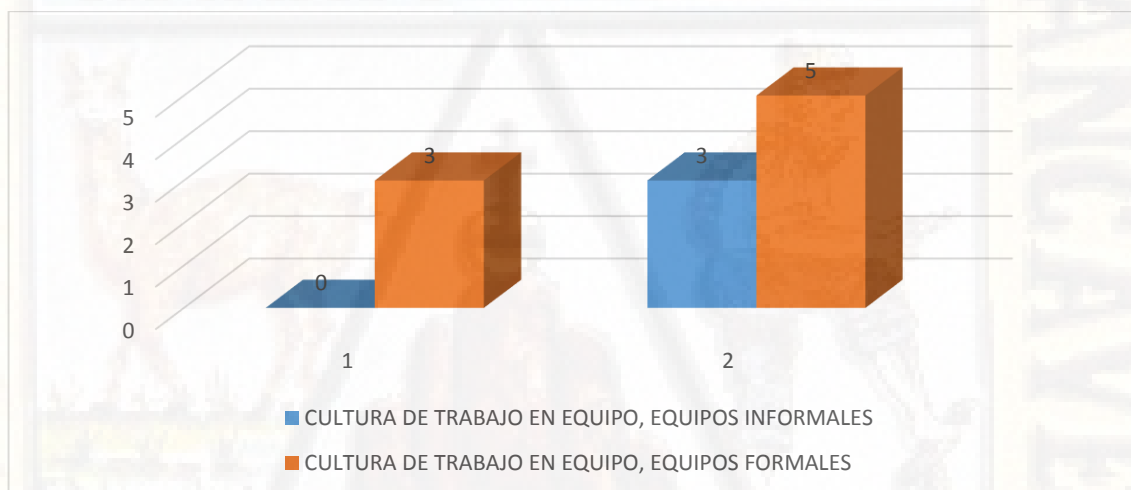
TABLA N° 07

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				Total	%
		MODELO DE CUSTODIA	%	OTROS MODELO	%		
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO,	EQUIPOS INFORMALES	0	0.00	3	27.27	3	27.27
	EQUIPOS FORMALES	3	27.27	5	45.45	8	72.73
Total		3	27.27	8	72.73	11	100

Fuente: Instrumentos 2017.

GRÁFICO N° 07



Fuente: Tabla N° 07

En la Tabla N° 07 se evidencia que el 45.45% (05) trabajadores cuentan con otros modelos de comportamiento organizacional, con una cultura de trabajo de equipo formales, existe un 27.27% (03) trabajador que cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo custodia con una cultura de trabajo de equipo formal y 27.27% (03) trabajadores cuentan con otros modelo de comportamiento organizacional con una cultura de trabajo de equipo informal.

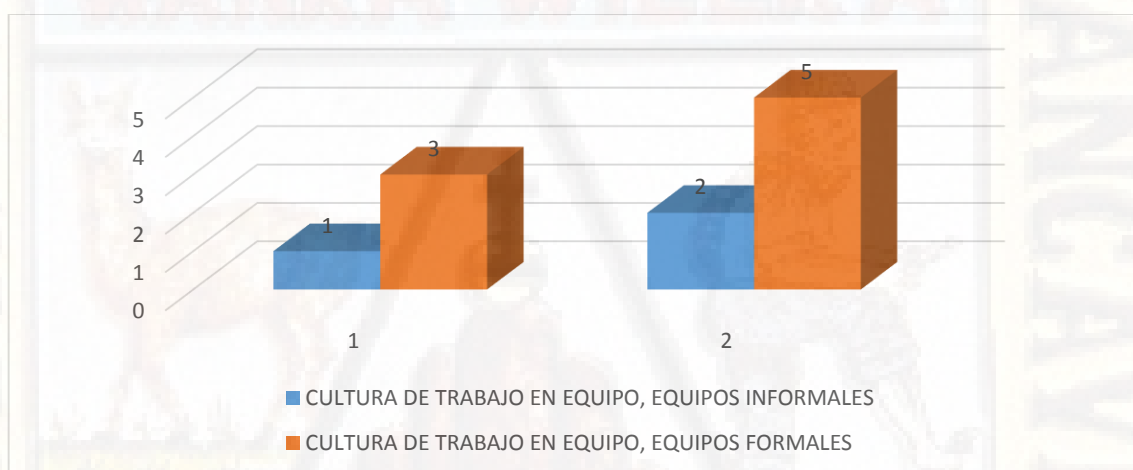
TABLA N° 08

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL				Total	%
		MODELO COLEGIADO	%	OTROS MODELO	%		
CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO,	EQUIPOS INFORMALES	1	9.09	2	18.18	3	27.27
	EQUIPOS FORMALES	3	27.27	5	45.45	8	72.73
Total		4	36.36	7	63.64	11	100

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 08



Fuente: Tabla N° 08

En la Tabla N° 08 se evidencia que el 45.45% (05) trabajadores cuentan con otros modelos de comportamiento organizacional, con una cultura de trabajo de equipo formales, existe un 9.09% (01) trabajador que cuenta con modelo de comportamiento organizacional de tipo colegiado con una cultura de trabajo de equipo informal.

TABLA N° 09

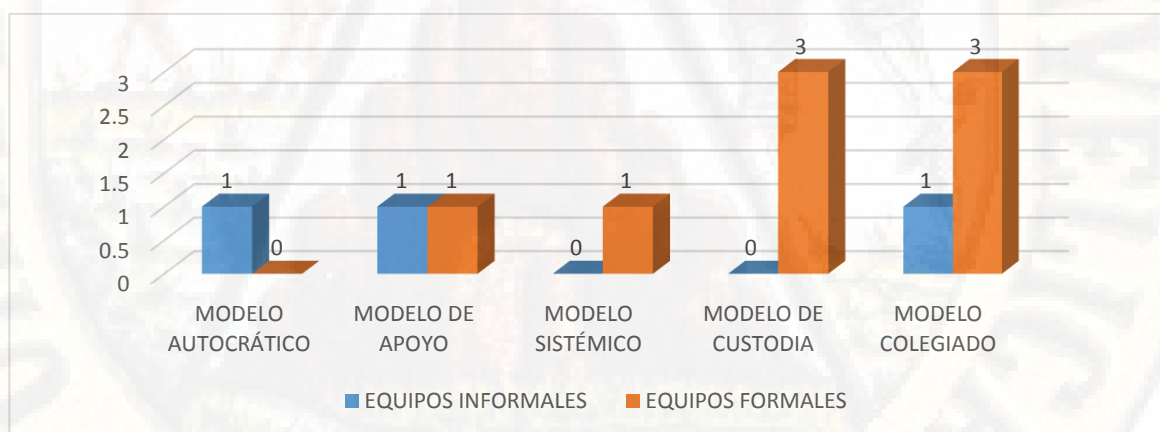
Relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Cultura de trabajo*Comportamiento Organizacional	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL										Total	%
	MODELO AUTOCRÁTICO	%	MODELO DE APOYO	%	MODELO SISTÉMICO	%	MODELO DE CUSTODIA	%	MODELO COLEGIADO	%		
EQUIPOS INFORMALES	1	9.09	1	9.09	0	0	0	0	1	9.09	3	27.27
EQUIPOS FORMALES	0	0	1	9.09	1	9.1	3	27.3	3	27.3	8	72.73
Total	1	9.1	2	18.18	1	9.1	3	27.3	4	36.4	11	100

Fuente: Instrumentos 2017

GRÁFICO N° 09

Relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.



Fuente: Tabla N° 09

De la tabla N° 09 se evidencia que la relación entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de mayor frecuencia se encuentra en equipos formales con un modelo de custodia y colegiado con un 27.3% (03) trabajadores y el de menor frecuencia se encuentra equipos informales con modelo autocrático, de apoyo y colegiado con un 9.1% (01) trabajadores respectivamente.

4.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se evidencia que la edad de mayor frecuencia es de 31 a 35 años, mayor frecuencia del personal en relación a sexo es femenino, mayor frecuencia son obstetra, enfermera, técnica en enfermería, el tiempo de mayor servicio es de 1 a 5 años y la condición laboral de mayor frecuencia son nombradas. De acuerdo a las directivas emanadas por el Ministerio de Salud, la clasificación del Centro de Salud de Nuevo Occoro se encuentra en el primer nivel de atención categoría 1-3 de complejidad; motivo por la cual se cuenta con un médico, una enfermera, una obstetra, un odontólogo, personal técnico, chofer, y digitador, lo que se relaciona con los resultados obtenidos en el presente estudio.

Un 72.7% (08) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo formal manifestándose de acuerdo a Reza Jesús (2006) que los equipos formales tienen clara su estructura de mando y el objetivo que persiguen es explícitamente claro y un 27.3% (03) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo informal expresada en carencia de estructura de mando y objetivos claramente especificados como grupo. Y Maslow establece Es una la integración armónica de funciones y actividades desarrolladas por diferentes personas que laboran con cultura de trabajo (20). Así mismo Aguilar H (2016) concluye que el trabajo en equipo en una organización se relaciona al clima organizacional, la cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo. Tal hecho hace que en el Centro de Salud de Nuevo Occoro se promueva capacitaciones que conlleven a la mejora de resultados institucionales.

El tipo de comportamiento organizacional de mayor frecuencia que poseen los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Occoro es el modelo colegiado que es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término

colegiado alude a un grupo de personas con un propósito común, encarnación del concepto de equipo manifestado por Robbins, Stephen P. (2004); de acuerdo a la teoría del comportamiento organizacional los trabajadores tiene conductas previsibles y su estudio sistemático genera medios para hacer pronósticos razonablemente atinados en la institución (21). Y de acuerdo a Toro L. (2015) en su tesis titulada “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales” El trabajo en equipo permitió; planear las actividades o tareas generando mejores resultados; asignar tareas de manera clara a cada miembro del equipo; establecer normas claras, que permitan lograr el objetivo de la organización, desarrollar actividades que permitan fortalecer al equipo y sus relaciones interpersonales. mejorar la producción de la organización, contar con talento humano competente y motivado, generar identidad del empleado con la Organización, impacta notablemente la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo. Así mismo Rodriguez H (2016) manifiesta que es un riesgo la tercerización de contratos que son imprecisos y arrojan resultados bastante negativos en el clima organizacional. Con estos datos podemos manifestar que el Serum al ser un modelo de contrato anual pone en riesgo el clima organizacional y trabajo en equipo debido al corto tiempo de estadía en la institución.

La relación entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de mayor frecuencia se encuentra en equipos formales con un modelo de custodia y colegiado con un 27.3%. demostrando estadísticamente que no existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. La cual se contrapone con el estudio planteado por Peña Y. (2014) en su tesis titulada “Valores laborales y trabajo en equipo” (estudio realizado en CONSTRUFÁCIL Coatepeque” donde se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que, si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo en equipo, debido que van

enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los colaboradores y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para Construfácil, Coatepeque. De acuerdo a Bravo J (2016) existe una asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral siendo los de mayor edad los que tienen una percepción más favorable del clima laboral. Con esto podemos expresar que en el Centro de Salud de Nuevo Occoro al no haber relación significativa entre cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional, se debe a la existencia de personales con sentimientos de insatisfacción, inseguridad, ausencia de sensación de compañerismo por parte de la dirección.

4.3. PROCESO DE PRUEBA DE HIPÓTESIS

4.3.1. SIGNIFICACIÓN ESTADÍSTICA DE LA PRUEBA “rho”de Spearman”

Hipótesis Alternativa (H_a):

Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

H_i: $r < 0$ La relación es significativa

Hipótesis Nula (H₀):

No Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

H_i: $r \geq 0$ La relación no es significativa

NIVEL DE SIGNIFICANCIA (α) Y NIVEL DE CONFIANZA (Y)

(α) = 0,05 (5%);

(Y) = 0,95 (95%)

FUNCIÓN O ESTADÍSTICA DE PRUEBA

Formula de rho de Spearman.

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Dónde:

N= número de datos

$\sum D^2$ = Sumatoria de la diferencia de los rangos elevada al cuadrado

r_{xy} = r de pearson.

N= Datos de las variables.

$S_x S_y$ = Desviación estándar de las variables.

REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE LA HIPÓTESIS NULA:

En la prueba de rho de Spearman una vez calculado el valor “rho” y el “p” valor se elige el nivel de correlación y se compara con el valor obtenido y para el coeficiente “rho” se establece, que las mediciones corresponden de +1 a -1, pasando por el 0:

- Donde cero significa que no hay correlación entre las variables estudiadas.
- Mientras que los valores +1 denotan la correlación máxima directa y valores de -1 denotan correlación máxima inversa.

VALOR CALCULADO

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la Tabla siguiente:

TABLA

OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”

	CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
--	---------------------------------	----------------------------------

	Coefficiente de correlación	1,000	,334
	Sig. (bilateral)	.	,315
Rho de Spearman	N	11	11
	Coefficiente de correlación	,334	1,000
	Sig. (bilateral)	,315	.
	N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=0.344 (p=0,000).

- 1.00	Correlación negativa perfecta.
-0.95	Correlación negativa fuerte.
-0.50	Correlación negativa moderada.
- 0.10	Correlación negativa débil.
0.00	Ninguna correlación.
+ 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.50	Correlación positiva moderada.
+ 0.95	Correlación positiva fuerte.
+ 1.00	Correlación positiva perfecta.

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

4.3.2. Descripción de pruebas específicas

1. Ha: Las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 son iguales.

Condición

Si $x > 50\%$ se rechaza la hipótesis nula

Si $x < 50\%$ se acepta la hipótesis nula

Formula:

$$X = (Y \cdot 100) / 11$$

Aplicado Fórmula:

$$X = 45.45\%$$

Se acepta la hipótesis nula por lo que se rechaza la hipótesis alterna que dice: las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 son iguales.

2. La cultura de trabajo en equipo en los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 es formal.

Condición

Si $x > 50\%$ se rechaza la hipótesis nula

Si $x < 50\%$ se acepta la hipótesis nula

Formula:

$$X = (Y \cdot 100) / 11$$

Aplicado Fórmula:

$$X = 72.72\%$$

Se rechaza la hipótesis nula por lo que se acepta la hipótesis alterna que dice: la cultura de trabajo en equipo en los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 es formal.

3. Ha: El comportamiento organizacional en los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 sigue un modelo autocrático.

Condición

Si $x > 50\%$ se rechaza la hipótesis nula

Si $x < 50\%$ se acepta la hipótesis nula

Formula:

$$X = (Y \cdot 100) / 11$$

Aplicado Fórmula:

$$X = 9.09\%$$

Se acepta la hipótesis nula por lo que se rechaza la hipótesis alterna que dice: El comportamiento organizacional en los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 sigue un modelo autocrático.

4. Ha: Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

TABLA
OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”

		CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	AUTOCRATICO
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,194
	Sig. (bilateral)	.	,568
	N	11	11
	Coeficiente de correlación	,194	1,000
AUTOCRATICO	Sig. (bilateral)	,568	.
	N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0.194 (p=0,000).

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

5. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

TABLA
OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”

		CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	APOYO
Rho de Spearman	CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO		
	Coefficiente de correlación	1,000	,289
	Sig. (bilateral)	.	,389
	N	11	11
	APOYO		
	Coefficiente de correlación	,289	1,000
	Sig. (bilateral)	,389	.
	N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0.289 (p=0,000).

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

6. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

TABLA
OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”

		CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	SISTEMICO
Rho de Spearman	CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO		
	Coeficiente de correlación	1,000	,194
	Sig. (bilateral)	.	,568
	N	11	11
	SISTEMICO		
	Coeficiente de correlación	,194	1,000
	Sig. (bilateral)	,568	.
	N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0.194 (p=0,000).

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

7. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

TABLA

OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”

		CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	CUSTODIA
Rho de Spearman	CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO		
	Coeficiente de correlación	1,000	-,083
	Sig. (bilateral)	.	,808
	N	11	11
	CUSTODIA		
	Coeficiente de correlación	-,083	1,000
	Sig. (bilateral)	,808	.
	N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0.083 (p=0,000).

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación negativa débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

8. Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

TABLA**OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE LA “rho de Spearman”**

			CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	COLEGIADO
Rho de Spearman	CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	1,000	-,386
		Sig. (bilateral)	.	,241
		N	11	11
	COLEGIADO	Coeficiente de correlación	-,386	1,000
		Sig. (bilateral)	,241	.
		N	11	11

DECISIÓN ESTADÍSTICA:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”=-0.386 (p=0,000).

CONCLUSIÓN:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación negativa débil; por ende, se acepta la hipótesis nula denegando la hipótesis alterna.

CONCLUSIONES

- La edad de mayor frecuencia es de 31 a 35 años, la de menor frecuencia de 36 a 40 años; la mayor frecuencia de trabajadores es de sexo femenino y de 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 que labora en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es de tipo formal y la de menor frecuencia es de tipo informal.
- El tipo de comportamiento organizacional de mayor frecuencia que poseen los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Occoro 2017 es el modelo colegiado y la de menor frecuencia es el modelo sistémico y autocrático.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación negativa débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación negativa débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- No Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

RECOMENDACIONES

A la Unidad de Posgrado de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica:

- Considerar investigaciones donde se identifique procesos de mejora para la gestión en salud.
- Promover investigaciones para el conocimiento del contexto de cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional..

Al Centro y Puestos de Salud de Nuevo Occoro:

- Establecer programas de mejora en los temas relacionados a cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional.
- Emplear los resultados del presente estudio para la mejora del Centro de Salud y puestos de Nuevo Occoro.

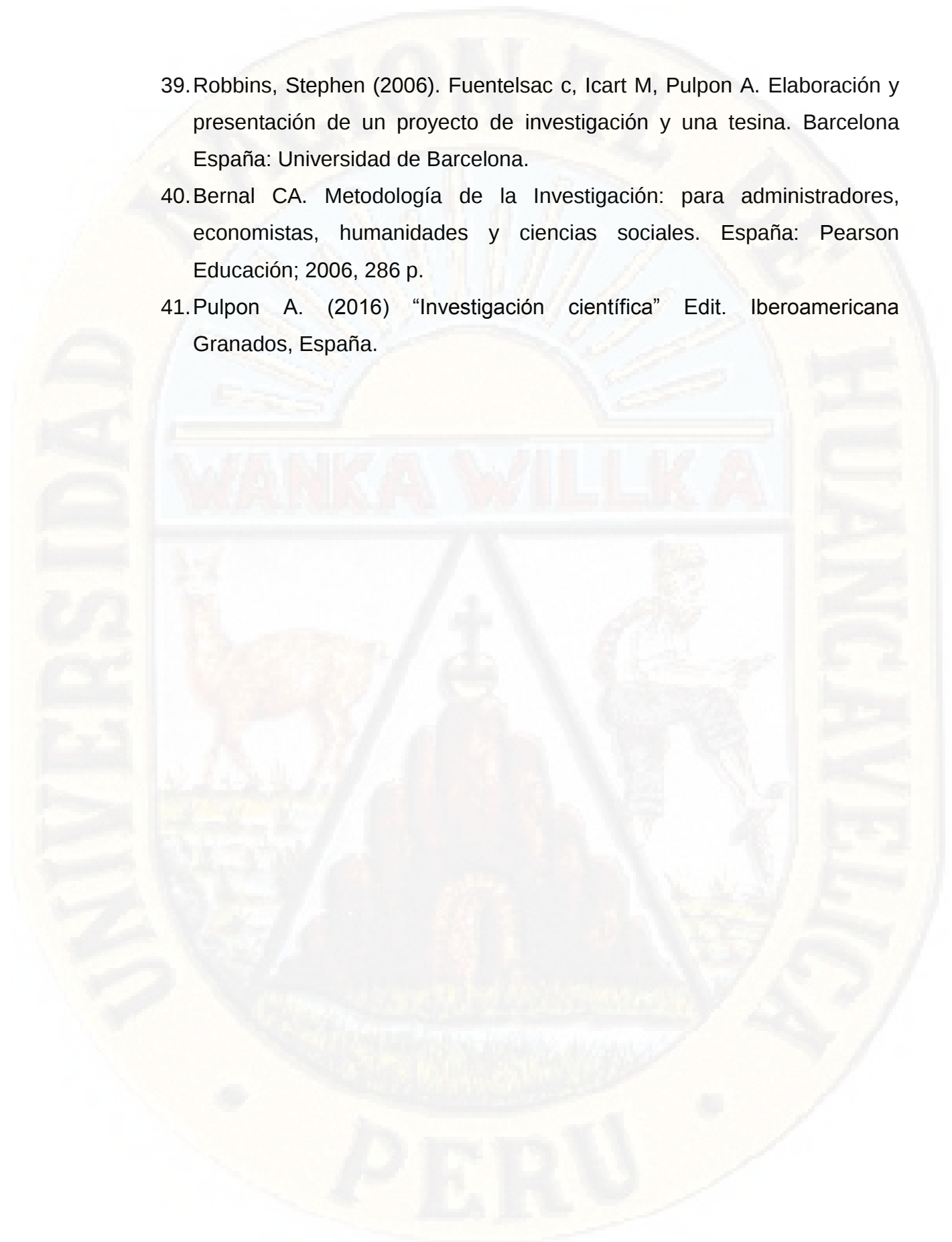
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

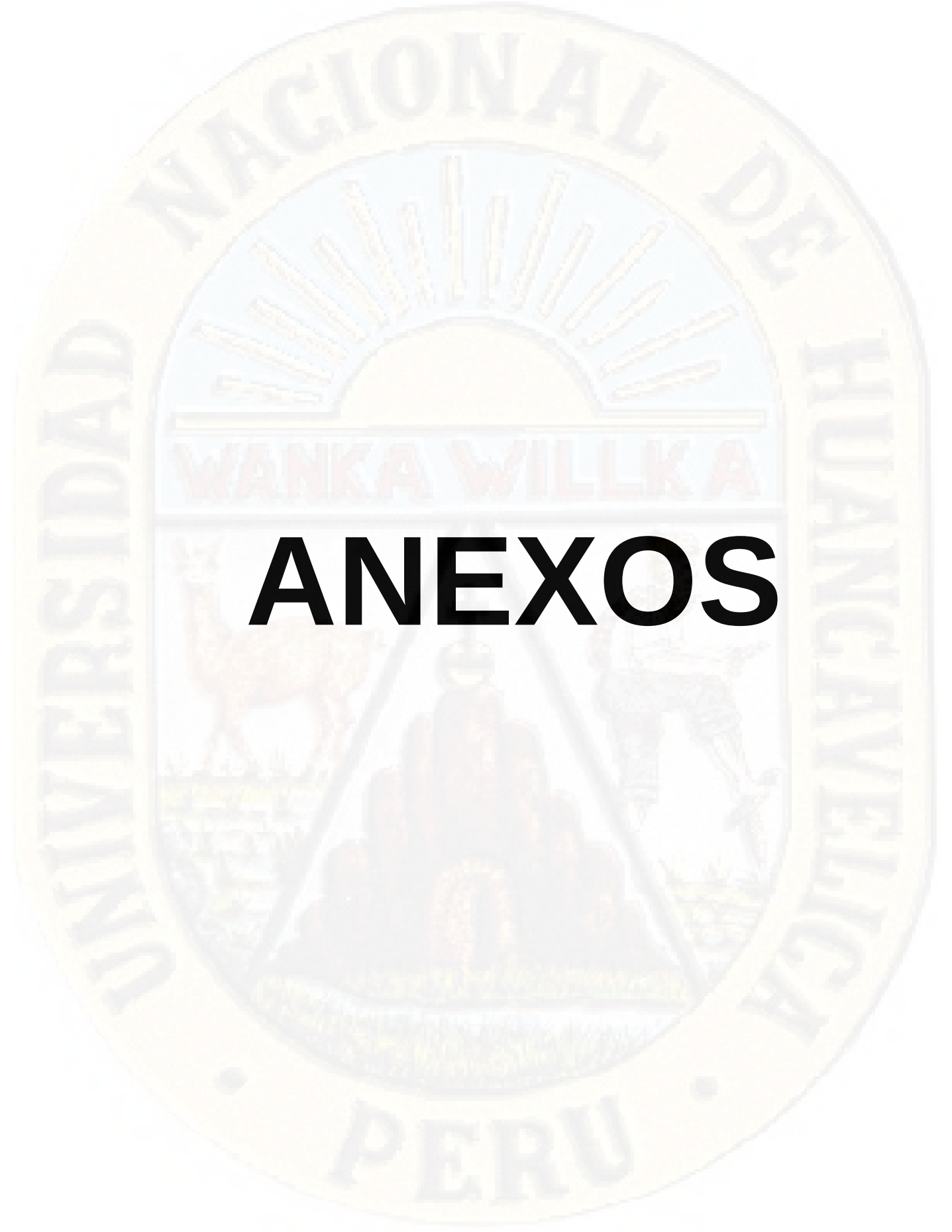
1. Robbins, S. y Judge, T. (2004) "Comportamiento Organizacional" 13edic.Edit. Pearson Education.
2. Johnson J y Holubec (1999) "La cooperación profesional" Buenos Aires.
3. Franco C. (2015) "La cultura organizacional clave para el éxito de una empresa" El Salvador.
4. Ledlow S. (2015) "Formación de equipos laborales" Orlado, EEUU.
5. Rosales, C. Valverde J. (2014) "Trabajo en equipo en las instituciones de salud: conceptos y herramientas para su desarrollo" consultado 27/01/2019 disponible en: <https://campusvirtualsp.org/pluginfile.%20%281%29.pdf>.
6. Marquez V. (2016) "Trabajo en equipo y productividad" Rev. Universidad ICESI Colombia Vol 1.
7. Posts Tagged (2013) "Noticias y reportajes" EEUU, 7 de octubre de 2013. Disponible en www.poststagged.com. (consultado 27 de enero de 2019).
8. López, J. (2017) "Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá" Universidad de Antioquia, Colombia.
9. Calderon C. y Sánchez, L. (2017) en su tesis titulada "Cultura organizacional en el hospital universitario nacional de Colombia", 2017"
10. Aguilar H. (2016) "Trabajo en equipo y clima organizacional" México.
11. Toro L. 2015 "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales" Bogota D.C.
12. Peña Y. (2014) "Valores laborales y trabajo en equipo, estudio realizado en construfácil coatepeque" México.
13. Rodriguez H. (2016) "Programa de comportamiento organizacional de la empresa ingeniería de apoyo y servicios sac, para optimizar los servicios de tercerización que presta en la sede administrativa de Backus – Lima" Lima, Perú.

14. Bravo J. (2016) en su tesis "Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima" Lima, Perú.
15. Llacchua F. (2015) "Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, 2015" Andahuaylas, Apurímac.
16. Llanos, J. (2013) en su tesis "Influencia de los factores de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del centro médico especializado en salud "casa grande"- distrito de Casa Grande" Trujillo, Perú.
17. Ríos R. (2004) "El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. un estudio de casos en el centro educativo estatal 0019-san Martín de Porres Velásquez" Lima, Perú.
18. Laurente M. y Santos R. (2015) "Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en los Trabajadores Administrativos de la Municipalidad Distrital De Yauli – Huancavelica, Periodo 2015" Yauli, Huancavelica.
19. Huamaní, H. (2012) "Cultura organizacional y desempeño laboral caso: Banco de la Nación- agencia Lircay, 2011" Lircay, Huancavelica.
20. Avendaño, C., Medina, A (1996) "Liderazgo y comunicación en la Organización Social" Universidad de Chile.
21. Prentice (2000) Fundamentos de comportamiento organizacional. (5ta Ed.). México D.F: Hall Latinoamérica.
22. Reza, Jesús (2006). Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones. (1ra Ed.). México D.F: Panorama Editorial.
23. Thonyth. T (2017) "Cultura de trabajo" Rev. Mundo Negocios Vol. 5 (Consultado 16 de abril de 2019).
24. Zelaya, J. (2006). Clasificación de puestos. (1ra Ed.). Costa Rica: Universidad EE.
25. Carrada T. (2002) La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿Por qué estudiar la cultura? Rev Med IMSS;40(3):203-11.

26. Sánchez J, Tejero B, Yurrebaso A, Lanero A. (2006) Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. AIBR.;1:374-97.
27. León M, Ponjuán G, Rodríguez M. Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. 2006. Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci08206.htm
28. Arana L, Sánchez S. La gestión del conocimiento, el papel de la cultura organizativa. s.d. Disponible en:
http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf
29. Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional. (10 ed.). México: Pearson Educación.
30. Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA (2008) “Metodología para el comportamiento organizacional” 2da Edic. Edit. El Perú pp. 18.
31. Ruges Mauro (2007). Administración de la capacitación. Serie la capacitación efectiva. Tijuana, México. 1997, p. 1-2.
32. Amaya, García (2003). Plan de capacitación. (1ra Ed.). México D.F: Patria cultural.
33. Ministerio de Salud (2003) “Norma técnica de clasificación de establecimientos de salud” Perú.
34. Chiavenato Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. 1ra Edición. McGraw-Hill Editorial
35. Dolan, Simón (2003), “La gestión de los recursos humanos”. Editorial: McGraw Hill. Barcelona España
36. Goleman, Daniel (1996). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (1996) Bantam Books. ISBN 978-0-553-38371-3
37. Wikipedia:Citar Wikipedia [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2016 [consulta: 22 de noviembre del 2016]. Disponible en <https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Citar_Wikipedia>
38. Wayne, R. (2005). Landeau R. Elaboración de trabajos de Investigación. Venezuela: Editorial Alfa; 2007. 187 p.

39. Robbins, Stephen (2006). Fuentelsac c, Icart M, Pulpon A. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona España: Universidad de Barcelona.
40. Bernal CA. Metodología de la Investigación: para administradores, economistas, humanidades y ciencias sociales. España: Pearson Educación; 2006, 286 p.
41. Pulpon A. (2016) "Investigación científica" Edit. Iberoamericana Granados, España.





ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PREGUNTA GENERAL ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017? PREGUNTAS ESPECÍFICAS - ¿Cuáles son las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión	OBJETIVO GENERAL Determinar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. OBJETIVOS ESPECÍFICOS - Establecer las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir el comportamiento organizacional que poseen los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo autocrático del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de apoyo del Establecimiento de Salud	HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS - Las características sociodemográficas de los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 son iguales. - La cultura de trabajo en equipo en los trabajadores del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017 es formal. - El comportamiento organizacional en los trabajadores del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 sigue un modelo autocrático - Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Existe relación significativa entre la	VARIABLE N° 1 Cultura de trabajo en equipo. VARIABLE N° 2 Comportamiento organizacional.	TIPO DE INVESTIGACIÓN: Según la intervención del investigador: No experimental. Según el número de ocasiones en que se mide la variable de estudio: Correlacional. NIVEL DE INVESTIGACIÓN :Correlacional MÉTODO DE INVESTIGACIÓN: Método deductivo, inductivo. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Diseño no experimental transversal descriptivo. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO: • Población: • Muestra: TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: • TÉCNICA: Encuesta. • INSTRUMENTO: Cuestionario. TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS Técnica estadística: - Estadística descriptiva. - Estadística inferencial.

modelo de apoyo del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017? - ¿Cómo es la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017?	de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo sistémico del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo de custodia del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Describir la cultura de trabajo en equipo que poseen los trabajadores relacionado a la dimensión modelo colegiado del Establecimiento de Salud de Nuevo Occoro 2017.	cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. - Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.		
---	---	---	--	--



ANEXO N° 02

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:

Edad:.....Sexo: (M) (F)

Sexo: (M) (F) Profesión:.....

Tiempo de servicio:Condición laboral :

N°	PREGUNTAS	SI	NO
1	En su centro laboral para enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas presentan unión física		
2	En su centro laboral para enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas presentan unión física		
3	En su centro laboral para enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas presentan unión física		
4	Ante una situación que lo requiera existen cambios estructurales en su centro de trabajo.		
5	Ante una situación que lo requiera existen cambios de roles y reglas en su centro de trabajo.		
6	Los profesionales de su centro de labores brindan y reciben experiencias de otras instituciones de salud.		
7	En su centro de labores permiten transmitir sus experiencias de forma clara y directa sin interrupciones.		
8	Los profesionales tienen la capacidad integrarse para vivenciar, compartir sentimientos y emociones positivas unos a los otros.		
9	Entre los profesionales de su centro de labores existe correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales.		
10	En su centro de labores esta institucionalizado la estructura de mando.		
11	En su centro de labores cuentan con un plan estratégico institucional.		

Escala de Ponderación

N°	VALOR	CONDICIÓN
1	1-16	Equipos informales
2	17-22	Equipos formales



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.

III. DATOS PERSONALES:

Edad:.....Sexo: (M) (F)

Sexo: (M) (F) Profesión:.....

Tiempo de servicio:Condición laboral :

Nº	PREGUNTAS	SI	NO
1	La jefatura realiza el reconocimiento de los sentimientos de insatisfacción, inseguridad y frustración de sus trabajadores		
2	Existen programas de bienestar social para los empleados.		
3	Usted se siente complacido con su trabajo		
4	Usted se siente satisfecho con su trabajo		
5	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.		
6	Usted presenta sentimientos de participación y colaboración en las actividades de la organización.		
7	En su centro de labores existe la generación por parte de la dirección de una sensación de compañerismo con los empleados.		
8	Usted se siente útil y necesario en su centro de labores.		
9	La dirección funge como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad.		
10	Usted practica la autodisciplina		
11	En su centro de labores interactúan para lograr un fin común.		
12	En su centro de labores existe un fluxograma.		
13	En su centro de labores existe un manual de procedimientos.		
14	La jefatura exige resultados a través de medios verbales, documentos y otro.		
15	La jefatura se delega por derecho a aquellos a quienes se aplica.		
16	La jefatura al ordenar, los empleados deben seguir sus órdenes		
17	Usted respeta a su jefe.		

Esacala de ponderación

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

ANEXO 03

EVALUACIÓN DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS A TRAVÉS DE KUDER Y RICHARDSON (KR20)

GENERALIDADES:

El Método KR20 representa un coeficiente de consistencia interna del instrumento, que proporciona la media de todos los coeficientes de división por mitades para todas las posibles divisiones del instrumento en dos partes.

CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE KR20

La fórmula KR-20 está especialmente orientada a ítems dicotómicamente valorados (específicamente, valorados con los valores 0 y 1)

FÓRMULA:

$$r_u = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

En donde:

r_u = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO



VALOR CALCULADO

OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE KR20

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO

Casos	Ítems											Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	
1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	8
2	1	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	5
3	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	1	6

4	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	5
5	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	6
6	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	6
7	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	9
8	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	0	4
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
10	1	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	8
Suma	7	9	5	8	5	7	6	6	4	5	6	4.62
p	0.28	0.36	0.2	0.32	0.2	0.28	0.24	0.24	0.16	0.2	0.24	
q(1-p)	0.72	0.64	0.8	0.68	0.8	0.72	0.76	0.76	0.84	0.8	0.76	
pq	0.202	0.23	0.16	0.218	0.16	0.202	0.182	0.182	0.134	0.16	0.182	2.0128

rtt	0.62726496
n	10
n-1	9
Suma pq	2.0128
Var total	4.62

DESICIÓN ESTADÍSTICA

La prueba de confiabilidad de instrumento KR20 obtuvo 0.62726496; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,6 a 0,8 por lo que es 62% de confiabilidad del instrumento.

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Cultura de Trabajo en Equipo en el centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es **ACEPTABLE**.

EVALUACIÓN DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS A TRAVÉS DE KUDER Y RICHARDSON (KR20)

GENERALIDADES:

El Método KR20 representa un coeficiente de consistencia interna del instrumento, que proporciona la media de todos los coeficientes de división por mitades para todas las posibles divisiones del instrumento en dos partes.

CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE KR20

La fórmula KR-20 está especialmente orientada a ítems dicotómicamente valorados (específicamente, valorados con los valores 0 y 1)

FÓRMULA:

$$r_{ii} = \frac{n}{n-1} * \frac{V_t - \sum pq}{V_t}$$

En donde:

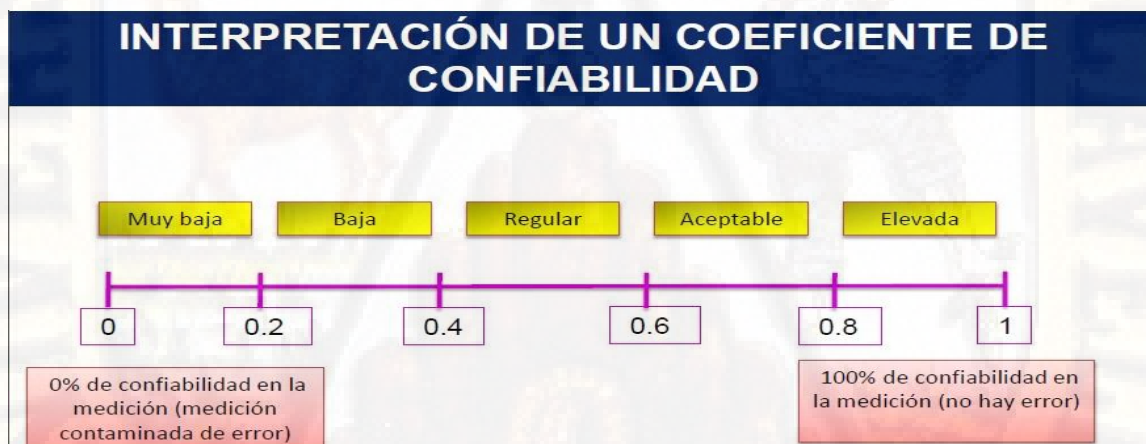
r_{ii} = coeficiente de confiabilidad.

N = número de ítems que contiene el instrumento.

V_t = varianza total de la prueba.

$\sum pq$ = sumatoria de la varianza individual de los ítems.

REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO



VALOR CALCULADO

OBTENCIÓN DEL VALOR CALCULADO DE KR20

CUESTIONARIO SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL																		
Casos	Ítemes																	total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	
1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	12
2	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	8
3	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	6
4	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	13
5	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
6	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	12
7	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	10
8	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	14
9	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	13
10	1	1	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	1	1	9
Suma	7	8	5	10	4	2	8	6	4	6	8	4	9	6	8	6	10	7.43
p	0.28	0.32	0.2	0.4	0.16	0.08	0.32	0.24	0.16	0.24	0.32	0.16	0.36	0.24	0.32	0.24	0.4	
q(1-p)	0.72	0.68	0.8	0.6	0.84	0.92	0.68	0.76	0.84	0.76	0.68	0.84	0.64	0.76	0.68	0.76	0.6	
pq	0.202	0.218	0.16	0.24	0.134	0.074	0.218	0.182	0.134	0.182	0.218	0.134	0.23	0.182	0.218	0.182	0.24	3.1488

rtt	0.64043847
n	10
n-1	9
Suma pq	3.1488
Var total	7.43

DECISIÓN ESTADÍSTICA

La prueba de confiabilidad de instrumento KR20 obtuvo 0.64043847; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,6 a 0,8 por lo que es 64% de confiabilidad del instrumento.

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Comportamiento organizacional en el centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es **ACEPTABLE**.

ANEXO N° 04

EVALUACIÓN DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO PARA MEDIR COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

GENERALIDADES: La G geométrica mide la capacidad de instrumento para medir lo que realmente se propone.

CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE G GEOMÉTRICA

La G geométrica esta orientada a analizar las 10 dimensiones (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intensionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia) establecidas en la evaluación por 03 a 05 expertos.

FÓRMULA:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3}$$

REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ

Tabla x
Criterios para validez

Rango	Criterio
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

VALOR CALCULADO

Experto 01	16	16	19	17	16	15	16	15	15	17	162	81.0	<u>0.81</u>
Experto02	16	17	15	19	15	15	15	17	18	15	162	81.0	
Experto 03	18	18	16	18	19	18	17	18	15	15	172	86.0	

DESICIÓN

La prueba de validez de instrumento G Geométrica obtuvo 0.81; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,72 a 0,99 por lo que es 81% de validez del instrumento

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Comportamiento organizacional en el centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es de **EXCELENTE VALIDEZ**.

EVALUACIÓN DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO PARA MEDIR CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO A TRAVÉS DE G GEOMÉTRICA

GENERALIDADES: La G geométrica mide la capacidad de instrumento para medir lo que realmente se propone.

CONSIDERACIONES DE UTILIZACIÓN DE G GEOMÉTRICA

La G geométrica esta orientada a analizar las 10 dimensiones (claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intensionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia) establecidas en la evaluación por 03 a 05 expertos.

FÓRMULA:

$$C_g = \sqrt[3]{C_1 \cdot C_2 \cdot C_3}$$

REGIÓN CRÍTICA O DE RECHAZO DE EVALUACIÓN DE VALIDEZ

Tabla x
Criterios para validez

Rango	Criterio
0.53 a menos	Validez nula
0.54 a 0.59	Validez baja
0.60 a 0.65	Válida
0.66 a 0.71	Muy válida
0.72 a 0.99	Excelente validez
1.0	Validez perfecta

VALOR CALCULADO

Experto 01	18	15	15	16	20	17	15	18	15	18	167	83.5	0.84
Experto 02	18	15	15	16	20	17	15	18	15	18	167	83.5	
Experto 03	18	15	15	16	20	17	15	18	15	18	167	83.5	

DECISIÓN

La prueba de validez de instrumento G Geométrica obtuvo 0.84; por lo que de la tabla de decisiones el valor obtenido se encuentra en el rango de 0,72 a 0,99 por lo que es 84% de validez del instrumento

Con este resultado, se concluye que el instrumento de medición de Cultura de Trabajo en Equipo en el centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es de **EXCELENTE VALIDEZ**.



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Corrallo Gyllhoquo Olivas
1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UPHF
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO (CUESTIONARIO).**
1.4. Autor del instrumento: **Anyela Riveros Huarocc**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				0	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				x	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente					x
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos de la Tecnología educativa				x	
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.					0
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				x	
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					x

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Excelente

Lugar y fecha: AYO 08 mayo 2018

Firma del Experto Informante

DNI. N° 92974097teléfono N° 910586718



DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Carrillo Cayllahua Marian
1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente - UPAHF
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Instrumento para medir comportamiento organizacional (Cuestionario)
1.4. Autor del instrumento: Anyla Riveros Huaroc

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos - científicos de la Tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Excelente

Lugar y fecha: Hyo 08 mayo 2018

Firma del Experto Informante

DNI. N° 42474097 teléfono N° 910586718



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Lucas Martín Gordo
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO (CUESTIONARIO).**
- 1.4. Autor del instrumento: **Anyela Riveros Huaroc**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

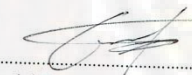
DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos de la Tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.				X	X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Excelente

Lugar y fecha: Huancavelica 12 de
Enero de 2018


Firma del Experto Informante

DNI. N° 40428025 teléfono N° 928424835



**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Fuentes Manza Cuzco
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: DIRECTOR
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Instrumento para medir comportamiento organizacional (Cuestionario)**
- 1.4. Autor del instrumento: **Anyela Riveros Huaroc**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21 – 40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos de la Tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: Excelente

Lugar y fecha: Huancavelica 12 de
Enero de 2018

Firma del Experto Informante

DNI. N° 4047835 teléfono N° 928424835

**DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:**

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: Luis Alberto L. Sosa
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: FE SUSA
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **Instrumento para medir comportamiento organizacional (Cuestionario)**
- 1.4. Autor del instrumento: **Anyela Riveros Huaroc**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado					+
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				+	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				+	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				+	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					+
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente					+
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos de la Tecnología educativa				+	
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.					+
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				+	
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio					+

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Excelente

Lugar y fecha: Huancayo 10 dic. 2018

Firma del Experto Informante

DNI. N° 41588617 teléfono N° 964689550



DISEÑO DEL INFORME DE OPINION DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION:

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante: LAURO VELAZCO LUISER J.
1.2. Cargo e Institución donde labora: Es Salud
1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO (CUESTIONARIO).
1.4. Autor del instrumento: Anyela Riveros Huaroc

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente 00 – 20% 0-4	Regular 21-40% 5-8	Buena 41-60% 9-12	Muy buena 61-80% 13-16	Excelente 81-100% 17-20
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje Apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas Observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos – científicos de la Tecnología educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los Índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					X
10. PERTINENCIA	Adecuado para el estudio				X	

III. OPINION DE APLICABILIDAD:

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Excelente

Lugar y fecha: Huancayo 10 Dic. 2019

Firma del Experto Informante

DNI. N° 41582617..teléfono N° 964699550

BASE DE DATOS

Para tener fiabilidad en los cálculos de los resultados, se procesó los datos con el programa estadístico IBM SPSS Vers. 22.0 y Microsoft Office-Excel 2016.

[illegible]

ANEXO 6

ARTÍCULO CIENTÍFICO

CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE SALUD NUEVO OCCORO 2017

Riveros, A.

Unidad de Pos Grado de la Facultad de Enfermería, Universidad Nacional de Huancavelica,
Huancavelica, Perú

RESUMEN:

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.

Materiales y métodos: 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.

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 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).

Conclusiones: La cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional mas 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 2017.

Palabras clave: cultura, trabajo, equipo, comportamiento organizacional.

CULTURE OF WORK IN TEAM AND ORGANIZATIONAL BEHAVIOR IN THE NEW OCCORO HEALTH CENTER 2017

Riveros, A.

Post Graduate Unit of the Faculty of Nursing, National University of Huancavelica,
Huancavelica, Peru

SUMMARY:

Objective: Determine the relationship that exists between the culture of teamwork and organizational behavior in the Health Center of Nuevo Occoro 2017.

Materials and methods: the type was non-experimental at the correlational level with a cross-correlational design, applying the inductive-deductive and research method, with a universe sample of 11 workers, the technique used in the data collection was the survey.

Results: The age of greatest frequency was from 31 to 35 years, less frequently from 36 to 40 years; there is a predominance of female workers with a named condition; with a greater work

experience between 1 to 5 years. The culture of teamwork of greater frequency that has the personnel of the Center of Health of New Occoro is of formal type and the one of less frequency of informal type. In relation to the type of organizational behavior they have a collegial model and, less frequently, the systemic and autocratic model. And according to Spearman's rho test (0.344 = weak positive relationship)..

Conclusions: The culture of teamwork and the most frequent organizational behavior occurs in formal teams with custody and collegiate models; therefore, it can be affirmed that there is no significant relationship between the culture of teamwork and organizational behavior in the Health Center of Nuevo Occoro 2017.

Keywords: culture, work, team, organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

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 (1). Es una disciplina científica a cuya base de conocimientos se agrega constantemente una gran cantidad de investigaciones y desarrollos conceptuales. Es un campo de estudio porque es una especialidad delimitada y con un conjunto común de conocimientos que estudia tres determinantes del comportamiento de las organizaciones: individuos, grupos y estructura. 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. Es así que la relación entre el trabajo en equipo y comportamiento organizacional van de la mano.

La presente tesis tuvo como objetivo general; determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional, establecer las características sociodemográficas de los trabajadores en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. Así mismo se planteó como hipótesis si existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017. La tesis se organiza en cuatro capítulos que describo a continuación: CAPÍTULO I: el problema. CAPÍTULO II: marco teórico. CAPÍTULO III: metodología de la investigación. CAPÍTULO IV: presentación de resultados; asimismo dentro del contenido también se considera conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

MATERIAL Y MÉTODOS

Estudio de tipo no experimental, nivel correlacional, método inductivo-deductivo, estadístico de diseño no experimental transversal; en la medición de cultura de trabajo y comportamiento organizacional se usó el cuestionario. La investigación se realizó en Centro de Salud Nuevo Occoro. La muestra lo conformaron 11 trabajadores. Los datos provenientes de la aplicación de los instrumentos fueron consolidados en una hoja de Excel herramienta de Microsoft Office y se analizaron a través del paquete estadístico IBM SPSS Statistics 22, los resultado fueron presentados en tablas de frecuencia con sus respectivos gráficos.

RESULTADOS

Se evaluaron a un total de 11 trabajadores. 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 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).

GRÁFICO N° 1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

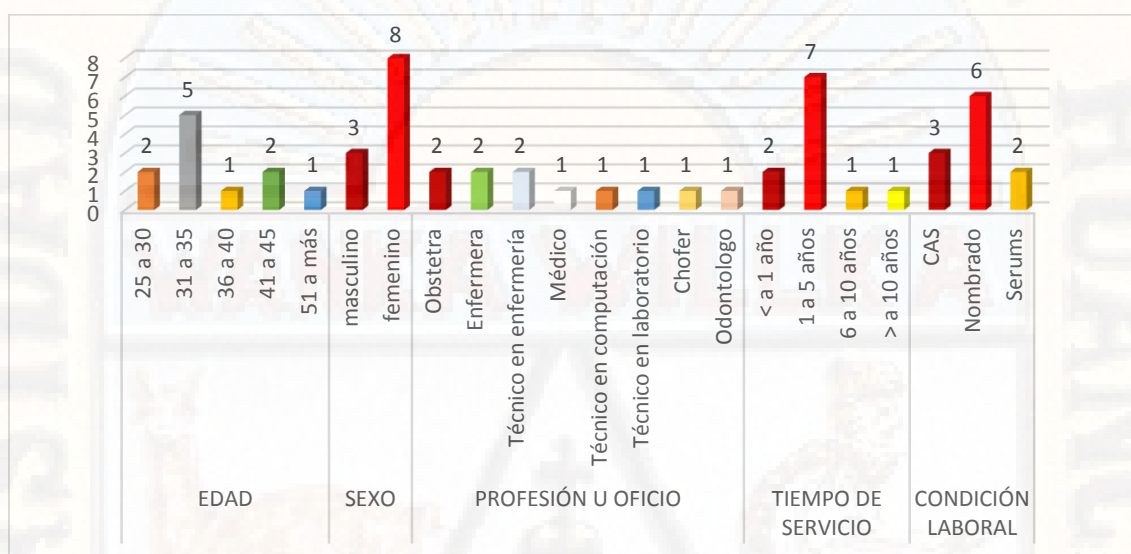


GRÁFICO N° 2. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

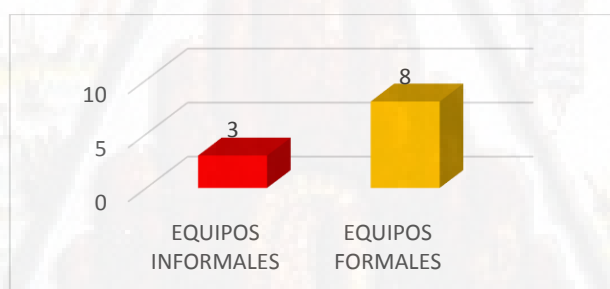


GRÁFICO N° 3. COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL QUE POSEEN LOS TRABAJADORES EN EL CENTRO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

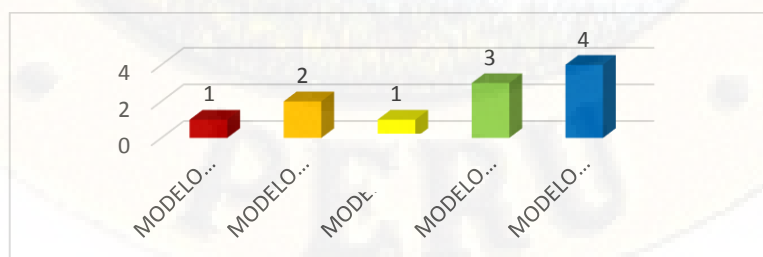


GRÁFICO N° 4. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LA DIMENSIÓN MODELO AUTOCRÁTICO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

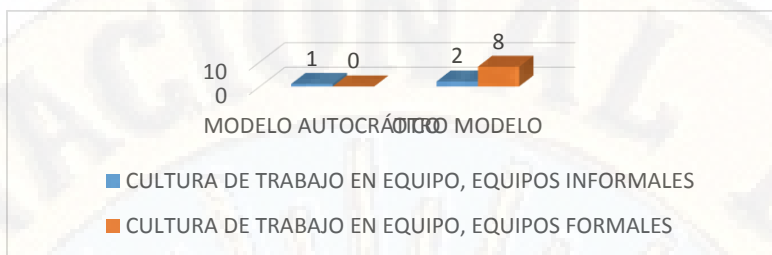


GRÁFICO N° 5. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LA DIMENSIÓN MODELO DE APOYO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

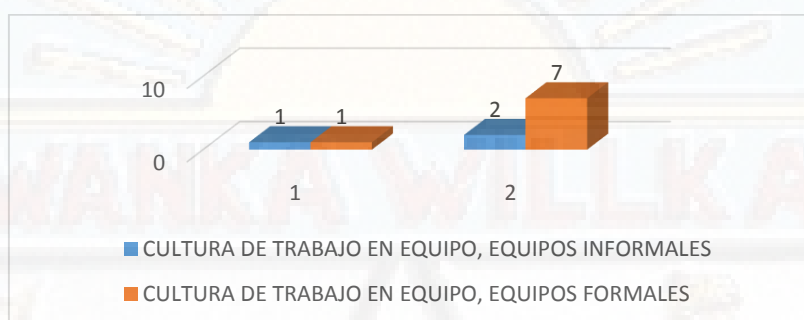


GRÁFICO N° 6. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LA DIMENSIÓN MODELO SISTÉMICO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

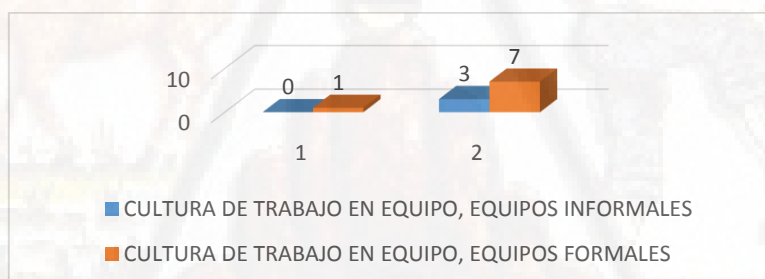


GRÁFICO N° 7. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LA DIMENSIÓN MODELO DE CUSTODIA DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017

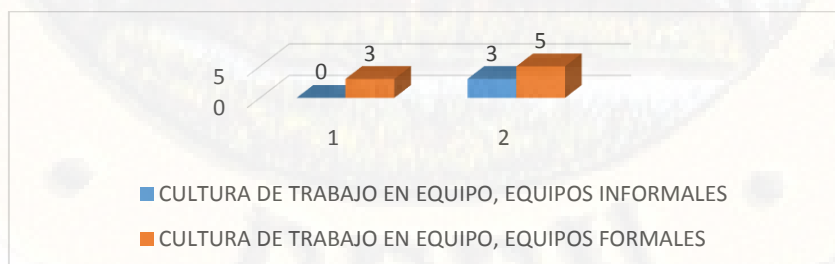
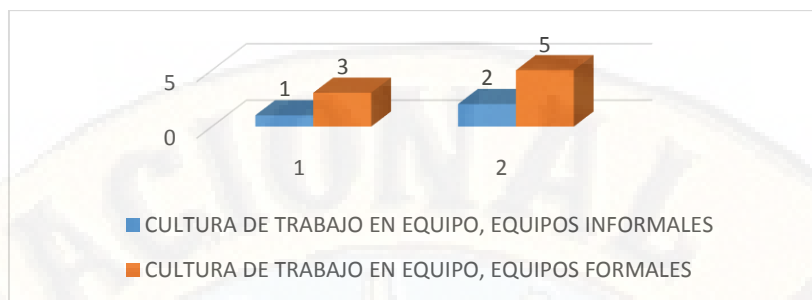


GRÁFICO N° 8. CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO QUE POSEEN LOS TRABAJADORES RELACIONADO A LA DIMENSIÓN MODELO COLEGIADO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD DE NUEVO OCCORO 2017



DISCUSIÓN

Se evidencia que la edad de mayor frecuencia es de 31 a 35 años, mayor frecuencia del personal en relación a sexo es femenino, mayor frecuencia son obstetra, enfermera, técnica en enfermería, el tiempo de mayor servicio es de 1 a 5 años y la condición laboral de mayor frecuencia son nombradas. De acuerdo a las directivas emanadas por el Ministerio de Salud, la clasificación del Centro de Salud de Nuevo Occoro se encuentra en el primer nivel de atención categoría 1-3 de complejidad; motivo por la cual se cuenta con un médico, una enfermera, una obstetra, un odontólogo, personal técnico, chofer, y digitador, lo que se relaciona con los resultados obtenidos en el presente estudio.

Un 72.7% (08) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo formal manifestándose de acuerdo a Reza Jesús (2006) que los equipos formales tienen clara su estructura de mando y el objetivo que persiguen es explícitamente claro y un 27.3% (03) personales poseen una cultura de trabajo en equipo de tipo informal expresada en carencia de estructura de mando y objetivos claramente especificados como grupo. Así mismo Aguilar H (2016) concluye que el trabajo en equipo en una organización se relaciona al clima organizacional, la cual favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes; se recomienda fomentar el trabajo en equipo por medio de capacitaciones en donde se pueda observar y dar a conocer la importancia del mismo. Tal hecho hace que en el Centro de Salud de Nuevo Occoro se promueva capacitaciones que conlleven a la mejora de resultados institucionales.

El tipo de comportamiento organizacional de mayor frecuencia que poseen los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Occoro es el modelo colegiado que es una útil prolongación del modelo de apoyo. El término colegiado alude a un grupo de personas con un propósito común, encarnación del concepto de equipo manifestado por Robbins, Stephen P. (2004). Y de acuerdo a Toro L. (2015) en su tesis titulada “La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones actuales” El trabajo en equipo permitió; planear las actividades o tareas generando mejores resultados; asignar tareas de manera clara a cada miembro del equipo; establecer normas claras, que permitan lograr el objetivo de la organización, desarrollar actividades que permitan fortalecer al equipo y sus relaciones interpersonales. mejorar la producción de la organización, contar con talento humano competente y motivado, generar identidad del empleado con la Organización, impacta notablemente la comunicación asertiva entre los miembros del equipo de trabajo. Así mismo Rodríguez H (2016) manifiesta que es un riesgo la tercerización de contratos que son imprecisos y arrojan resultados bastante negativos en el clima organizacional. Con estos datos podemos manifestar que el Serum al ser um modelo de contrato anual pone em riesgo el clima organizacional y trabajo en equipo debido al corto tiempo de estadia en la institución.

La relación entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de mayor frecuencia se encuentra en equipos formales con un modelo de custodia y colegiado con un 27.3%. demostrando estadísticamente que no existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2016. La cual se contrapone con el estudio planteado por Peña Y. (2014) en su tesis titulada

“Valores laborales y trabajo en equipo” (estudio realizado en CONSTRUFÁCIL Coatepeque” donde se aceptó la hipótesis de investigación la cual plantea que, si existe una correlación entre los valores laborales y trabajo en equipo, debido que van enlazados para formar un mejor desarrollo administrativo y lograr el compromiso de los objetivos de los colaboradores y motivar la integración lo cual hace una mejor productividad para Construfácil, Coatepeque. De acuerdo a Bravo J (2016) existe una asociación entre clima organizacional y la satisfacción laboral siendo los de mayor edad los que tienen una percepción más favorable del clima laboral. Con esto podemos expresar que en el Centro de Salud de Nuevo Occoro al no haber relación significativa entre cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional se debe a la existencia de personal con edades entre los 30 a 35 años y que son de planta.

CONCLUSIONES

- La edad de mayor frecuencia es de 31 a 35 años, la de menor frecuencia de 36 a 40 años; la mayor frecuencia de trabajadores es de sexo femenino y de 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 que labora en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017 es de tipo formal y la de menor frecuencia es de tipo informal.
- El tipo de comportamiento organizacional de mayor frecuencia que poseen los trabajadores del Centro de Salud Nuevo Occoro 2017 es el modelo colegiado y la de menor frecuencia es el modelo sistémico y autocrático.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo autocrático del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de apoyo del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación positiva débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo sistémico del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación negativa débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo de custodia del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- Existe correlación negativa débil entre la cultura de trabajo en equipo y la dimensión modelo colegiado del Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017.
- No Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el Centro de Salud de Nuevo Occoro 2017..
-

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Robbins, S. y Judge, T. (2004) “Comportamiento Organizacional” 13edic.Edit. Pearson Education.
2. Avendaño, C., Medina, A (1996) “Liderazgo y comunicación en la Organización Social” Universidad de Chile.
3. Prentice (2000) Fundamentos de comportamiento organizacional. (5ta Ed.). México D.F: Hall Latinoamérica.
4. Reza, Jesús (2006). Nuevo Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y Aprendizaje en las Organizaciones. (1ra Ed.). México D.F: Panorama Editorial.
5. Thonyth. T (2017) “Cultura de trabajo” Rev. Mundo Negocios Vol. 5 (Consultado 16 de abril de 2019).
6. Arana L, Sánchez S. La gestión del conocimiento, el papel de la cultura organizativa. s.d. Disponible en: http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf
7. Robbins, Stephen P. (2004). Comportamiento Organizacional. (10 ed.). México: Pearson Educación.
8. Ministerio de Salud (2003) “Norma técnica de clasificación de establecimientos de salud” Perú.

9. Chiavenato Idalberto (2002). Gestión del Talento Humano. 1ra Edición. McGraw-Hill Editorial
10. Dolan, Simón (2003), "La gestión de los recursos humanos". Editorial: Mc Graw Hill. Barcelona España
11. Goleman, Daniel (1996). Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ (1996) Bantam Books. ISBN 978-0-553-38371-3
12. Wayne, R. (2005). Landeau R. Elaboración de trabajos de Investigación. Venezuela: Editorial Alfa; 2007. 187 p.
13. Robbins, Stephen (2006). Fuentelsac c, Icart M, Pulpon A. Elaboración y presentación de un proyecto de investigación y una tesina. Barcelona España: Universidad de Barcelona.
14. Bernal CA. Metodología de la Investigación: para administradores, economistas, humanidades y ciencias sociales. España: Pearson Educación; 2006, 286 p.
15. Pulpon A. (2016) "Investigación científica" Edit. Iberoamericana Granados, España.



ANEXO 6
FOTOGRAFÍAS



SOCIALIZACION AL RECURSO HUMANO DEL CENTRO DE SALUD NUEVO OCCORO PARA SU PARTICIPACION EN EL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION

