



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud
del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022**

AUTOR:

Condori Troncoso, Julio Cesar ([orcid.org/ 0000-0003-0371-3447](https://orcid.org/0000-0003-0371-3447))

ASESORA:

Dr. Villegas Rivas, Danny Alberto ([orcid.org/ 0000-0002-8651-1367](https://orcid.org/0000-0002-8651-1367))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA-PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi amada esposa que es el motor y motivo en todos mis proyectos, el impulso para alcanzar mis logros personales y profesionales; a mis hijos que me motivan a seguir luchando por mis sueños.

El autor

Agradecimiento

A Dios, que gracias a su infinita bondad me permite alcanzar mis metas y objetivos, a mi familia que siempre me acompaña en todos los momentos de mi vida; A la Universidad César Vallejo por permitirme desarrollarme y alcanzar este logro académico; y finalmente a todo el personal asistencial y administrativo del POLPOL Santa Rosa Cusco que me ha apoyado en el desarrollo de este estudio.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.2.1. Variables	12
3.2.2. Operacionalización de variables	13
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Aspectos éticos	16
IV.RESULTADOS	17
Resultados descriptivos	17
Resultados inferenciales	20
V. DISCUSIÓN	25
VI.CONCLUSIONES	28
VII. RECOMENDACIONES	29
REFERENCIAS	30
ANEXOS	34

ÍNDICE DE TABLAS

<u>Tabla 1</u> <i>Distribución de frecuencias para la variable clima organizacional</i>	17
<u>Tabla 2</u> <i>Resultados para las dimensiones de la variable clima organizacional</i>	17
<u>Tabla 3</u> <i>Distribución de frecuencias para la variable trabajo en equipo</i>	18
<u>Tabla 4</u> <i>Resultados para las dimensiones de la variable trabajo en equipo</i>	19
<u>Tabla 5</u> <i>Resultados para la prueba de normalidad de las variables clima organizacional y trabajo en equipo</i>	20
<u>Tabla 6</u> <i>Resultados para la prueba de correlación entre las variables clima organizacional y trabajo en equipo</i>	21
<u>Tabla 7</u> <i>Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión personal y trabajo en equipo</i>	22
<u>Tabla 8</u> <i>Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo</i>	23
<u>Tabla 9</u> <i>Resultados para la prueba de correlación entre la dimensión organizacional y trabajo en equipo</i>	24
<u>Tabla 10</u> <i>Operacionalización de la variable</i>	36
<u>Tabla 11</u> <i>Matriz de consistencia</i>	37

Resumen

Este estudio tuvo el fin de establecer la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud período 2022, el enfoque de investigación fue cuantitativo, básico por su intención y no experimental por su diseño, de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal. Se trabajó con 62 trabajadores del POLPOL Santa Rosa de Cusco, se les administró dos instrumentos para valorar individualmente el clima organizacional y el trabajo en equipo, los que fueron analizados en cuanto su validez y confiabilidad.

Los resultados nos llevan a concluir que ambas variables clima organizacional y trabajo en equipo presentan relación directa y significativa en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco en el período 2022, que se evidencia en virtud de la prueba correlacional de Spearman, se obtuvo una valoración de 0.728, que expone que hay una alta correlación entre las variables estudiadas, de tal manera que altos niveles de clima organizacional se asocian con altos niveles de trabajo en equipo.

Palabras clave: clima organizacional, trabajo en equipo, dimensión personal, dimensión liderazgo, dimensión organizacional.

Abstract

This study had the purpose of establishing the relationship between organizational climate and teamwork in the health personnel period 2022, the research approach was quantitative, basic by its intention and non-experimental by its design, of a descriptive correlational and cross-sectional type. cross. We worked with 62 workers from the POLPOL Santa Rosa Cusco, they were administered two instruments to individually assess the organizational climate and teamwork, which were analyzed for their validity and reliability.

The results lead us to conclude that both organizational climate and teamwork variables present a direct and significant relationship in the health personnel of the POLPOL Santa Rosa Cusco in the period 2022, which is evidenced by Spearman's correlational test, a valuation of 0.728, which shows that there is a high correlation between the variables studied, in such a way that high levels of organizational climate are associated with high levels of teamwork.

Keywords: organizational climate, teamwork, personal dimension, leadership dimension, organizational dimension.

I. INTRODUCCIÓN

Los servicios de salud representan un sistema dedicado a la atención de personas con diferentes enfermedades y necesidades que requieren ser atendidos, son quienes buscan resolver sus problemas de salud; no obstante, es necesario dar una mirada a los mismos sistemas de salud, si éstos son realmente funcionales, cumplen los objetivos de su existencia, si coberturan integralmente a la población usuaria con las normas y estándares propios de la calidad de atención que se espera lograr, es por ello que se han señalado políticas orientadas a la gestión en los servicios de salud que involucra a las personas (pacientes), trabajadores, unidades prestadoras de salud, la sociedad y el estado; MINSA, (2020) esta misma fuente muestra como uno de los pilares importantes la trascendencia de los trabajadores dentro de toda la estructura de los sistemas de salud, la mayoría de las publicaciones muestran resultados sobre la calidad de atención que se recibe desde la perspectiva de los pacientes, pero se debe dar una mirada a aquellos que hacen que todo este sistema funcione y cumpla su razón de ser; esto es, a los colaboradores, entendiéndose que representan personas con sus cualidades, costumbres e idiosincrasia innata; son profesionales de diversas áreas, con sus propias competencias y habilidades, pero más allá de ello como cualquier ser humano son susceptibles a enfermarse, animarse o deprimirse; sometidos a diferentes influencias o presiones, dentro de los que destacan los inherentes a las labores que realizan y aquellos que proceden del tipo de liderazgo bajo el cual deben realizar sus actividades, considerando este punto a veces como punto de quiebre para lograr el éxito de la organización o su fracaso; bajo tales condiciones se debe lograr un aceptable engranaje de sus cualidades para funcionalizar coherentemente con sus co-colaboradores dentro de los sistemas de salud y dentro de sus centros laborales. Existe una esfera de lo humano, otra del liderazgo y finalmente otra inherente a la misma organización; además existen tendencias que al tratarse de profesionales de diversas formaciones o especialidades, se considera que debe haber un engranaje coherente entre todos, considerando sus diferencias y aportes de cada uno con un fin único que es el logro de los objetivos; es decir, hablamos tanto del “clima

organizacional” y del “trabajo en equipo” ambos bajo la influencia de un liderazgo correspondiente. Pejendino, (2018) y Pérez, (2013) Estos puntos que se analizaron en el presente estudio, además se analizó el problema, los objetivos e hipótesis tanto generales como específicos sin dejar de mencionar la justificación del proyecto y el marco teórico.

A fin de describir el problema se debe entender que para alcanzar un óptimo desarrollo del trabajo en equipo se debe considerar que necesita cambios en la conducta de los trabajadores, este comportamiento puede ser causado, motivado u orientado hacia objetivos. Vallejo, (2010) Sin embargo los equipos de trabajo requieren una complementariedad de las funciones de cada uno, que favorezcan un óptimo desarrollo de sus funciones, el trabajo es mas eficiente cuando se realiza con el apoyo mutuo de los otros integrantes del equipo. Ander-Egg & Aguilar, (2001)

En consideración que América Latina mantiene con algunas excepciones sistemas de salud similares, se realizo un estudio en Colombia orientado al trabajo en equipo en el que consideran al trabajo en equipo como elemento fundamental que influye en la productividad empresarial, concluyen que estos equipos dependen de factores inter e intrapersonales asi como de la tarea asignada, pero también de las actitudes y comprensión del personal sobre los procesos innatos a la organización. Gil Erazo, (2018) Así también otro estudio realizado en Matagalpa – Nicaragua en el que analizan el clima organizacional con respecto al desempeño laboral, en el que concluyen que existe un clima laboral medianamente favorable con poca participación del liderazgo asi mismo consideran que la mejora del clima organizacional repercute directamente en el ejercicio laboral. Zans Castellón, (2017), y finalmente dentro de este aspecto internacional otro estudio realizado en Ecuador concluye que las organizaciones presentan severos problemas en los desempeños a causa de debilidades internas que limitan su funcionalidad y trabajo. Palma, (2018)

Igualmente en Perú se tiene múltiples estudios sobre la necesidad de implementar estrategias para fortalecer los equipos de trabajo en salud entre los que se encuentran el estudio realizado en Lima, en la que consideran que existe una dependencia entre la productividad con la motivación y satisfacción laboral, concluyen que ambas variables influyen marcadamente en la productividad, los incentivos afectan el estado de motivación y por ende productividad sin embargo existe cierta afectación de personal de menor jerarquía que no es considerado como parte del equipo lo que genera insatisfacción. Halanocca, Palomino & Rupay, (2019), de similar manera otro estudio realizado en Jauja busca establecer la relación existente entre clima laboral y desempeño de los colaboradores de salud, concluyen que existe una alta significancia entre ambas variables, además que adversamente también existe baja correlación con la participación del liderazgo. Chipana, (2018) Por último en un estudio realizado en la ciudad de Chiclayo, dirigido a empleados civiles de un establecimiento de salud donde buscan estudiar los mismos parámetros de los estudios antes citados, concluyen que también existe correlación favorable con respecto al clima laboral pero que la medición de desempeño en base a metas no sería un indicador adecuado de valoración de un profesional. Ruíz Gómez, (2021)

Con respecto a la entidad de estudio se trata de una IPRESS parte del sistema sanitario de la Policía Nacional del Perú, cuenta con sistema altamente jerarquizado y vertical, correspondiendo el liderazgo a la antigüedad y grado policial para la asunción de los cargos dentro de la institución, es cabecera de una Microred de salud con un nivel I-3 de atención; recibe pacientes del departamento del Cusco y referidos de otras ciudades del sur este del país, con una población usuaria cautiva de aproximados 30000 pacientes, es un establecimiento con serios problemas con respecto al manejo del recurso humano principalmente de carácter interno que requiere soluciones a sus diversos desafíos, se tiene personal colaborador que no mantiene buenas relaciones de convivencia o cordialidad con otros trabajadores, existen diferencias entre trabajadores así como también se observa una falta de integración y engranaje entre los trabajadores por áreas o servicios y que se

genera una incoherencia en sus labores, así mismo se aprecia poca respuesta asertiva y acertada de los dirigentes o líderes de la institución para cubrir las brechas que de por sí se generan entre directivos y trabajadores y entre los mismos trabajadores.

El problema general de este estudio fue ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022? Y los problemas específicos tenemos ¿Cuál es la relación entre los aspectos personales y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022?, ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022? y finalmente ¿Cuál es la relación entre el aspecto organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022?

Este estudio tiene justificación práctica; ya que la información obtenida ayuda a crear estrategias de mejorar el clima organizacional y por ende para optimizar el trabajo en equipo en el POLPOL Santa Rosa Cusco. Tiene justificación teórica, ya que permite comprender las situaciones sociolaborales que participan en un adecuado trabajo en equipo, y si estos son extrapolados a otras realidades permitirá ampliar más el conocimiento, lo que genera nuevo conocimiento que sirve de base a futuras investigaciones. Justificación metodológica, debido a que permite validar los cuestionarios que miden la relación del clima organizacional sobre el trabajo en equipo y, por último; justificación social, ya que las acciones de mejora que surjan después de este estudio optimizarán el trabajo en equipo y por consiguiente beneficiará a la población usuaria de este establecimiento.

El objetivo general es: Determinar cuál es la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022; y los objetivos específicos son: Determinar cuál es la relación entre los aspectos personales y el trabajo en equipo en el personal de salud el POLPOL Santa Rosa Cusco Periodo 2022, Determinar cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de

salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022 y finalmente Determinar cuál es la relación entre los aspectos organizacionales y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022.

Como hipótesis general en este estudio se tiene que: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022. En razón a las hipótesis específicas son: Existe relación entre los aspectos personales y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022; Existe relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022; y finalmente, Existe relación entre el aspecto organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro del ámbito internacional se tiene los trabajos de Gil, (2018) en su estudio “Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial”, cuyo objetivo fue analizar la relación trabajo de equipo versus desempeño, el estudio fue en base a una revisión bibliográfica de 22 fuentes de información, encuentran que la funcionalidad de los equipos de trabajos son el resultado de factores intra, interpersonales y propios de la responsabilidad, en tal situación requiere una asignación ergonómica, así como una unidad de propósito con la adherencia a los objetivos de la organización. (p. 7) (pp10-11) (p. 27) (p. 31)

Así mismo Zans, (2017) en “Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAM-Managua en el período 2016 busca relacionar clima de la organización y su influencia sobre el desarrollo de los trabajadores, para ello emplean un estudio postpositivista crítico realista no experimental con perspectiva cuantitativa, con una población muestral de 59 trabajadores; determina que existe en la organización de estudio un adecuado clima organizacional aunque no existe una adecuada participación del liderazgo o directivos. (pp. 12-13) (p. 73) (p. 143)

Palma, (2018) estudia los “Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del seguro social campesino de la provincia de El Oro” que busca hallar los componentes participantes en la complacencia en el trabajo, estudio descriptivo de corte transversal con perspectiva cuantitativa, con una población estudiada de 96 personas, expresan relación significativa entre clima laboral y desempeño. (p.p. 6, 12) (pp. 46, 79)

Ortiz, Ortiz, Coronell, Hamburger, & Orozco (2019) “Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional” buscan determinar cómo incide el clima institucional en el rendimiento, utilizan un estudio correlacional,

no experimental tipo transversal, población de 351 participantes, concluyen que manifiestan una correlación estadística significativa entre ambas variables, señalan además que a mejor clima mejores resultados.

Finalmente Sanyal & Wamique, (2018) en su estudio “The impact of teamwork on work performance of employees: A study of faculty members in Dhofar University”, el objetivo fue determinar la asociación de los principales factores de calidad con el trabajo en equipo, utilizaron un estudio de tipo descriptivo, con una población de 100 participantes, concluyen que los equipos de trabajo, la estructura del liderazgo, confianza y desempeño del equipo la evaluación y las recompensas impactan significativa y positivamente en el desempeño de los profesores en Universidad de Dhofar.

Dentro del ámbito nacional, Halanocca, Palomino, & Rupay, (2019) “La motivación y satisfacción laboral en relación con la productividad en una institución prestadora de servicios de salud cuyo propósito de trabajo fue encontrar la analogía existente entre complacencia, agrado laboral, incentivo y resultados laborales en personal de salud, usan una metodología con un estudio de tipo no experimental, correlacional de corte transversal con perspectiva cuantitativa, trabajaron con una población de 537 individuos conformado por médicos, enfermeras y técnicos en enfermería; del que deducen que tanto los factores motivantes y de agrado laboral participan positivamente con los logros laborales. (p. 2) (p. 56) (p.132)

Otro autor fue Chipana, (2018) “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de salud Bucal de la red de salud Jauja-2018” buscó mostrar la existencia de una analogía real entre logros y agrado en el trabajo; así como su relación con el ambiente de trabajo, usa un método descriptivo correlacional, con una población con muestra censal de 33 odontólogos, hallan que hay alta relación entre el ambiente laboral con los logros del trabajo. (pp. 34, 38) (pp. 40, 43) (p. 84)

Quiñonez & Betsy, (2019) en su trabajo “Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares,

Huánuco – 2019 cuya finalidad fue hallar la correspondencia del clima laboral y rendimiento, con un nivel de estudio explicativo, no experimental de corte transversal, trabajaron con 38 participantes, en el que concluye que a mejor clima laboral mejor desempeño.

Uturunco, (2018) en su estudio “Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del hospital nacional “Carlos Alberto Seguin Escobedo”, estudio con perspectiva cuantitativa, correlacional y de tajo transversal con una población de estudio de 214 participantes, donde concluye que entre los factores que determinan el clima laboral destacan las relaciones con los líderes y los co-colaboradores.

Por último Ruíz Gómez, (2021) en su estudio “Clima laboral y su relación con el desempeño de los servidores civiles del hospital Luis Heysen Inchaustegui-EsSalud, Lambayeque-Perú, 2019”, cuyo propósito fue encontrar la dependencia entre el ambiente laboral y logros en la producción laboral, para ello utiliza una metodología descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo con una población muestral censal de 194 individuos, coligen que hay correlación entre ambiente laboral y suficiencia competencial. (pp. 3, 11) (pp. 34, 38) (p. 66)

Con relación a la variable independiente que es el clima organizacional, encontramos que Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional por lo que se puede deducir que depende tanto de factores personales y organizacionales. De la misma manera FORD fundation, (2009) considera que tendría dos dimensiones, el primero que es la satisfacción laboral que esta comprometido con la sensación de gusto o placer al trabajar cuyo beneficio orienta a disminuir el ausentismo y por otro lado la motivación que es el que estimula a la consecución de los propósitos de la empresa. Sin embargo para Pejendino, (2018) participan otros factores en el adecuado clima laboral, esto es, el Humano, liderazgo y la organización; todos estos susceptibles de ser medidos;

de igual manera, Robbins & Judge, (2017) señalan al comportamiento organizacional como las cosas que hacen los trabajadores y como afecta el comportamiento de ésta, dentro de ello incluye al aspecto personal que considera a la actitud, la participación y el compromiso; el liderazgo que adopta a la dirección, motivación e incentivos; finalmente la estructura de la organización relacionado a la socialización de la información, la retroalimentación y la interrelación. De otro modo dentro de una revisión bibliografica en el que se ha mencionado diferentes autores realizado por Ucrós & Gamboa, (2010), sindician que al hablar de éste entorno o relación organizacional debiera ser visto desde diferentes objetivaciones, que ésta interrelación es suceptible de afectación ya sea adrede o circunstancial, es asi que lo resume en enfoques y esto debido a las diferencias de observación de los diferentes autores, dentro de los que considera primeramente a los factores psicológico individuales relacionado a aspectos sentimentales que lo unen a la institución por lo que representa un aspecto subjetivo intrapersonal que lo lleva al buen ejercicio y compromiso con los resultados y objetivos de la institución. El segundo corresponde a los factores grupales donde considera los aspectos sociales que trascienden colectivamente y que se transforman en elementos de complascencia y confort dentro de la organización, en este punto involucra al lider y claro su manera de liderar, la confianza del trabajador en éste, el apoyo y/o confianza en el grupo de trabajo y por supuesto el mismo equipo de trabajo. El tercero va relacionado a los factores institucionales que van involucrados aspectos netos de los objetivos de la misma, adosado alas características, tradiciones, costumbres y cultura, asi como, la estructura y funcionalidad de la institución. La interacción de estas tres condiciones establece los efectos positivos y negativos dentro de la actividad, logro de objetivos, productividad, supervivencia y competencia de la empresa.

Para la variable dependiente Torrelles C. , Coiduras, Isus, F., & Paris, et al. (2011) definen el trabajo en equipo como una integración de trabajadores y sus competencias respectivas que potencian un grupo de trabajo, para ello Kovlowski & Ilgen, (2006) consideran que estos equipos requieren habilidades, alto nivel de conocimiento y reacción rápida con capacidad de

adaptabilidad y ese desarrollo se logra con la conformación de éstos equipos. Esta competencia debe ser transferida para elevar los conocimientos, sin embargo no es suficiente solo los conocimientos sino también requiere una comunión entre los compañeros de trabajo, ello aunado a los procesos de saber hacer, saber estar y saber ser; ésta estructura compleja culmina cuando se pone en práctica todos estos atributos. Así mismo, sobre este particular Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de trabajadores o empleados que interactúan con un fin común para lo cual se integran e interactúan con una alta coordinación. No obstante es necesario que existan algunas condiciones para que esta definición sea funcional como lo mencionan Ander-Egg & Aguilar, (2001) que son cinco básicos entre los que figuran que debe ser un trabajo conjunto, haber una estructura orgánica y funcional, buenas relaciones, puntos comunes y finalmente mecanismos de actuación organizativa. Para determinar una correcta funcionalidad de los equipos de trabajo requiere ser medido para determinar tales hechos, para ello existen múltiples tablas y métodos de medición que consideran diferentes aspectos del trabajo en equipo, el que se ha seleccionado en esta ocasión es el mencionado por Pérez, (2013) estas incluyen siete los cuales son el conocimiento del objetivo, la voluntad de cooperación, los medios para comunicarse, el involucramiento, el compañerismo, el espíritu de unidad y la responsabilidad; todos ellos susceptibles de ser medidos, este mismo autor indica que se considera la relación entre el liderazgo que requiere habilidades gerenciales para lograr que ello funcione, es decir, una gestión adecuada del equipo de trabajo. Una visión más actual es presentada por Robbins & Judge, (2017) que considera que estos equipos potencian su labor por medio de la coparticipación sincrónica de sus participantes, en tal sentido es que tiene estrecha relación con la identidad del individuo con respecto a su sentido de pertenencia y compromiso, la comunicación en relación los altos criterios de comunicación integración que se espera en estos campos, la ejecución en el sentido de abstracción y congruencia de los esfuerzos con un propósito inherente y común, finalmente la regulación determinado por el conocimiento de los fines, objetivos, metas o propósitos del equipo, es decir su razón de ser

en el momento, aspecto que puede ser cambiante de acuerdo a los giros y cambios necesarios en la vida organizacional.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación: básica que se fundamenta en conocimientos teóricos establecidos con el propósito de llevar a cabo la resolución de la problemática, dicho de otra manera, encontrar de manera específica soluciones a problemas también específicos; tiene un enfoque cuantitativo debido a que los hallazgos son susceptibles de medición y cuantificación; de nivel correlacional ya que posibilita demostrar la correspondencia de una variable sobre otra y con método hipotético – deductivo porque facilita la creación de hipótesis e intervalora el pensamiento crítico pensativo con lo real.

Diseño: No experimental, tipo causal explicativo, debido a que no hay adulteración de variables y se buscó determinar la correspondencia entre ambas variables, y de corte transversal porque el acopio de información se realizó en un solo tiempo. Fresno, (2018)

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Variables

Variable independiente: Clima organizacional

Variable dependiente: Equipo de trabajo

Definiciones

Clima organizacional: Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional. Es reforzado por Robbins & Judge, (2017) quienes indican que son las cosas que los trabajadores hacen y que afectan el comportamientiento de ésta.

Trabajo en equipo: Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de trabajadores o empleados que laboran con un fin comun para lo cual se integran e interactuan con una alta capacidad de coordinación. Robbins & Judge, (2017) agregan que son potenciadores de las labores por medio de la sincronizacion de los esfuerzos de los trabajadores.

3.2.2. Operacionalización de variables

Se ha tomado en cuenta a la variable Clima organizacional, el cual ha sido dividido en tres dimensiones que incluyen el aspecto personal, el liderazgo y el aspecto organizacional, se considera tres indicadores para la dimensión 1 y 2, así como 2 indicadores para la dimensión 3; 13 preguntas para la dimensión 1 y 12 preguntas para cada indicador 2 y 3 respectivamente con un total de 37 ÍTEMS. Pejendino, (2018) para su elaboración y medición se utilizará la escala de Likert, en el cual se establecerá numeralmente sus valores y escalas para posibilitar la aplicación del análisis estadístico correspondiente. García, Aguilera, & Castillo (2011).

La variable dependiente, que es el trabajo en equipo, fue dividida en 4 dimensiones, de las cuales se consideraron 8 indicadores con un total de 24 ÍTEMS. AmericaEConomia, (2016) al igual que la variable anterior también se empleará la escala de Likert para posibilitar el análisis estadístico correspondiente. García, Aguilera, & Castillo (2011). (ver anexos).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: 62 colaboradores del POLPOL Santa Rosa Cusco.

Criterios de inclusión

- La totalidad los colaboradores del POLPOL Santa Rosa Cusco nombrado o con contrata vigente, asistencial y administrativo a junio del 2022.

Criterios de exclusión

- Colaboradores del POLPOL Santa Rosa Cusco que hayan sido cambiados de colocación o que se encuentren en calidad de destaque o servicio temporal durante el año 2022.
- Colaboradores que no deseen participar del estudio.

Muestra: Se considerará al total de la población, que correspondería a una población censal en vista que la población es numéricamente corta.

Muestreo: Se consideró la muestra por conveniencia, ya que se consideró la disposición de los trabajadores de cooperar con el estudio. Cabezas, Andrade, & Torres (2018)

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Variable independiente: Clima organizacional se echó mano a la encuesta como técnica para recolectar los datos, y el cuestionario como instrumento, considerando la escala de Likert, descrita previamente. Hernández y otros (2018).

Variable dependiente: Trabajo en equipo de igual manera se empleó como técnica para recolectar datos a la encuesta y el instrumento correspondió al cuestionario y se hizo uso de la escala de Likert. Hernández y otros (2018).

Validación de los instrumentos

Según Reyes & Boente (2019) la validez es la idoneidad de un instrumento para medir una variable deseada.

Para ambas variables se ha validado cada uno de los instrumentos mediante juicio de expertos, para lo cual se proveyó los instrumentos correspondientes a la Magíster Nadia Isabel Cáceres Pillco, Magister Tula Mabeli Sarmiento Montesinos y el Doctor Hugo Walter Loarte Ortega quienes indicaron sus observaciones y se realizó las correcciones respectivas para cada instrumento respectivamente. Baena (2017) (ver anexo)

Confiabilidad de los instrumentos

Según Navarro, Jiménez, Rappoport, & Thoilliez (2017) la confiabilidad es una propiedad inherente al instrumento que cuando se aplicada en forma repetitiva se obtiene resultados idénticos.

A fin de realizar la confiabilidad se ejecutó una prueba piloto a 22 colaboradores de otra IPRESS con peculiaridades similares a la IPRESS de estudio, para los dos instrumentos respecto a las variables de estudio, se empleó la herramienta Google form para recopilar información y éstos se insertaron numéricamente a formato Excel y posterior aplicación del Alfa de Cronbach. Hernández, R., & Mendoza, C. (2018) Para el instrumento correspondiente a la variable independiente que es el Clima organizacional se logró una confiabilidad de 0.956 y para la variable dependiente que es el trabajo en equipo se alcanzó un puntaje de 0.944 para ambos casos mayor a 0.80, lo que se traduce estadísticamente que se ubica en el rango de muy buena confiabilidad según Cohen & Gómez, (2019) y al realizar el análisis respectivo considera que no existe ningún ítem de los considerados en los instrumentos, que afecte de manera importante la confiabilidad del instrumento, si éste se suprime. En conclusión, los instrumentos usados son técnicamente confiables y cumplen con su cometido en ambas variables. Meneses, Barrios, Bonillo, Cosculluela, Lozano, Turbany, & Valero, (2017)

3.5. Procedimientos

Para el acopio de datos tanto de la variable independiente y dependiente se hizo uso de la herramienta Google Form por encontrarnos en un periodo de avance de la tecnología y uso de entornos virtuales que permiten una mejor utilización del tiempo, recursos y tecnología con uso de los datos obtenidos en tiempo real, además se administró el instrumento al total de la población de estudio en un solo momento.

Métodos de análisis de datos

La información obtenida fue exportado a una base de datos, se utilizó el software Excel 2019. que se analizaron mediante la aplicación del software estadístico SPSS 26.

Los resultados se expresan mediante aplicación de herramientas de la estadística descriptiva, para las variables y sus dimensiones. Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006)

La prueba de hipótesis se obtuvo mediante la prueba de hipótesis estadística, específicamente, la prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov, y en su análisis se empleó el análisis de regresión lineal simple, el análisis de correlación y el coeficiente de correlación de Spearman. Landero, R., & González, M. (2006)

3.6. Aspectos éticos

El estudio se ejecutó considerando principios de privacidad y confiabilidad estipulados en la ley 29733 “Ley de protección de datos personales” Congreso de la República, (2011) con lo que no se vulnera la información obtenida de los cooperadores.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1 *Distribución de frecuencias para la variable clima organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	12,9
Regular	42	67,7
Bueno	12	19,4
Total	62	100,0

Fuente: Elaboración del autor

En la tabla 1 se expresan los resultantes para la variable clima organizacional que pone en evidencia que las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico interpersonal en un porcentaje de 19.4% se encuentren en nivel de bueno, mientras que la gran mayoría que representen 67.7% percibe que el clima laboral en la organización como regular, mediado por el aspecto personal, liderazgo y organizacional, en tanto que un 12.9% de los trabajadores percibe como malo el clima organizacional.

Tabla 2 *Resultantes para las dimensiones de la variable clima organizacional*

		Frecuencia	Porcentaje
Personal	Malo	2	3.2
	Regular	23	37.0
	Bueno	37	59.7
Liderazgo	Malo	36	58
	Regular	20	32
	Bueno	6	9.7
Organizacional	Malo	13	21
	Regular	44	71
	Bueno	5	8
Total		62	100.0

Fuente: Elaboración del autor

La Tabla 2 se presentan los resultantes para las dimensiones de la variable clima organizacional, se puede apreciar que en razón a la dimensión personal la gran mayoría de los trabajadores percibe que el clima organizacional es bueno, en tanto que el 40.3% la ubica en las categorías de malo regular, asimismo respecto a la dimensión liderazgo se puede evidenciar que tan sólo el 9.7% de los trabajadores percibe que existe un buen liderazgo, mientras que el 32.3% lo percibe como regular y un 58.1% como un liderazgo malo; en lo que respecta a la dimensión organizacional se puede evidenciar que tan sólo el 8.1% lo considera en la categoría de bueno mientras que el 71.0% en la categoría o nivel de regular y el 21, 0% en nivel de malo.

Tabla 3 *Distribución de frecuencias para la variable trabajo en equipo*

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	6	9,7
Regular	41	66,1
Bueno	15	24,2
Total	62	100,0

Fuente: Elaboración del autor

En la Tabla 3 se presentan los resultantes para la variable trabajo en equipo, pudiéndose apreciar que del total de trabajadores del 24.2% ubica dicha variable en el nivel de bueno, lo que indica que existe una buena integración e interacción entre los trabajadores, mientras que el 66.1% lo ubica en la categoría de regular, que refleja algunos desajustes en lo que respecta a la comunicación, a los procesos de ejecución y regulación, en tanto que el 9.7% considera que el trabajo en equipo es deficiente.

Tabla 4 Resultados para las dimensiones de la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Identidad	Deficiente	4	6,5
	Regular	10	16,1
	Bueno	48	77,4
Comunicación	Deficiente	13	21,0
	Regular	44	71,0
	Bueno	5	8,0
Ejecución	Deficiente	5	8,0
	Regular	37	59,7
	Bueno	20	32,3
Regulación	Deficiente	21	33,9
	Regular	37	59,6
	Bueno	4	6,5
Total		62	100,0

Fuente: Elaboración del autor

La Tabla 4 se presentan los resultantes de las dimensiones de la variable trabajo en equipo, se verifica que en lo que se refiere a la dimensión identidad los resultados permiten apreciar que un gran porcentaje, el 77.4% lo considera como bueno, es decir los procesos de identidad con la organización son bastante consistentes, en tanto que el 16.1% lo percibe como regular y un 6.5% como deficiente; en cuanto se refiere a la dimensión comunicación se aprecia que el 8.1% lo considera como bueno, lo cual muestra las deficiencias que se presentan en cuanto a la comunicación horizontal y vertical, asimismo el 71.0% lo percibe como regular y un 21.0% considera que la comunicación es deficiente en la organización; respecto a la dimensión ejecución los resultados muestran que un 32.3% de los trabajadores consideran que dichos procesos se da de manera buena o adecuada, mientras que un 59.7% lo considera como regular, lo cual refleja que muchas de las disposiciones emanadas de la superioridad no se cubren con adecuada responsabilidad; en cuanto a la dimensión regulación se aprecia que un 6.5% de los trabajadores la consideran como buena, en tanto que el 59.7 la considera como regular

y un 33.9% como deficiente lo cual implica deficiencias en el rol que cumplen los trabajadores y el conocimiento de las funciones que realizan.

Resultantes inferenciales

Prueba de Normalidad

Tabla 5 Resultantes para la prueba de normalidad de las variables clima organizacional y trabajo en equipo

	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,352	62	,000
Trabajo en equipo	,359	62	,000

H₀: Los datos de las variables clima organizacional y trabajo en equipo tiene una distribución normal

H₁: Los datos de las variables clima organizacional y trabajo en equipo tiene una distribución diferente a la normal

Nivel de significancia estadística: 0.05 (5%)

Conclusión: se verifica que en ambas variables clima organizacional y trabajo en equipo el valor del P calculado (Sig.) es de 0.000, por lo cual se desecha la hipótesis nula y acoge a la alterna, que se traduce en que las variables presentan distribuciones divergentes a la normal, lo que procede a aplicar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman, que permite calcular la magnitud de la relación entre las variables.

Hipótesis general

Tabla 6 Resultantes para la prueba de correlación entre las variables clima organizacional y trabajo en equipo

			Clima organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

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

H₀: Las variables clima organizacional y trabajo en equipo no expresan correlación en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

H₁: Las variables clima organizacional y trabajo en equipo presentan correlación en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

Nivel de significancia estadística: 0.05 (5%)

Conclusión: Debido a que el p valor calculado (Sig.) es de $0.000 < 0,05$, se desestima la hipótesis nula, se admite la alterna, con lo cual las variables expresan correlación entre ellas, obteniéndose el valor de 0,728 para el coeficiente de correlación de Spearman que traduce un nivel de correlación alto, por lo que la relación es directa entre las variables de estudio.

Hipótesis específica 1

Tabla 7 Resultantes para la prueba de correlación entre la dimensión personal y trabajo en equipo

		Personal	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Personal	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	62
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,407**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	62

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

H₀: La dimensión personal y la variable trabajo en equipo no presentan correlación en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

H₁: La dimensión personal y la variable trabajo en equipo presentan correlación en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

Nivel de significancia estadística: 0.05 (5%)

Conclusión: Debido a que el p valor calculado (Sig.) es de 0.001 < 0,05, declina la hipótesis nula y admite la alterna, lo que traduce que la dimensión personal y la variable trabajo en equipo expresan correlación significativa y directa, obteniéndose el valor de 0,407 para el coeficiente de correlación de Spearman que señala un nivel de correlación moderado entre las mismas.

Hipótesis específica 2

Tabla 8 Resultantes para la prueba de correlación entre la dimensión liderazgo y trabajo en equipo

		Liderazgo	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Liderazgo	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	62
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,577**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	62

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

H₀: La dimensión liderazgo y la variable trabajo en equipo no presentan correlación en el liderazgo de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

H₁: La dimensión liderazgo y la variable trabajo en equipo presentan correlación en el liderazgo de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

Nivel de significancia estadística: 0.05 (5%)

Conclusión: Debido a que el p valor calculado (Sig.) es de 0.001 < 0,05, declina la hipótesis nula y admite la alterna, con lo cual dimensión liderazgo y la variable trabajo en equipo expresan correlación significativa y directa, alcanzándose el valor de 0,577 para el coeficiente de correlación de Spearman que señala un nivel de correlación moderado entre las mismas.

Hipótesis específica 3

Tabla 9 Resultantes para la prueba de correlación entre la dimensión organizacional y trabajo en equipo

		Organizacional	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,001
		N	62
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,599**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	62

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

H₀: La dimensión organizacional y la variable trabajo en equipo no presentan correlación en el organizacional de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

H₁: La dimensión organizacional y la variable trabajo en equipo presentan correlación en el organizacional de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco

Nivel de significancia estadística: 0.05 (5%)

Conclusión: Dado que el p valor calculado (Sig.) es de 0.001 < 0,05, declina la hipótesis nula y admite la alterna, con lo cual dimensión organizacional y la variable trabajo en equipo expresan correlación significativa y directa, alcanzándose el valor de 0,599 para el coeficiente de correlación de Spearman que señala un nivel de correlación moderado entre las mismas.

V. DISCUSIÓN

Los resultados muestran en lo referente al objetivo general, que ambas variables clima organizacional y trabajo en equipo muestran correlación significativa y directa, obteniéndose el valor de 0.728 para el coeficiente de correlación de Spearman, demostrando la existencia de una correlación alta y directa entre dichas variables; dicho de otra manera, mejores niveles de clima organizacional se asocian con un trabajo en equipo más efectivo. Al respecto Zans (2017) al investigar el clima organizacional y su incidencia en el desempeño de los trabajadores, muestra que en efecto existe una correlación entre dichas variables, tomando especial énfasis en el trabajo en equipo el cual permite tener mejores niveles de desempeño laboral, Torrelles et al. (2011) indica que el trabajo en equipo representa la integración de los trabajadores y de sus competencias respectivas, que potencian el trabajo y la consecución de las metas en la organización.

La relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo proviene de acuerdo con Pérez (2013) el establecimiento de condiciones favorables para una comunicación organizacional adecuada, efectiva y eficiente que permite intercambiar ideas y experiencias entre los trabajadores, así mismo un clima favorable permite que las actividades del trabajo colaborativo, y en equipo se desarrollen con mayor fluidez logrando así contribuir de manera efectiva al cumplimiento de las metas organizacionales.

Respecto al primer objetivo específico, los resultados exponen que existe correlación entre la dimensión personal del clima organizacional y el trabajo en equipo, el mismo que conforme a la prueba de correlación de Spearman alcanza el valor de 0.407 para el coeficiente correlación, indicándonos por tanto que el nivel de correlación es moderada y directa, ello quiere decir que mejores niveles en la dimensión personal se asocian con un trabajo colectivo más adecuado. Al respecto Gil (2018) en su estudio sobre el trabajo en equipo como una estrategia para la productividad empresarial, muestra que para que el trabajo en equipo se realice de manera adecuada es importante contar con un nivel de satisfacción personal del trabajador adecuado, que le permita desenvolverse con sus compañeros de manera satisfactoria, la dimensión

personal también envuelve la satisfacción con el trabajo realizado, es decir con las funciones que se efectúan dentro de la institución y tiene que ver con el perfil que tiene el puesto de trabajo y su compatibilidad con las habilidades y competencias que maneja el trabajador. Es importante mencionar que la presente investigación respecto a la dimensión personal los resultados expresaron que un 59.7% de los trabajadores representa un nivel bueno, en tanto que el 37.1% un nivel regular y el 3.2% presenta un nivel deficiente o malo para esta dimensión.

Respecto al segundo objetivo específico los resultantes de la investigación exponen que la dimensión liderazgo y la variable trabajo en equipo expresan una correlación moderada y directa, pues para la prueba de correlación de Spearman se encontró el valor de 0.577, con una significancia estadística del 1%, con lo que permite afirmar que mejores niveles de liderazgo se asocian con un trabajo en equipo mejor realizado. Al respecto Ruiz (2021) en su estudio del clima laboral y su relación con el desempeño en trabajadores de un hospital de Lambayeque, encontró una correlación significativa entre el ambiente laboral y los logros de producción, destacándose la capacidad de liderazgo como elemento fundamental para un trabajo corporativo, en el que se puedan potenciar las habilidades y competencias que poseen cada uno de los trabajadores, es así que un trabajo multidisciplinario ha de permitir mejores resultados en cuanto a los objetivos de la organización.

Respecto al tercer objetivo específico los resultantes de la investigación muestran que la dimensión organizacional y el trabajo en equipo expresan correlación directa, moderada y significativa, lo cual se puede verificar en virtud de la prueba de correlación de Spearman que obtiene el valor de 0.599, con una significancia del 1%. Al respecto Uturnco (2018) es investigación de los factores laborales que influye en el clima laboral del personal de enfermería, pudo encontrar que la forma en la que la organización se constituya contribuye de manera importante en el desempeño del personal, en especial en las tareas en las que se requiere un trabajo conjunto, como es el trabajo multidisciplinario, en el que el trabajo en equipo fue un papel muy importante. Asimismo, en la presente investigación se presentó tan sólo 8.0%

de servidores que se encuentran en un nivel bueno respecto a la dimensión organizacional, en tanto que el porcentaje mayoritario de 71.0% se ubica en la dimensión regular y un 21, 0% en la categoría de malo para la dimensión organizacional.

VI. CONCLUSIONES

1. Los hallazgos de la presente investigación llevan a afirmar que las variables clima organizacional y trabajo en equipo expresan relación directa y significativa en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco en el período 2022, lo que se verifica en virtud de la prueba de correlación de Spearman, que alcanzó el valor de 0.728, puntuación que representa una correlación alta entre las variables estudiadas, es así que, mayores niveles de clima organizacional se asocian con mayores niveles de trabajo en equipo.
2. Se concluye que la dimensión personal de la variable clima organizacional y la variable trabajo en equipo presentan relación significativa, lo cual se puede verificar en virtud de la prueba de correlación de Spearman que alcanzó el valor de 0.407, con una significancia estadística del 1%, esto expresa una correlación moderada y directa entre dicha dimensión y variable.
3. Se concluye que la dimensión liderazgo de la variable clima organizacional y la variable trabajo en equipo expresan relación significativa, lo cual se puede verificar en virtud de la prueba de correlación de Spearman que alcanzó el valor de 0.577, con una significancia estadística del 1%, esto expresa una correlación moderada y directa entre dicha dimensión y variable.
4. Se permite concluir que la dimensión organizacional de la variable clima organizacional y la variable trabajo en equipo presentan relación significativa, lo cual se puede verificar en virtud de la prueba de correlación de Spearman que alcanzó el valor de 0.599, con una significancia estadística del 1%, esto expresa una correlación moderada y directa entre dicha dimensión y variable.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a la gerencia del POLPOL Santa Rosa Cusco, dato los hallazgos obtenidos en la presente investigación, establecer talleres destinados a desarrollar y ampliar las habilidades blandas de los colaboradores, con el propósito de mejorar también el clima organizacional.
2. Se recomienda a la gerencia del POLPOL Santa Rosa Cusco capacitar a los trabajadores en estrategias de comunicación organizacional y trabajo en equipo, que permitan desarrollar de mejor manera los objetivos estratégicos de la institución
3. Se recomienda a la gerencia del POLPOL Santa Rosa Cusco, generar espacios de encuentro entre los trabajadores, para que los mismos puedan relacionarse de mejor manera, confraternizar y crear vínculos laborales idealistas más sólidos que contribuyan a mejorar el clima organizacional.
4. Se recomiendan los investigadores interesados en los temas de clima organizacional y trabajo en equipo, desarrollar investigaciones de corte longitudinal que permitan apreciar la evolución de dichas variables en el tiempo, así como de los factores asociados a las mismas.

REFERENCIAS

- Ander-Egg, E., & Aguilar, M. J. (2001). *Trabajo en equipo*. México D.F.: Progreso.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la Investigación*. de Mexico: Patria.
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación*. Sangolquí: ESPE.
- Chipana Carhuallanqui, L. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de salud bucal de la red de salud Jauja-2018*. Jauja: EPG UCV.
- Cohen, N., & Gomez, G. (2019). *Metodología de la Investigación ¿ Para qué ?* Buenos Aires: Teseo.
- Congreso de la Republica, C. d. (21 de Junio de 2011). Ley de protección de datos personales. *El Peruano*, págs. 445746-445751.
- FORD fundation, C. R. (2009). *Medicion del clima laboral para IMF's*. https://sptf.info/images/medicion_del_clima_laboral.pdf: COPEME.
- Fresno, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Córdoba: El Cid Editor.
- García, J., Aguilera, J., & Castillo, A. (2011). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitud*. Odiseo, 1-13.
- Gil Erazo, D. C. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. Barrancabermeja: UCC.
- Halanocca Moreno, S. E., Palomino Huertas, L. A., & Elizabeth, R. H. (2019). *La Motivación y Satisfacción laboral en relación con la Productividad en una Institución Prestadora de Servicios de Salud*. Lima: ESAN.
- Hernandez, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A., & Moreno, L. (2018). *Guá didáctica para la la elaboración de un trabajo académico*. Alicante: Area de Innovación y Desarrollo.

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill Education.
- Kaplan, R., & Saccuzzo, D. (2006). *Pruebas psicológicas. Principios, aplicaciones y temas*. México: Thomson.
- Kovlowski, S., & Ilgen, D. (1 de Diciembre de 2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *SageJournal*, 77-124. Obtenido de <https://journals.sagepub.com>
- Landero, R., & González, M. (2006). *Estadística con SPSS y metodología de la investigación*. México: Trillas.
- Meneses, J., Barrios, M., Bonillo, A., Cosculluela, A., Lozano, L., Turbany, J., & Valero, S. (2017). *La evaluación psicométrica*. Bogotá: Editorial UOC.
- MINSA. (2020). *Sistema de gestión de la calidad en salud*. Lima: MINSA.
- Navarro, E., Jiménez, E., Rappoport, S., & Thoilliez, B. (2017). *Fundamentos de la Investigación y la innovación educativa*. La Rioja: Unir.
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, D., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de hipertensión*, 14(02), 187 - 193. Obtenido de <https://www.revhipertension.com>
- Palma, T., & Karen, A. (2018). *Factores que inciden en la satisfacción laboral en el personal de los dispensarios de salud del segurosocial-campesino de la provinciade de El Oro*. Guayaquil: EPG UCSG.
- Pejendino Perea, E. V. (2018). *Manual de buenas prácticas de Clima laboral*.
https://issuu.com/erickavpp/docs/manual_de_buenas_practicas_clima_20: EXPRESATE.
- Pérez Tirado, C. J. (2013). *Liderazgo y trabajo en equipo*. Mazatlán: IPN.

Poole, M. (2006). *El clima laboral*. Barcelona: Fundació per a la motivació dels recursos humans.

Quiñonez, & Betsy. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los licenciados (as) en enfermería del C.S. Aparicio Pomares Huanuco - 2019*. Huanuco: <https://repositorio.unheval.edu.pe/>.

Reyes, N., & Boente, A. (2019). *Metodología de la Investigación compilación total*. San Juan de los Morros: Research Group.

Robbins & Judge, (2017). *Clima organizacional*, Mexico, Pearson Educación.

Ruiz Gómez, N. E. (2021). *CLIMA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES CIVILES DEL HOSPITAL LUIS HEYSEN INCHAUSTEGI-ESSALUD, LAMBAYEQUE-PERÚ, 2019*. Lima: EPG UP.

Sanyal, S., & Wamique, M. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University. *Journal of Business and Management*, 20(03), 15-22. Obtenido de <https://www.iosrjournals.org/>

Kovlowski, S., & Ilgen, D. (1 de Diciembre de 2006). Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams. *SageJournal*, 77-124. Obtenido de <https://journals.sagepub.com>

Ucrós, M., & Gamboa, T. (enero-Junio de 2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión gerencial*(1), 179-190. Obtenido de <https://www.redalyc.org/>

Uturunco, M. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional "Carlos Alberto Seguin Escobedo" Arequipa. *Ágora revista científica*, 1-5.

Vallejo Calle, O. E. (2010). *satisfacción laboral: Utopía o realidad*. Barranquilla: EDUCOSTA.

Zans Castellón, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa UNAN – Managua en el período 2016*. Matagalpa: UNAN.

ANEXOS

Tabla 10 Operacionalización de la variable

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES					
TÍTULO: CLIMA ORGANIZACIONAL Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PERSONAL DE SALUD DEL POLPOL SANTA ROSA CUSCO PERIODO 2022					
VARIABLE INDEPENDIENTE	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
CLIMA ORGANIZACIONAL	Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional. Robbins & Judge, (2017) cosas que hacen los trabajadores y como afecta el comportamiento de ésta.	Percepción del trabajador sobre su entorno laboral que incluye la interrelación con otros trabajadores, la coordinación, la fluidez de la comunicación. Percepción del trabajador sobre el liderazgo bajo el cual es dirigido. Conocimiento de la visión, objetivos, normas y procedimientos relacionados al trabajo.	Personal	Actitud. Participación. Compromiso.	Ordinal 1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Liderazgo	Dirección. Motivación. Incentivos.	
			Organizacional	Socialización de la información. Retroalimentación. Interrelación.	
La variable fue dividida en tres dimensiones que incluyen el aspecto personal, el liderazgo y el aspecto organizacional, se considera tres indicadores por la dimensión 1 y 2, y dos indicadores por la dimensión 3; consta de 13 preguntas para la primera dimensión, 12 preguntas para la segunda dimensión y 12 preguntas para la tercera dimensión haciendo un total de 37 ITEMS. Pejendino, (2018)					
VARIABLE DEPENDIENTE: TRABAJO EN EQUIPO	Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de personas o empleados que trabajan con un fin común para lo cual se integran e interactúan con una alta coordinación. Robbins & Judge, (2017) que considera que estos equipos potencian su labor por medio de la coparticipación sincrónica de sus participantes	Conocimiento de los objetivos de la organización. Tiene voluntad de cooperación Tiene adecuada comunicación con otros trabajadores. Esta involucrado con el trabajo y objetivos de la organización. Tiene sentido de compañerismo Cuenta con espíritu de unidad. Es responsable con sus tareas.	Identidad	Involucramiento con el trabajo y objetivos de la organización. Voluntad de cooperación	Ordinal 1: Nunca 2: casi nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre
			Comunicación	Interacción Transferencia de información.	
			Ejecución	Responsabilidad Unidad.	
			Regulación	Conocimiento de Rol del trabajador. Conocimiento de los objetivos de la organización.	
La variable fue dividida en 4 dimensiones, de las cuales se consideraron 2 indicadores por cada dimensión, con un total de 24 ITEMS. AmericaEconomia, (2016)					

Fuente: Elaboración propia

Tabla 11 Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022							
AUTOR: Bch Julio César Condori Troncoso.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022?</p> <p>Problemas Específicos: 1. ¿Cuál es la relación entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el aspecto organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre clima organizacional y el trabajo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022</p> <p>Objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022 2. Determinar la relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022 3. Determinar la relación entre el aspecto organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre el clima organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco Periodo 2022.</p> <p>Hipótesis específicas: 1. Existe relación entre el aspecto personal y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022. 2. Existe relación entre el liderazgo y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022. 3. Existe relación entre el aspecto organizacional y el trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco periodo 2022.</p>	Variable 1: Estrategias de intervención.				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Esc. de Medida	Niveles y rangos
			Personal	Actitud Participación Compromiso	1-13	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Muy desfavorable 37-65 • Desfavorable 66 - 94 • Medianamente favorable 95-123 • Favorable 124-152 • Muy favorable 153-185
			Liderazgo	Dirección Motivación Incentivos	14 - 25		
			Organizacionales	Socialización de la información Retroalimentación. Interrelación	26 - 37		
Variable 2: Trabajo en equipo							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Esc. de Medida	Niveles y rangos			

Fuente: Elaboración propia

			Identidad	Involucramiento con el trabajo y objetivos de la organización. Voluntad de cooperación	1-4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	<ul style="list-style-type: none"> • Muy desfavorable 24-42 • Desfavorable 43-61 • Medianamente favorable 62-80 • Favorable 81-99 • Muy favorable 100-120
			Comunicación	Interacción. Transferencia de información.	5-10		
			Ejecución	Responsabilidad. Unidad.	11-17		
			Regulación	Conocimiento de rol del trabajador. Conocimiento de objetivos de la organización.	18-24		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
<p>Nivel: Explicativo</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Método: Hipotético - deductivo</p>	<p>Población: 62 trabajadores</p> <p>Tipo de muestreo: Población total</p> <p>Tamaño de muestra: 62 personas</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>DESCRIPTIVA: Uso de tablas y figuras propias de la estadística descriptiva, los datos ya organizados serán analizados haciendo uso del software estadístico SPSS 26.</p> <p>INFERENCIAL: se utilizará la prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov, se hará uso también del Análisis de Regresión Lineal Simple, el mismo que nos permitirá establecer el modelo lineal de dependencia entre las variables de estudio, así como el coeficiente de determinación, el mismo que explica el porcentaje de variación de la variable dependiente en función de la independiente</p>			
		<p>Variable 2: Trabajo en equipo</p> <p>Técnicas: Encuesta.</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>					

Fuente: Elaboración propia

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Mag. Nadia Isabel Cáceres Pillco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO
DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional. Robbins & Judge, (2017) cosas que hacen los trabajadores y como afecta el comportamiento de ésta.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Personal

Este se relaciona a características inherentes al trabajador, según lo destaca Robbins & Judge, (2017), quien a su vez principalmente determina tres indicadores:

Actitud: relacionado al comportamiento propio de la persona frente a diversa situación, para este caso en particular frente a la labor que le corresponde desarrollar ante su organización, a sus líderes y compañeros de trabajo; reflejan cómo se sienten con respecto a su condición de trabajador.

Participación: que se interpreta con el involucramiento con la actividad laboral intuitiva o cognitiva.

Compromiso: que se entiende con la obligación contraída por el trabajador con la institución, no solo de forma circunstancial sino también voluntaria y hasta sentimental.

Dimensión 2

Liderazgo

Se relaciona a las características inherentes percibidas por parte del trabajador hacia quienes dirigen la institución, se extrae tres indicadores:

Dirección: Se relaciona a la acción de dirigir o marcar el camino en base a conocimiento y experiencia del líder.

Motivación: en el que se considera la influencia de los líderes sobre los trabajadores para actuar de manera positiva en beneficio de la organización.

Incentivos: Son los diversos motivadores que ofrecen los líderes a fin de mover a los trabajadores a desarrollar un mejor desempeño.

Dimensión 3

Organizacional

Involucra la cultura actual de la organización, los comportamientos y tradiciones del cual se considera tres indicadores:

Socialización de la información: Que considera la manera, forma, claridad e intensidad de manejo de una misma información desde los niveles más altos de la organización hasta los niveles inferiores.

Retroalimentación: Es la reiteración de la información que debe ser manejado por la organización hasta asegurarse que se tenga el conocimiento claro de la información en todos los niveles de la organización.

Interrelación: Es la correspondencia recíproca entre los trabajadores que significa una interconexión profesional y social útil no solo para la transferencia de información sino para el mejor desarrollo de la organización.

JUEZ 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	¿Te sientes identificado con tu institución?	X		X		X		
2	¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?	X		X		X		
4	¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?	X		X		X		
6	¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?	X		X		X		
7	¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?	X		X		X		
8	¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?	X		X		X		
9	¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?	X		X		X		
10	¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?	X		X		X		
11	¿Vas con alegría a laborar cada día?	X		X		X		
12	¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?	X		X		X		
13	¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								
14	¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿Consideras que tus líderes son una motivación para ti?	X		X		X		
16	¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?	X		X		X		
17	¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?	X		X		X		
18	¿Consideras que tu trabajo es reconocido?	X		X		X		
19	¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?	X		X		X		
20	¿Te sientes representado por tus líderes?	X		X		X		
21	¿Te sientes protegido por tus líderes?	X		X		X		
22	¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?	X		X		X		
23	¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?	X		X		X		

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: PERSONAL							
1	¿Te sientes identificado con tu institución?	X		X		X		
2	¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?	X		X		X		
4	¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?	X		X		X		
6	¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?	X		X		X		
7	¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?	X		X		X		
8	¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?	X		X		X		
9	¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?	X		X		X		
10	¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?	X		X		X		
11	¿Vas con alegría a laborar cada día?	X		X		X		
12	¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?	X		X		X		
13	¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿Consideras que tus líderes son una motivación para ti?	X		X		X		
16	¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?	X		X		X		
17	¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?	X		X		X		
18	¿Consideras que tu trabajo es reconocido?	X		X		X		
19	¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?	X		X		X		
20	¿Te sientes representado por tus líderes?	X		X		X		
21	¿Te sientes protegido por tus líderes?	X		X		X		
22	¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?	X		X		X		
23	¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?	X		X		X		
24	¿Consideras que existe adecuada planificación y organización del trabajo?	X		X		X		
25	¿Consideras que tus líderes reconocen cuando se equivocan?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL	Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?	X		X		X		

26	¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?	X		X		X	
27	¿Consideras que las nuevas indicaciones, directivas o lineamientos de entes superiores se socializan o dan a conocer adecuadamente a todo el personal?	X		X		X	
28	¿Cuándo se te rota a otro servicio, se te capacita adecuadamente antes de iniciar tus nuevas responsabilidades?	X		X		X	
29	¿Consideras que toman en consideración tus capacidades, habilidades y competencias antes de asignarte un puesto dentro de tu institución?	X		X		X	
30	¿La relación con mis compañeros es cordial y siempre muy profesional?	X		X		X	
31	¿Puedo comunicarme libremente con mis compañeros de trabajo?	X		X		X	
32	¿Puedo coordinar de manera armónica sobre asuntos de trabajo con mis compañeros?	X		X		X	
33	¿Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo?	X		X		X	
34	¿Se repite la información las veces que sea necesaria hasta que se entienda claramente lo que se desea que se cumpla?	X		X		X	
35	¿El ambiente de trabajo es adecuado para las funciones que realizas?	X		X		X	
36	¿Cuentas con todas las herramientas para desarrollar tus labores?	X		X		X	
37	¿Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando los necesites	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Cáceres Pillco, Nadia Isabel DNI: 41403644

Especialidad del validador Mg Psicología educativa

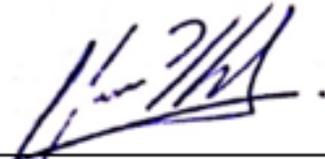
12 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



FIRMA DEL EXPERTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Mag. Nadia Isabel Cáceres Pillco

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

█

JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO
DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO EN EQUIPO

Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de personas o empleados que trabajan con un fin común para lo cual se integran e interactúan con una alta coordinación. Robbins & Judge, (2017) que considera que estos equipos potencian su labor por medio de la coparticipación sincrónica de sus participantes.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Identidad

Relacionado principalmente a la percepción, sentimiento o pensamiento de los trabajadores con respecto a la organización donde laboran, se tiene dos indicadores principales incluidos en este estudio:

Involucramiento con el trabajo y objetivos de la organización: Incluye la opción voluntaria de sentirse parte de la organización y como tal busca que esta alcance sus metas u objetivos por lo que muestra ímpetu y disposición permanente:

Voluntad de cooperación: Es la disposición racional o objetivada a interactuar con otros trabajadores a fin de lograr los objetivos de la organización.

Dimensión 2

Comunicación

Se refiere al intercambio de información entre trabajadores de la organización que será útil para alcanzar logros esperados en ésta, tiene dos indicadores:

Interacción: es la capacidad de relacionarse positivamente con sus pares, a fin de establecer lazos de coordinación e integración.

Transferencia de información: Es la cualidad de transmitir información válida, correcta y completa que sea útil para el desarrollo de las labores de la organización.

Dimensión 3

Ejecución

Es el proceso de poner en práctica lo establecidos en las normas, procesos o labores específicas de la organización dentro de las disposiciones emanadas por la superioridad y las normativas vigentes; tiene dos indicadores:

Responsabilidad: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y asignaciones otorgadas a cada trabajador.

Unidad: Indica la cualidad de ser parte de un todo, en sentido estricto a la labor organizacional es la conformación de un grupo homogéneo, compatible, solidario e integrado que tiene miras y objetivos comunes.

Dimensión 4

Regulación

Tiene su significancia en el hecho que toda actividad dentro de la organización está debidamente detallada y establecida en cuanto a roles, acciones y determinantes para cada trabajador, tiene dos indicadores:

Conocimiento del rol del trabajador: esto está definido por el completo y claro conocimiento del papel que debe desempeñar cada trabajador dentro de la organización.

Conocimiento de los objetivos de la organización: Está señalado por el conocimiento claro del trabajador del porqué de la organización y lo que la organización espera alcanzar.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD							
1	¿Te identificas plenamente con tu institución?	X		X		X		
2	¿Te esfuerzas por lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
3	¿Te sientes plenamente comprometido con la labor que realizas en tu centro de trabajo?	X		X		X		
4	¿Sabes cómo impacta tu trabajo dentro de tu centro laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN							
5	¿Sientes que existe una adecuada cooperación entre tus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de tu área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Los compañeros de trabajo aceptan las críticas de forma positiva?	X		X		X		
7	¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?	X		X		X		
8	¿Los miembros del equipo aceptan las recomendaciones y decisiones del líder en forma positiva?	X		X		X		
9	¿Los conflictos se enfocan desde el punto de vista de las acciones laborales y las ideas, pero no sobre las personas?	X		X		X		
10	¿El equipo de trabajo coordina y discute sobre las actividades o problemas y toma decisión en conjunto con la opinión de todos los integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN							
11	¿La convivencia y relación con tus compañeros es siempre positiva dirigido al logro de objetivos?	X		X		X		
12	¿Comparten entre tus compañeros de trabajo conocimientos o experiencia para desarrollar mejor la labor que realizan?	X		X		X		
13	¿Tu equipo de trabajo te ayuda a completar tus tareas o responsabilidades?	X		X		X		
14	¿Tus líderes te retroalimentan diciéndote lo que haces bien y lo que debes de mejorar?							
15	¿Tus líderes te tratan con respeto?							
16	¿Conoces exactamente tu rol dentro de tu centro laboral?							
17	¿Consideras que tienes las habilidades suficientes para desarrollar tu trabajo de la mejor manera?							

18	¿Tu jefe se preocupa en equilibrar tu carga laboral para que no afecte tu vida personal?	X		X		X	
19	¿Tus compañeros te ayudan a desarrollarte profesionalmente o a ser un mejor trabajador?	X		X		X	
20	¿Consideras que tu líder es aceptado por todos?	X		X		X	
21	¿Los objetivos y metas del equipo de trabajo son claros y son aceptados por todos?	X		X		X	
22	¿El líder propicia un clima laboral agradable sin olvidar los objetivos de la organización?	X		X		X	
23	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	
24	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Cáceres Pilco, Nadia Isabel **DNI:** 41403644

Especialidad del validador Mg Psicología educativa

12 de mayo del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


FIRMA DEL EXPERTO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Mag. Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

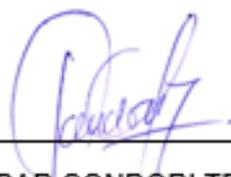
El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO

DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional. Robbins & Judge, (2017) cosas que hacen los trabajadores y como afecta el comportamiento de ésta.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Personal

Este se relaciona a características inherentes al trabajador, según lo destaca Robbins & Judge, (2017), quien a su vez principalmente determina tres indicadores:

Actitud: relacionado al comportamiento propio de la persona frente a diversa situación, para este caso en particular frente a la labor que le corresponde desarrollar ante su organización, a sus líderes y compañeros de trabajo; reflejan cómo se sienten con respecto a su condición de trabajador.

Participación: que se interpreta con el involucramiento con la actividad laboral intuitiva o cognitiva.

Compromiso: que se entiende con la obligación contraída por el trabajador con la institución, no solo de forma circunstancial sino también voluntaria y hasta sentimental.

Dimensión 2

Liderazgo

Se relaciona a las características inherentes percibidas por parte del trabajador hacia quienes dirigen la institución, se extrae tres indicadores:

Dirección: Se relaciona a la acción de dirigir o marcar el camino en base a conocimiento y experiencia del líder.

Motivación: en el que se considera la influencia de los líderes sobre los trabajadores para actuar de manera positiva en beneficio de la organización.

Dimensión 3

Organizacional

Involucra la cultura actual de la organización, los comportamientos y tradiciones del cual se considera tres indicadores:

Socialización de la información: Que considera la manera, forma, claridad e intensidad de manejo de una misma información desde los niveles más altos de la organización hasta los niveles inferiores.

Retroalimentación: Es la reiteración de la información que debe ser manejado por la organización hasta asegurarse que se tenga el conocimiento claro de la información en todos los niveles de la organización.

Interrelación: Es la correspondencia recíproca entre los trabajadores que significa una interconexión profesional y social útil no solo para la transferencia de información sino para el mejor desarrollo de la organización.

JUEZ 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	¿Te sientes identificado con tu institución?	X		X		X		
2	¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?	X		X		X		
4	¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?	X		X		X		
6	¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?	X		X		X		
7	¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?	X		X		X		
8	¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?	X		X		X		
9	¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?	X		X		X		
10	¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?	X		X		X		
11	¿Vas con alegría a laborar cada día?	X		X		X		
12	¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?	X		X		X		
13	¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								
14	¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿Consideras que tus líderes son una motivación para ti?	X		X		X		
16	¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?	X		X		X		
17	¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?	X		X		X		
18	¿Consideras que tu trabajo es reconocido?	X		X		X		
19	¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?	X		X		X		
20	¿Te sientes representado por tus líderes?	X		X		X		
21	¿Te sientes protegido por tus líderes?	X		X		X		
22	¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?	X		X		X		
23	¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?	X		X		X		
24	¿Consideras que existe adecuada planificación y organización del trabajo?	X		X		X		
25	¿Consideras que tus líderes reconocen cuando se equivocan?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL								
		Si	No	Si	No	Si	No	

		U1	U2	U3	U4	U5
26	¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?	X		X		X
27	¿Consideras que las nuevas indicaciones, directivas o lineamientos de entes superiores se socializan o dan a conocer adecuadamente a todo el personal?	X		X		X
28	¿Cuándo se te rota a otro servicio, se te capacita adecuadamente antes de iniciar tus nuevas responsabilidades?	X		X		X
29	¿Consideras que toman en consideración tus capacidades, habilidades y competencias antes de asignarte un puesto dentro de tu institución?	X		X		X
30	¿La relación con mis compañeros es cordial y siempre muy profesional?	X		X		X
31	¿Puedo comunicarme libremente con mis compañeros de trabajo?	X		X		X
32	¿Puedo coordinar de manera armónica sobre asuntos de trabajo con mis compañeros?	X		X		X
33	¿Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo?	X		X		X
34	¿Se repite la información las veces que sea necesaria hasta que se entienda claramente lo que se desea que se cumpla?	X		X		X
35	¿El ambiente de trabajo es adecuado para las funciones que realizas?	X		X		X
36	¿Cuentas con todas las herramientas para desarrollar tus labores?	X		X		X
37	¿Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando los necesites	X		X		X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Mag. Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

Especialidad del validador: Mag. Salud Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de mayo del 2022



MSP. TULA MABELI SARMIENTO MONTESINOS

MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora Mag. Tula Mabeli Sarmiento Montesinos

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO

DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO EN EQUIPO

Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de personas o empleados que trabajan con un fin común para lo cual se integran e interactúan con una alta coordinación. Robbins & Judge, (2017) que considera que estos equipos potencian su labor por medio de la coparticipación sincrónica de sus participantes.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Identidad

Relacionado principalmente a la percepción, sentimiento o pensamiento de los trabajadores con respecto a la organización donde laboran, te tiene dos indicadores principales incluidos en este estudio:

Involucramiento con el trabajo y objetivos de la organización: Incluye la opción voluntaria de sentirse parte de la organización y como tal busca que este alcance sus metas u objetivos por lo que muestra ímpetu y disposición permanente:

Voluntad de cooperación: Es la disposición racional o objetivada a interactuar con otros trabajadores a fin de lograr los objetivos de la organización.

Dimensión 2

Comunicación

Se refiere al intercambio de información entre trabajadores de la organización que será útil para alcanzar logros esperados en ésta, tiene dos indicadores:

Interacción: es la capacidad de relacionarse positivamente con sus pares, a fin de establecer lazos de coordinación e integración.

Transferencia de información: Es la cualidad de transmitir información válida, correcta y completa que sea útil para el desarrollo de las labores de la organización.

Dimensión 3

Ejecución

Es el proceso de poner en práctica lo establecidos en las normas, procesos o labores específicas de la organización dentro de las disposiciones emanadas por la superioridad y las normativas vigentes; tiene dos indicadores:

Responsabilidad: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y asignaciones otorgadas a cada trabajador.

Unidad: Indica la cualidad de ser parte de un todo, en sentido estricto a la labor organizacional es la conformación de un grupo homogéneo, compatible, solidario e integrado que tiene miras y objetivos comunes.

Dimensión 4

Regulación

Tiene su significancia en el hecho que toda actividad dentro de la organización está debidamente detallada y establecida en cuanto a roles, acciones y determinantes para cada trabajador, tiene dos indicadores:

Conocimiento del rol del trabajador: esto está definido por el completo y claro conocimiento del papel que debe desempeñar cada trabajador dentro de la organización.

Conocimiento de los objetivos de la organización: Está señalado por el conocimiento claro del trabajador del porqué de la organización y lo que la organización espera alcanzar

JUEZ 3

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD							
1	¿Te identificas plenamente con tu institución?	X		X		X		
2	¿Te esfuerzas por lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
3	¿Te sientes plenamente comprometido con la labor que realizas en tu centro de trabajo?	X		X		X		
4	¿Sabes cómo impacta tu trabajo dentro de tu centro laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN							
5	¿Sientes que existe una adecuada cooperación entre tus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de tu área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Los compañeros de trabajo aceptan las críticas de forma positiva?	X		X		X		
7	¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?	X		X		X		
8	¿Los miembros del equipo aceptan las recomendaciones y decisiones del líder en forma positiva?	X		X		X		
9	¿Los conflictos se enfocan desde el punto de vista de las acciones laborales y las ideas, pero no sobre las personas?	X		X		X		
10	¿El equipo de trabajo coordina y discute sobre las actividades o problemas y toma decisión en conjunto con la opinión de todos los integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN							
11	¿La convivencia y relación con tus compañeros es siempre positiva dirigido al logro de objetivos?	X		X		X		
12	¿Comparten entre tus compañeros de trabajo conocimientos o experiencia para desarrollar mejor la labor que realizan?	X		X		X		
13	¿Tu equipo de trabajo te ayuda a completar tus tareas o responsabilidades?	X		X		X		
14	¿Tus líderes te retroalimentan diciéndote lo que haces bien y lo que debes de mejorar?							
15	¿Tus líderes te tratan con respeto?							

16	¿Conoces exactamente tu rol dentro de tu centro laboral?						
17	¿Consideras que tienes las habilidades suficientes para desarrollar tu trabajo de la mejor manera?						
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Tu jefe se preocupa en equilibrar tu carga laboral para que no afecte tu vida personal?	X		X		X	
19	¿Tus compañeros te ayudan a desarrollarte profesionalmente o a ser un mejor trabajador?	X		X		X	
20	¿Consideras que tu líder es aceptado por todos?	X		X		X	
21	¿Los objetivos y metas del equipo de trabajo son claros y son aceptados por todos?	X		X		X	
22	¿El líder propicia un clima laboral agradable sin olvidar los objetivos de la organización?	X		X		X	
23	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	
24	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mag. Tula Mabeli Sarmiento Montesinos **DNI:** 23929111

Especialidad del validador Magister en Salud Pública

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de mayo del 2022



MSP. TULA MABELI SARMENTO MONTESINOS
MAGISTER EN SALUD PÚBLICA

Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo Walter Loarte Ortega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente

JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO

DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: CLIMA ORGANIZACIONAL

Poole, (2006) la define como las percepciones de los trabajadores sobre su entorno físico e interpersonal dentro de su actividad laboral cotidiana, basado en una cultura organizacional. Robbins & Judge, (2017) cosas que hacen los trabajadores y como afecta el comportamiento de ésta.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Personal

Este se relaciona a características inherentes al trabajador, según lo destaca Robbins & Judge, (2017), quien a su vez principalmente determina tres indicadores:

Actitud: relacionado al comportamiento propio de la persona frente a diversa situación, para este caso en particular frente a la labor que le corresponde desarrollar ante su organización, a sus líderes y compañeros de trabajo; reflejan cómo se sienten con respecto a su condición de trabajador.

Participación: que se interpreta con el involucramiento con la actividad laboral intuitiva o cognitiva.

Compromiso: que se entiende con la obligación contraída por el trabajador con la institución, no solo de forma circunstancial sino también voluntaria y hasta sentimental.

Dimensión 2

Liderazgo

Se relaciona a las características inherentes percibidas por parte del trabajador hacia quienes dirigen la institución, se extrae tres indicadores:

Dirección: Se relaciona a la acción de dirigir o marcar el camino en base a conocimiento y experiencia del líder.

Motivación: en el que se considera la influencia de los líderes sobre los trabajadores para actuar de manera positiva en beneficio de la organización.

Incentivos: Son los diversos motivadores que ofrecen los líderes a fin de mover a los trabajadores a desarrollar un mejor desempeño.

Dimensión 3

Organizacional

Involucra la cultura actual de la organización, los comportamientos y tradiciones del cual se considera tres indicadores:

Socialización de la información: Que considera la manera, forma, claridad e intensidad de manejo de una misma información desde los niveles más altos de la organización hasta los niveles inferiores.

Retroalimentación: Es la reiteración de la información que debe ser manejado por la organización hasta asegurarse que se tenga el conocimiento claro de la información en todos los niveles de la organización.

Interrelación: Es la correspondencia recíproca entre los trabajadores que significa una interconexión profesional y social útil no solo para la transferencia de información sino para el mejor desarrollo de la organización.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PERSONAL								
1	¿Te sientes identificado con tu institución?	X		X		X		
2	¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?	X		X		X		
3	¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?	X		X		X		
4	¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?	X		X		X		
5	¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?	X		X		X		
6	¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?	X		X		X		
7	¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?	X		X		X		
8	¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?	X		X		X		
9	¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?	X		X		X		
10	¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?	X		X		X		
11	¿Vas con alegría a laborar cada día?	X		X		X		
12	¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?	X		X		X		
13	¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: LIDERAZGO								
14	¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?	X		X		X		
15	¿Consideras que tus líderes son una motivación para ti?	X		X		X		
16	¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?	X		X		X		
17	¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?	X		X		X		
18	¿Consideras que tu trabajo es reconocido?	X		X		X		
19	¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?	X		X		X		
20	¿Te sientes representado por tus líderes?	X		X		X		
21	¿Te sientes protegido por tus líderes?	X		X		X		
22	¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?	X		X		X		
23	¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?	X		X		X		
24	¿Consideras que existe adecuada planificación y organización del trabajo?	X		X		X		

25	¿Consideras que tus líderes reconocen cuando se equivocan?	X		X		X	
DIMENSIÓN 3: ORGANIZACIONAL		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?	X		X		X	
27	¿Consideras que las nuevas indicaciones, directivas o lineamientos de entes superiores se socializan o dan a conocer adecuadamente a todo el personal?	X		X		X	
28	¿Cuándo se te rota a otro servicio, se te capacita adecuadamente antes de iniciar tus nuevas responsabilidades?	X		X		X	
29	¿Consideras que toman en consideración tus capacidades, habilidades y competencias antes de asignarte un puesto dentro de tu institución?	X		X		X	
30	¿La relación con mis compañeros es cordial y siempre muy profesional?	X		X		X	
31	¿Puedo comunicarme libremente con mis compañeros de trabajo?	X		X		X	
32	¿Puedo coordinar de manera armónica sobre asuntos de trabajo con mis compañeros?	X		X		X	
33	¿Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo?	X		X		X	
34	¿Se repite la información las veces que sea necesaria hasta que se entienda claramente lo que se desea que se cumpla?	X		X		X	
35	¿El ambiente de trabajo es adecuado para las funciones que realizas?	X		X		X	
36	¿Cuentas con todas las herramientas para desarrollar tus labores?	X		X		X	
37	¿Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando los necesites?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hugo Walter Loarte Ortega **DNI:** 22405741
Especialidad del validador: Doctor en Salud Pública

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

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

12 de mayo del 2022


 Dr. Obera. Hugo Walter Loarte Ortega
 DOCTOR EN SALUD PÚBLICA
 COP. 6098

-Firma del Experto Informante.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Hugo Walter Loarte Ortega

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima Norte, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: "Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



JULIO CESAR CONDORI TRONCOSO
DNI: 25003670

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: TRABAJO EN EQUIPO

Pérez, (2013) indica que el trabajo en equipo considera a un grupo de personas o empleados que trabajan con un fin común para lo cual se integran e interactúan con una alta coordinación. Robbins & Judge, (2017) que considera que estos equipos potencian su labor por medio de la coparticipación sincrónica de sus participantes.

Dimensiones de las variables: Robbins y Judge, (2017)

Dimensión 1

Identidad

Relacionado principalmente a la percepción, sentimiento o pensamiento de los trabajadores con respecto a la organización donde laboran, se tiene dos indicadores principales incluidos en este estudio:

Involucramiento con el trabajo y objetivos de la organización: Incluye la opción voluntaria de sentirse parte de la organización y como tal busca que esta alcance sus metas u objetivos por lo que muestra ímpetu y disposición permanente:

Voluntad de cooperación: Es la disposición racional o objetivada a interactuar con otros trabajadores a fin de lograr los objetivos de la organización.

Dimensión 2

Comunicación

Se refiere al intercambio de información entre trabajadores de la organización que será útil para alcanzar logros esperados en ésta, tiene dos indicadores:

Interacción: es la capacidad de relacionarse positivamente con sus pares, a fin de establecer lazos de coordinación e integración.

Transferencia de información: Es la cualidad de transmitir información válida, correcta y completa que sea útil para el desarrollo de las labores de la organización.

Dimensión 3

Ejecución

Es el proceso de poner en práctica lo establecidos en las normas, procesos o labores específicas de la organización dentro de las disposiciones emanadas por la superioridad y las normativas vigentes; tiene dos indicadores:

Responsabilidad: Se refiere al cumplimiento de las obligaciones y asignaciones otorgadas a cada trabajador.

Unidad: Indica la cualidad de ser parte de un todo, en sentido estricto a la labor organizacional es la conformación de un grupo homogéneo, compatible, solidario e integrado que tiene miras y objetivos comunes.

Dimensión 4

Regulación

Tiene su significancia en el hecho que toda actividad dentro de la organización está debidamente detallada y establecida en cuanto a roles, acciones y determinantes para cada trabajador, tiene dos indicadores:

Conocimiento del rol del trabajador: esto está definido por el completo y claro conocimiento del papel que debe desempeñar cada trabajador dentro de la organización.

Conocimiento de los objetivos de la organización: Está señalado por el conocimiento claro del trabajador del porqué de la organización y lo que la organización espera alcanzar

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: IDENTIDAD							
1	¿Te identificas plenamente con tu institución?	X		X		X		
2	¿Te esfuerzas por lograr los objetivos de la institución?	X		X		X		
3	¿Te sientes plenamente comprometido con la labor que realizas en tu centro de trabajo?	X		X		X		
4	¿Sabes cómo impacta tu trabajo dentro de tu centro laboral?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN							
5	¿Sientes que existe una adecuada cooperación entre tus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de tu área de trabajo?	X		X		X		
6	¿Los compañeros de trabajo aceptan las críticas de forma positiva?	X		X		X		
7	¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?	X		X		X		
8	¿Los miembros del equipo aceptan las recomendaciones y decisiones del líder en forma positiva?	X		X		X		
9	¿Los conflictos se enfocan desde el punto de vista de las acciones laborales y las ideas, pero no sobre las personas?	X		X		X		
10	¿El equipo de trabajo coordina y discute sobre las actividades o problemas y toma decisión en conjunto con la opinión de todos los integrantes?	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: EJECUCIÓN							
11	¿La convivencia y relación con tus compañeros es siempre positiva dirigido al logro de objetivos?	X		X		X		
12	¿Comparten entre tus compañeros de trabajo conocimientos o experiencia para desarrollar mejor la labor que realizan?	X		X		X		
13	¿Tu equipo de trabajo te ayuda a completar tus tareas o responsabilidades?	X		X		X		
14	¿Tus líderes te retroalimentan diciéndote lo que haces bien y lo que debes de mejorar?							
15	¿Tus líderes te tratan con respeto?							
16	¿Conoces exactamente tu rol dentro de tu centro laboral?							

17	¿Consideras que tienes las habilidades suficientes para desarrollar tu trabajo de la mejor manera?						
DIMENSIÓN 4		Si	No	Si	No	Si	No
18	¿Tu jefe se preocupa en equilibrar tu carga laboral para que no afecte tu vida personal?	X		X		X	
19	¿Tus compañeros te ayudan a desarrollarte profesionalmente o a ser un mejor trabajador?	X		X		X	
20	¿Consideras que tu líder es aceptado por todos?	X		X		X	
21	¿Los objetivos y metas del equipo de trabajo son claros y son aceptados por todos?	X		X		X	
22	¿El líder propicia un clima laboral agradable sin olvidar los objetivos de la organización?	X		X		X	
23	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	
24	¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Hugo Walter Loarte Ortega **DNI:** 22405741

Especialidad del validador: Doctor en Salud Pública

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

12 de mayo del 2022


 Dr. Obero Hugo Walter Loarte Ortega
 DOCTOR EN SALUD PÚBLICA
 COP. 6098

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda la que considere adecuada según su opinión, esta encuesta tiene carácter confidencial por lo que se mantendrá en estricta reserva; marque con una X la su respuesta y solo una alternativa.

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

I. Dimensión: Personal

1. ¿Te sientes identificado con tu institución?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

2. ¿Acudes a tu centro de labor con deseo de hacer bien las cosas?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

3. ¿Te sientes motivado a cumplir con tus responsabilidades?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

4. ¿Participas activamente opinando o dando posibles soluciones dentro de tu trabajo?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

5. ¿Sientes que eres considerado trabajador importante dentro de tu institución?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()

- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

6. ¿Te sientes comprometido con las labores que realizas?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

7. ¿Cumples con tus responsabilidades con alegría y entusiasmo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

8. ¿Sientes que estas creciendo profesionalmente?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

9. ¿Das más de lo que se pide de ti con entusiasmo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

10. ¿Tienes el deseo de innovar o mejorar tu trabajo y responsabilidades?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

11. ¿Vas con alegría a laborar cada día?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()

- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

12. ¿Disfrutas el tiempo que permaneces en tu centro de trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

13. ¿Tus líderes fomentan la buena comunicación entre trabajadores?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

II. Dimensión: Liderazgo

14. ¿Consideras que tus líderes te motivan a realizar un mejor trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

15. ¿Consideras que tus líderes son una motivación para ti?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

16. ¿Sientes que tus líderes te ayudan en el desarrollo de tus capacidades?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

17. ¿Cuándo realizas una buena acción o cumples adecuadamente con las responsabilidades asignadas, recibes algún tipo de incentivo o recompensa?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()

- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

18. ¿Consideras que tu trabajo es reconocido?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

19. ¿Tus líderes se dirigen a ti para comunicarte tus virtudes o defectos de forma individual o para felicitarte o llamarte la atención?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

20. ¿Te sientes representado por tus líderes?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

21. ¿Te sientes protegido por tus líderes?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

22. ¿Tienes libertad de hablar con tus líderes libremente para expresar tus emociones o preocupaciones?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

23. ¿Consideras que tus líderes tienen y expresan claridad de lo que se debe realizar en la institución?

- a. Nunca. ()

- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

24. ¿Consideras que existe adecuada planificación y organización del trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()
- f. Siempre. ()

25. ¿Consideras que tus líderes reconocen cuando se equivocan?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

III. Dimensión: Institucional

26. ¿Consideras que todos los trabajadores conocen claramente sus responsabilidades?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

27. ¿Consideras que las nuevas indicaciones, directivas o lineamientos de entes superiores se socializan o dan a conocer adecuadamente a todo el personal?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

28. ¿Cuándo se te rota a otro servicio, se te capacita adecuadamente antes de iniciar tus nuevas responsabilidades?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

29. ¿Consideras que toman en consideración tus capacidades, habilidades y competencias antes de asignarte un puesto dentro de tu institución?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

30. ¿La relación con mis compañeros es cordial y siempre muy profesional?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

31. ¿Puedo comunicarme libremente con mis compañeros de trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

32. ¿Puedo coordinar de manera armónica sobre asuntos de trabajo con mis compañeros?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

33. ¿Me siento apoyado por mis compañeros de trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

34. ¿Se repite la información las veces que sea necesaria hasta que se entienda claramente lo que se desea que se cumpla?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

35. ¿El ambiente de trabajo es adecuado para las funciones que realizas?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

36. ¿Cuentas con todas las herramientas para desarrollar tus labores?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

37. ¿Puedes contar con tus compañeros de trabajo cuando los necesites?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

CUESTIONARIO TRABAJO EN EQUIPO

Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y responda la que considere adecuada según su opinión, esta encuesta tiene carácter confidencial por lo que se mantendrá en estricta reserva; marque con una X la su respuesta y solo una alternativa.

I Dimensión: Identidad.

1. ¿Te identificas plenamente con tu institución?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

2. ¿Te esfuerzas por lograr los objetivos de la institución?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

3. ¿Te sientes plenamente comprometido con la labor que realizas en tu centro de trabajo?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

4. ¿Sabes cómo impacta tu trabajo dentro de tu centro laboral?
 - a. Nunca. ()
 - b. Casi nunca. ()
 - c. A veces. ()
 - d. Casi siempre. ()
 - e. Siempre. ()

II Dimensión: Comunicación

5. ¿Sientes que existe una adecuada cooperación entre tus compañeros de trabajo para lograr los objetivos de tu área de trabajo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

6. ¿Los compañeros de trabajo aceptan las críticas de forma positiva?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

7. ¿Existe confianza y respeto dentro de tu equipo?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

8. ¿Los miembros del equipo aceptan las recomendaciones y decisiones del líder en forma positiva?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

9. ¿Los conflictos se enfocan desde el punto de vista de las acciones laborales y las ideas, pero no sobre las personas?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

10. ¿El equipo de trabajo coordina y discute sobre las actividades o problemas y toma decisión en conjunto con la opinión de todos los integrantes?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

III. Dimensión: Ejecución

11. ¿La convivencia y relación con tus compañeros es siempre positiva dirigida al logro de objetivos?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

12. ¿Comparten entre tus compañeros de trabajo conocimientos o experiencia para desarrollar mejor la labor que realizan?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

13. ¿Tu equipo de trabajo te ayuda a completar tus tareas o responsabilidades

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

14. ¿Tus líderes te retroalimentan diciéndote lo que haces bien y lo que debes de mejorar?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

15. ¿Tus líderes te tratan con respeto?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

16. ¿Conoces exactamente tu rol dentro de tu centro laboral?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()

- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

17. ¿Consideras que tienes las habilidades suficientes para desarrollar tu trabajo de la mejor manera?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

IV. Dimensión: regulación

18. ¿Tu jefe se preocupa en equilibrar tu carga laboral para que no afecte tu vida personal?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

19. ¿Tus compañeros te ayudan a desarrollarte profesionalmente o a ser un mejor trabajador?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

20. ¿Consideras que tu líder es aceptado por todos?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

21. ¿Los objetivos y metas del equipo de trabajo son claros y son aceptados por todos?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()

- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

22. ¿El líder propicia un clima laboral agradable sin olvidar los objetivos de la organización?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

23. ¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

24. ¿Se tiende a priorizar los intereses personales a los intereses de la organización?

- a. Nunca. ()
- b. Casi nunca. ()
- c. A veces. ()
- d. Casi siempre. ()
- e. Siempre. ()

INFORME DE FIABILIDAD DE INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento: Cuestionario de Clima Organizacional

Objetivo: Determinar la confiabilidad del instrumento

Confiabilidad

Entenderemos como confiabilidad a la capacidad del instrumento para medir de forma consistente y precisa la característica que se pretende medir, incluyendo en si dos conceptos importantes cuales son los de consistencia interna y estabilidad temporal. La consistencia interna recoge el grado de coincidencia o parecido (homogeneidad) existente entre los ítems que componen el instrumento. La estabilidad en el tiempo se refiere a la capacidad del instrumento para arrojar las mismas mediciones cuando se aplica en momentos diferentes a los mismos sujetos. (Kaplan & Saccuzzo, 2006)

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica ~~Kuder~~ Richardson

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de los coeficientes de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

Tabla 12 Rangos para interpretación del coeficiente de confiabilidad

Rango	Calificación
Por debajo de 0,60	Inaceptable
0.60 a 0.65	Indeseable

0.65 a 0.70	Mínimamente aceptable
0.70 a 0.80	Respetable
0.80 a 0.90	Muy buena

Fuente: DeVellis (2003) en (Landro & González, 2006)

Tabla 13 Confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Clima Organizacional

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Clima organizacional	,956	37

Fuente: Elaboración propia

Tabla 14 Estadísticas de elemento para la variable Clima organizacional

	Media	Desv. Desviación	N
I1	3,4091	1,22121	22
I2	3,5000	1,33631	22
I3	3,0455	1,13294	22
I4	2,8182	1,13961	22
I5	3,6818	1,04135	22
I6	3,2273	,92231	22
I7	3,0000	1,06904	22
I8	3,5455	1,05683	22
I9	3,3182	1,08612	22
I10	3,3182	1,17053	22
I11	3,3636	1,21677	22
I12	3,2727	,98473	22
I13	3,2727	1,03196	22
I14	2,9545	1,32655	22
I15	3,5000	1,10195	22
I16	3,1818	1,09702	22
I17	3,3636	1,13580	22
I18	3,3182	1,04135	22
I19	3,5909	,95912	22
I20	3,1364	1,12527	22
I21	3,2273	1,19251	22
I22	3,0909	,92113	22

I23	3,5909	1,05375	22
I24	3,1818	1,00647	22
I25	3,5455	1,01076	22
I26	3,4545	1,05683	22
I27	3,1818	1,09702	22
I28	3,2273	1,06600	22
I29	3,2727	1,16217	22
I30	3,3182	1,08612	22
I31	3,2727	1,16217	22
I32	3,5000	1,30018	22
I33	3,0455	1,09010	22
I34	2,9545	1,04550	22
I35	3,1364	1,16682	22
I36	3,2727	1,03196	22
I37	3,6364	1,09307	22

Fuente: Elaboración propia

Tabla 15 Estadísticas para la variable Clima organizacional

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
121,7273	649,065	25,47675	37

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16 Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos de la variable Clima organizacional

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	118,3182	608,418	,650	,955
I2	118,2273	604,374	,653	,955
I3	118,6818	616,799	,551	,955
I4	118,9091	601,801	,822	,954
I5	118,0455	617,188	,595	,955
I6	118,5000	615,786	,708	,954

I7	118,7273	621,732	,491	,956
I8	118,1818	623,299	,467	,956
I9	118,4091	620,539	,505	,956
I10	118,4091	608,444	,680	,954
I11	118,3636	619,004	,472	,956
I12	118,4545	622,260	,526	,955
I13	118,4545	612,545	,694	,954
I14	118,7727	599,136	,742	,954
I15	118,2273	612,565	,647	,955
I16	118,5455	619,307	,523	,955
I17	118,3636	610,338	,667	,955
I18	118,4091	621,206	,516	,956
I19	118,1364	620,504	,578	,955
I20	118,5909	618,634	,521	,956
I21	118,5000	606,357	,703	,954
I22	118,6364	631,290	,366	,956
I23	118,1364	620,123	,530	,955
I24	118,5455	616,450	,632	,955
I25	118,1818	619,299	,571	,955
I26	118,2727	623,827	,457	,956
I27	118,5455	622,926	,455	,956
I28	118,5000	616,548	,593	,955
I29	118,4545	602,260	,797	,954
I30	118,4091	610,063	,705	,954
I31	118,4545	602,545	,792	,954
I32	118,2273	608,470	,607	,955
I33	118,6818	618,513	,542	,955
I34	118,7727	617,422	,588	,955
I35	118,5909	615,015	,565	,955
I36	118,4545	623,498	,475	,956
I37	118,0909	613,991	,625	,955

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17 Confiabilidad Alfa de Cronbach para la variable Trabajo en equipo

	Alfa de Cronbach	N de elementos
Trabajo en equipo	,944	24

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18 Estadísticas de elemento para la variable Trabajo en equipo

	Media	Desv. Desviación	N
I1	3,1818	1,13961	22
I2	2,8636	,99021	22
I3	3,5000	1,05785	22
I4	3,5000	1,05785	22
I5	3,4545	1,43849	22
I6	3,4545	1,18431	22
I7	3,0909	1,01929	22
I8	3,5455	1,50324	22
I9	3,3182	,99457	22
I10	3,4545	1,29935	22
I11	3,3636	1,32900	22
I12	3,0455	,99892	22
I13	3,4545	1,14340	22
I14	3,5455	1,40500	22
I15	3,3182	1,08612	22
I16	3,2727	,98473	22
I17	3,3636	1,04860	22
I18	3,2727	1,07711	22
I19	3,5000	1,43925	22
I20	3,5000	1,30018	22
I21	3,4545	1,18431	22
I22	3,3636	1,17698	22
I23	3,5455	1,29935	22
I24	3,2727	1,12045	22

Tabla 19 Estadísticas para la variable Trabajo en equipo

Media	Varianza	Desv. Desviación	N de elementos
80,6364	357,957	18,91974	24

Fuente: Elaboración propia

Tabla 20 Confiabilidad Alfa de Cronbach para los elementos de la variable Trabajo en equipo

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	77,4545	332,450	,583	,943
I2	77,7727	335,327	,597	,943
I3	77,1364	335,266	,557	,943
I4	77,1364	334,695	,572	,943
I5	77,1818	316,632	,767	,940
I6	77,1818	338,632	,411	,945
I7	77,5455	329,879	,730	,941
I8	77,0909	311,610	,831	,939
I9	77,3182	337,275	,539	,943
I10	77,1818	326,823	,627	,942
I11	77,2727	328,684	,571	,943
I12	77,5909	337,301	,536	,943
I13	77,1818	331,680	,600	,943
I14	77,0909	316,944	,780	,940
I15	77,3182	327,370	,748	,941
I16	77,3636	336,528	,566	,943
I17	77,2727	333,636	,606	,943
I18	77,3636	334,338	,570	,943
I19	77,1364	317,838	,741	,941
I20	77,1364	324,600	,676	,942
I21	77,1818	335,013	,497	,944
I22	77,2727	329,065	,644	,942
I23	77,0909	323,991	,690	,941
I24	77,3636	333,385	,570	,943

Fuente: Elaboración propia

CONCLUSIONES

- 1.** La confiabilidad para los instrumentos sobre Clima organizacional y trabajo en equipo son confiables dado que el valor calculado para el coeficiente de correlación Alfa de Cronbach es de 0,956 y 0,944 respectivamente, que se ubica en el rango de muy buena confiabilidad.
- 2.** No existe ningún ítem, de los considerados en el instrumento, que afecte de manera importante la confiabilidad del instrumento, si este se suprime.

Solicitud de autorización de estudio ante la institución

SOLICITA: Autorización para realización de estudio de investigación.

SEÑORA CORONEL SPNP JEFE DE LA VII- MACREGSAPOL CUSCO-APURIMAC.

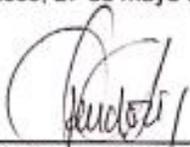
Julio Cesar CONDORI TRONCOSO, Con DNI 2003670.
Con domicilio en la Urbanización Naciones Unidas B-10 del distrito de San Sebastián, de la provincia del Cusco y departamento del Cusco; ante Ud., con el debido respeto y por conducto regular me presento y expongo:

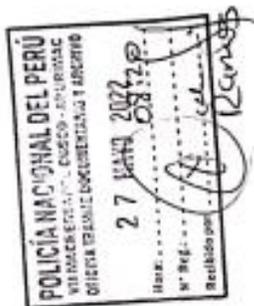
Que, al amparo del artículo 2do. Inc. 20 de la Constitución Política del Perú que consagra el derecho de petición, concordante con el artículo 106 de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, y siendo estudiante de la Universidad Cesar Vallejo, en el programa de Post-grado, en la maestría de Gestión en los Servicios de Salud y teniendo la necesidad de realizar un estudio de investigación – tesis, titulado "Relación entre clima organizacional y el trabajo en equipo del personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco Periodo 2022" En el Policlínico Policial Santa Rosa Cusco, para optar título académico de Magister, es que solicito a Ud. Muy respetuosamente se me autorice la realización de dicho estudio.

POR LO EXPUESTO:

A Ud. Sra. Coronel SPNP, ruego acceder a mi petición, gracia que espero alcanzar de su reconocida benevolencia.

Cusco, 27 de mayo del 2022


Julio Cesar CONDORI TRONCOSO
DNI 25003670



Aprobación de estudio por parte de la institución



POLICIA NACIONAL DEL PERU
VII MACREGSAPOL CUSCO
SECRETARIA

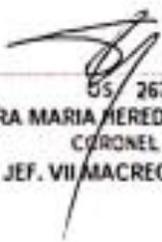
CARTA DE APROBACION

Por medio de la presente, luego de haber revisado y analizado la solicitud presentado por el MAYOR SPNP Julio Cesar CONDORI TRONCOSO, quien solicita la aplicación de un instrumento para recolectar información del personal asistencial del Policlínico Policial Santa Rosa Cusco, con fines de investigación, conociendo además que la información será útil para la institución, en mi condición de Jefe del Policlínico Policial Santa Rosa, es que **AUTORIZO Y APRUEBO** al solicitante a fin de que pueda aplicar el instrumento de investigación de investigación en personal asistencial de esta IPRESS PNP, y pueda llevar a cabo dicho proceso investigativo.

Firmo el presente documento para dar fe de mi consentimiento

Cusco, 27 de mayo del 2022.




D.S. 267076
SARA MARIA MEREDIA CERVANTES
CORONEL SPNP
JEFE (E) JEF. VII MACREGSAPOL CUS - APU.