

**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL  
SALVADOR 2022**

**TESIS**

**PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADA POR**

**JACKELINE ESTRELLA CARRANZA TORRES**

**ASESOR**

**RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA - PERÚ**

**2024**



**Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada  
CC BY-NC-ND**

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA**

**UNIDAD DE POSGRADO**

**TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL  
PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS  
INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL  
SALVADOR 2022**

**TESIS**

**PARA OPTAR**

**EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN GERENCIA EN SERVICIOS DE  
SALUD**

**PRESENTADA POR**

**JACKELINE ESTRELLA CARRANZA TORRES**

**ASESOR**

**RICARDO ALDO LAMA MORALES**

**LIMA, PERÚ**

**2024**

**i**

## **ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

### **ASESOR**

Mtro. Ricardo Aldo Lama Morales

### **PRESIDENTE DEL JURADO**

Dra. Tamara Jorquiera Jhonson

### **MIEMBROS DEL JURADO**

Dr. Carlos Alberto Palomino Basagoitia

Dr. Wilde Lyonel Lavado Acuña

**A Dios:**

Por estar conmigo en cada paso que doy a quien pido su bendición en mi vida personal y profesional.

**A mis padres:**

Por ser el pilar fundamental en todo lo que soy, siempre me apoyan y acompañan en todos los proyectos de mi vida; son lo más valioso que la vida me ha dado, LOS AMO MUCHO.

**A mi esposo:**

Por su incondicional apoyo e infinita paciencia y comprensión

**A mi hijo Emiliano:**

Por ser fuente de motivación e inspiración divina para el logro de mi desarrollo profesional

## **AGRADECIMIENTOS**

Al Mtro. Ricardo Aldo Lama, asesor de esta tesis, quien me brindo los conocimientos y tiempo necesario para alcanzar los objetivos planteados.

A mis amigas (os), colegas y personal técnico; quienes me brindaron tiempo y colaboración para desarrollar la investigación.

## ÍNDICE

<b>Portada</b>	i
<b>Jurado</b>	ii
<b>Dedicatoria</b>	iii
<b>Agradecimiento</b>	iv
<b>Índice</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b><i>Abstract</i></b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	7
<b>III. METODOLOGÍA</b>	30
<b>IV. RESULTADOS</b>	38
<b>V. DISCUSIÓN</b>	50
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	54
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	55
<b>FUENTE DE INFORMACIÓN</b>	57
<b>ANEXOS</b>	64

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Ventaja y desventaja de formación de equipo	20
<b>Tabla 2.</b> Descripción del cuestionario trabajo en equipo	33
<b>Tabla 3.</b> Descripción del cuestionario desempeño laboral	34
<b>Tabla 4.</b> Características generales del personal de enfermería	38
<b>Tabla 5.</b> Variable trabajo en equipo	39
<b>Tabla 6.</b> Dimensiones del trabajo en equipo	40
<b>Tabla 7.</b> Variable desempeño laboral	41
<b>Tabla 8.</b> Dimensiones del desempeño laboral	42
<b>Tabla 14.</b> Correlación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y el desempeño laboral	46
<b>Tabla 15.</b> Correlación entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y el desempeño laboral	47
<b>Tabla 16.</b> Correlación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo el desempeño laboral	47
<b>Tabla 17.</b> Correlación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y el desempeño laboral	48
<b>Tabla 18.</b> Correlación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y el desempeño laboral	48
<b>Tabla 19.</b> Correlación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y el desempeño laboral	49



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Variable trabajo en equipo	39
<b>Figura 2.</b> Variable desempeño laboral	41

## RESUMEN

A lo largo del tiempo, se ha demostrado la relevancia del desempeño laboral dentro de una organización, ya que es esencial para evaluar el funcionamiento y rendimiento de los empleados. Actualmente, cada vez más organizaciones consideran el trabajo en equipo crucial para alcanzar sus objetivos. Por ello, esta investigación busca determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencia Villa el Salvador 2022.

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

**Metodología:** Investigación tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y de nivel correlacional y al momento de la recolección de datos fue prospectivo. La muestra estuvo conformada por 105 profesionales de enfermería, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia y como instrumento el cuestionario y como técnica la encuesta para cada variable. Además, se utilizó para el procesamiento y análisis de datos la hoja de cálculo de Excel y el programa SPSS versión 26. Se realizó estadística descriptiva para la obtención de frecuencias, porcentajes, elaboración de cuadros estadísticos con porcentajes fila para mejor entendimiento del análisis, así como también gráficos estadísticos. Dentro del análisis inferencial, se realizó la prueba de Correlación de Rho de Spearman, debido a que las 2 variables principales de estudio son de escala ordinal. Con ello se pudo determinar tanto la relación como su fuerza y dirección. Se consideró un IC del 95% y un nivel de significancia del 5%. **Resultados:** Se encontró que 96,2 % miembros del personal de enfermería presenta un desarrollo del trabajo en equipo en un nivel bueno; en cuanto a la evaluación de sus dimensiones se observó que el personal de enfermería considera que hay un nivel bueno de desarrollo en todas sus dimensiones: Complementariedad (84.8 %), Coordinación (73.3 %), Confianza (94.3 %), Compromiso (81.9 %), Comunicación (100 %); en cuanto al desempeño laboral se encontró que 84.85 % considera que hay un desempeño laboral muy bueno y un 9.5% un desempeño laboral excelente y en cuanto a la evaluación de sus

dimensiones más del 70,0 % de miembros del personal de enfermería consideran que hay un desempeño laboral muy bueno en sus tres dimensiones: Eficacia (77,1 %), Eficiencia (75,2 %) y Productividad (71,4 %). Finalmente, para el análisis de contrastación de hipótesis se aplicó la prueba de Correlación de Rho de Spearman con ello se pudo determinar tanto la relación como su fuerza y dirección de ambas variables siendo (Rho=0,024), dimensión complementariedad y desempeño laboral (Rho=0,082) no existiendo correlación, dimensión coordinación y desempeño laboral (Rho=0,223) existe una correlación positiva y débil, dimensión comunicación y desempeño laboral (Rho= -0,211) existe una correlación negativa y débil, dimensión confianza y desempeño laboral (Rho=0,140) no existiendo correlación, dimensión compromiso y desempeño laboral (Rho= -0,049) no existiendo correlación. Se consideró un IC del 95% y un nivel de significancia del 5%.

**Conclusión:** Se concluye que no existe una relación estadística entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

**Palabras clave:** Complementariedad, comunicación, confianza, compromiso laboral.

## ABSTRACT

Over time, the relevance of job performance within an organization has been demonstrated, as it is essential to evaluate the functioning and performance of employees. Currently, more and more organizations consider teamwork crucial to achieve their goals. Therefore, this research seeks to determine the relationship between teamwork and the job performance of nursing staff in the Intensive Care Service of the Villa el Salvador Emergency Hospital 2022.

**Objective:** To determine the relationship that exists between teamwork and the job performance of nursing staff in the Adult Intensive Care Service at the Villa el Salvador Emergency Hospital, 2022.

**Methodology:** Basic type research, with a quantitative approach, non-experimental design of cross-section and correlational level and at the time of data collection it was prospective. The sample consisted of 105 nursing professionals, non-probabilistic convenience sampling was used and the questionnaire was used as an instrument and the survey was used as a technique for each variable. In addition, the Excel spreadsheet and the SPSS version 26 program were used for data processing and analysis. Descriptive statistics were performed to obtain frequencies, percentages, and to prepare statistical tables with row percentages for a better understanding of the analysis, as well as statistical graphs. Within the inferential analysis, the Spearman Rho Correlation test was performed, since the two main study variables are on an ordinal scale. This allowed determining both the relationship and its str

**Results:** It was found that 96.2% of the nursing staff members present a good level of teamwork development; Regarding the evaluation of its dimensions, it was observed that the nursing staff considers that there is a good level of development in all its dimensions: Complementarity (84.8%), Coordination (73.3%), Confidence (94.3%), Commitment (81.9%), Communication (100%); Regarding job performance, it was found that 84.85% consider that there is very good job performance and 9.5% consider that there is excellent job performance and regarding the evaluation of its dimensions, more than 70.0% of nursing staff members consider that there is very good job performance in its three dimensions:

Effectiveness (77.1%), Efficiency (75.2%) and Productivity (71.4%). Finally, for the hypothesis contrast analysis, the Spearman Rho Correlation test was applied. This allowed determining both the relationship and its strength and direction of both variables: (Rho = 0.024), complementarity dimension and job performance (Rho = 0.082) there was no correlation, coordination dimension and job performance (Rho = 0.223) there was a positive and weak correlation, communication dimension and job performance (Rho = -0.211) there was a negative and weak correlation, trust dimension and job performance (Rho = 0.140) there was no correlation, commitment dimension and job performance (Rho = -0.049) there was no correlation. A 95% CI and a significance level of 5% were considered.

**Conclusion:** It is concluded that there is no statistical relationship between teamwork and job performance.

Key words: Complementarity, Communication, Trust, Work Engagement, (DeCS)

# JACKELINE ESTRELLA CARRANZA TORRES

## TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS ...

 My Files

 My Files

 Universidad de San Martín de Porres

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::29427:414641693

Fecha de entrega

10 dic 2024, 10:59 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

10 dic 2024, 11:08 a.m. GMT-5

Nombre de archivo

LEVANTA OBSERVACIONES TESIS MAESTRIA-CARRANZA-.06.12 (1).docx

Tamaño de archivo

535.4 KB

79 Páginas

18,893 Palabras

106,557 Caracteres

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados

### Exclusiones

- N.º de fuente excluida

### Fuentes principales

- 19%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1. Descripción de la situación problemática

El personal de enfermería se encuentra presente en todos los lugares y niveles de atención de salud; según Organización Mundial de la Salud (OMS) es considerado como la columna vertebral del sistema de salud al contribuir en prioridades sanitarias como las coberturas sanitarias, control de enfermedades, preparación y respuesta ante emergencias, seguridad del paciente y atención centrada en la persona, siendo determinante para el logro de metas nacionales e internacionales (1).

Según la OMS define al trabajo en equipo como; “asociación no jerarquizada de personas con diferentes disciplinas y profesiones, que tienen un objetivo en común basado en promover dentro de cualquier ámbito tanto a los pacientes como a sus familiares la atención más integral de salud posible” (2).

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE), mencionan que el personal profesional de enfermería debe manejar conocimientos para el desempeño de la misión que le corresponde dentro de los servicios de salud, siendo el desempeño laboral la conducta y/o comportamiento del trabajador para desenvolverse de manera competente en sus obligaciones inherentes al puesto de trabajo. Por muchos años se ha sostenido que un desempeño deficiente se imputaba a la falta de conocimientos teóricos o prácticos, pero en la actualidad se sostiene que el desempeño del profesional de salud va a depender de diversos aspectos como: características de la población atendida, los trabajadores sanitarios, el sistema sanitario y el entorno que determina las condiciones en las que se desempeña el personal sanitario (3).

El personal de enfermería para que llegue a alcanzar objetivos, las jefaturas deben de vigilar y asegurar la disminución del bajo desempeño, considerando que en estos últimos años las instituciones de salud en el Perú y Latinoamérica se encuentran atravesando situaciones complejas debido al aumento de la demanda de la atención arraigado a la complejidad de enfermedades en los pacientes, lo que impacta en el desempeño laboral (1).



El siglo XXI se está identificando porque los cambios son vertiginosos en todas las esferas, sobre todo en el campo laboral el cual busca que las instituciones u organizaciones sean más eficientes, minimizando el individualismo, de tal manera que el trabajo en equipo se convierta en una práctica habitual. La Organización Mundial de la Salud (OMS) 2013, lanza la Estrategia de Recursos Humanos que señala como uno de sus pilares el “crear un entorno de trabajo propicio”, para lo cual, se hace necesaria una cultura de colaboración y excelencia que demanda de un entorno respetuoso y ético, una mejora en la administración de la justicia, y una gestión moderna del personal (4).

En América Latina, el trabajo en equipo surge de una crítica a la administración gerencial, la que se caracterizó en décadas anteriores por el impedimento del aporte al proceso productivo y extender su creatividad al trabajador, también la administración del personal inflexible, concentrada en los altos mandos y la percepción a los trabajadores que eran vistos como un obstáculo para la producción donde frecuentemente se les culpaba de los errores que se cometían (5).

En una organización pública o privada, el éxito depende de cada miembro que conforma la organización, porque el esfuerzo y esmero que ponen en sus actividades contribuyen a la estructura organizacional, que tiene como objetivo lograr una mayor productividad, calidad, eficiencia y eficacia. Por lo tanto, es necesaria una actitud no individualista, cooperativa de los colaboradores, es imposible encontrar todas estas habilidades en una sola persona para poder complementarse, los miembros del equipo deben lograr ello con cooperación para lograr los objetivos establecidos por la organización, y las tareas las establece el líder del equipo. Comunicarse efectivamente y motivarlos a realizar las acciones asignadas.

Según Gómez J y Acosta A, en 2003, hacen referencia que el trabajo en equipo está relacionado con las mejoras de los individuos que lo conforman, así como la de las organizaciones, y aporta ampliamente a mejorar la prestación de algún servicio, donde la tarea que realiza el colaborador además de hacerla también debe poseer altos estándares de calidad. Para llegar a esto es fundamental la cooperación y el aporte de cada una de los colaboradores (5).

Actualmente, las agencias estatales no pueden desarrollar de manera óptima el

trabajo en equipo, como resultado de lo cual los empleados a menudo no pueden coordinar esfuerzos para lograr objetivos y tareas comunes, falta de cooperación, falta de comunicación y desacuerdos en el trabajo. El resultado es un desempeño laboral deficiente porque no cumplen ni logran los objetivos compartidos de la organización.

Jaramillo I, en 2012, indica que “el trabajo en equipo ha supuesto un cambio organizativo amplio, pues ha influido en aspectos como la dirección, la motivación, comunicación y participación, para lo cual se requiere una interacción mayor entre las personas, que solo puede lograrse con una actitud cooperativa y no individualista” (4).

Quintana A, en 2019, hace referencia sobre el desempeño laboral; “los servicios de atención especializada se han incrementado al igual que la demanda de atención a pacientes con enfermedades crónicas y complejas; sin embargo, no existe aumento del número de profesionales de enfermería ni de infraestructura; el equipamiento para la atención y las condiciones de trabajo han mostrado debilidades; como consecuencia, aumentaron las complicaciones y eventos adversos en los pacientes, y el desempeño del profesional de enfermería ha sido cuestionada” (1).

El trabajo en el área de salud demanda actuación rápida y eficaz en la atención que brinda a los pacientes. Es necesario que el profesional de enfermería adquiera una formación profesional adecuada, se encuentre capacitado para alcanzar un efecto positivo en el paciente y por ende la calidad de atención, permitiendo la autonomía en su trabajo, esté motivado, sea responsable, manifieste facilidad de comunicación inter- profesional, que sea dirigido por personas que apliquen el liderazgo efectivo para lograr resultados óptimos logrando el reconocimiento a la labor profesional y mejorando el desempeño del personal de enfermería (5).

El Hospital de Emergencias Villa de El Salvador (HEVES) ha visto un aumento en los servicios de enfermería especializada y una mayor necesidad de atención a pacientes con enfermedades complejas y condiciones críticas a causa del Covid-19, que es el foco principal de la enfermería en el territorio del hospital de cuidados intensivos. La función es la atención de pacientes críticos, el desempeño de este trabajo es difícil y se observa que las funciones se realizan de forma individual. La coherencia, la superposición de actividades, la falta de participación institucional y

las malas condiciones de trabajo socavan el logro de los objetivos de campo y ponen en práctica habilidades, talentos y consejos. Estos antecedentes afectan la motivación del personal de enfermería, así como a la calidad de la atención y a los indicadores de calidad del paciente crítico.

Pocos estudios abordan el trabajo en equipo y el esfuerzo laboral en las instituciones de salud, a pesar de que son factores importantes en la gestión del desarrollo de hospitales y centros de salud, ya que inciden en temas como el comportamiento organizacional, la cultura de la calidad y la cultura. Aspectos que contribuyen al logro exitoso de resultados de atención de alta calidad. Por lo anterior, se consideró necesario realizar un estudio sobre el trabajo en equipo y el desempeño del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital de Emergencia Salvador Villas en 2022 para determinar la proporción de personal de cuidados críticos con bajo desempeño y el impacto de los resultados.

## **2. Formulación del problema**

¿Existe relación entre el trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022?

## **3. Objetivos de la investigación**

### **3.1 Objetivo general**

Determinar si existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

### **3.2 Objetivos específicos**

- Identificar si existe relación entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
- Identificar si existe relación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

- Identificar si existe relación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
- Identificar si existe relación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
- Identificar si existe relación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

#### **4. Justificación de la investigación**

##### **4.1 Importancia de la investigación**

La presente investigación se realizó con el propósito de determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral del personal de enfermería, lo que permitirá estimar el impacto que tiene la calidad de atención a los enfermos críticos.

Justificación Teórica: Se buscó sentar bases teóricas que permitió mejorar la calidad de atención a los usuarios, siendo el trabajo en equipo uno de los principales elementos para ello. El trabajo eficiente y eficaz donde se sumen esfuerzos coordinados del personal de enfermería siendo considerado un aspecto importante en toda organización permitiendo el logro de objetivos y cumplimiento de metas institucionales.

Justificación Práctica: Se obtuvo una herramienta que facilitó la evaluación del trabajo en equipo y el desempeño laboral permitiendo plantear estrategias que favorecieron la mejora de la problemática analizada.

Justificación Metodológica: La presente investigación se desarrolló utilizando un enfoque cuantitativo, lo que facultó en elaboración de la investigación teniendo en cuenta el orden del método científico, además servirá como fuente de información de futuros estudios realizados en un contexto y en una población parecida.

## **4.2 Viabilidad**

La presente investigación contó con la aprobación y respaldo de la institución en estudio, ya que se realizó y presentó la documentación requerida al área de docencia e investigación y así poder desarrollar y/o ejecutar la recolección de datos mediante nuestro instrumento en el servicio de cuidados de intensivos. La información recabada en dicha investigación será de vital importancia, llevará a crear mejores estrategias que conlleve a que los equipos sean colaborativos realizando funciones coordinadas generando que el rendimiento sea más alto, así como la productividad y efectividad

## **5. Limitaciones**

En la presente investigación se encontró como limitación:

- La programación del personal de enfermería; debido a los horarios rotativos y las ausencias por los diferentes permisos otorgados; lo que se pudo solucionar previa coordinación con el jefe del área, obteniéndose así la información precisa de la programación mensual con lo que se pudo planificar y llevar a cabo el estudio de manera adecuada garantizando el número suficiente de participantes.
- Búsqueda de antecedentes; por la limitada cantidad de estudios que analicen la relación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral en el personal de enfermería; sin embargo, se considera de importancia porque permitirá abrir una ventana para realización de futuras investigaciones dentro de los servidores de salud.

## II. MARCO TEÓRICO

### 1. Antecedentes de la investigación

A continuación, se presentan antecedentes relacionados con el tema de estudio, así tenemos:

Moreira I y Zambrano I, en 2021, publicaron una investigación sobre “Incidencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral de los trabajadores en tiempos de covid-19 en Equipos y Transportes S.A. de Guayaquil, Ecuador-2021”. Investigación cuali-cuantitativa, diseño no experimental-transaccional, se empleó como técnica de recolección de datos la encuesta, evaluación y entrevista, utilizaron como instrumentos un cuestionario para recolectar datos de trabajo en equipo, evaluación de desempeño laboral y una guía de preguntas; la muestra estuvo conformada por 39 trabajadores. Los hallazgos evidencian que existe un nivel alto de trabajo en equipo, referente al desempeño laboral este fue sobresaliente, esto se vio reforzado con los resultados obtenidos en la entrevista a los trabajadores, cuyas respuestas fueron positivas y acordes a los resultados obtenidos previamente. Las conclusiones fueron; en cuanto al desempeño laboral los hallazgos manifiestan que todas las dimensiones que evalúa la organización como son productividad, eficiencia, habilidades de organización, aprendizaje y desarrollo, comunicación, relaciones interpersonales y asistencia están por encima de mejorar expectativas dentro un desempeño sobresaliente, lo que indica que todo el grupo trabaja de la mejor manera y tienen un alto desempeño laboral (6).

Sequeira L. y Zambrana Y, en 2020, publicaron una investigación sobre “Relación del trabajo en equipo y el desempeño laboral en las instituciones públicas, Nicaragua-2020”. Investigación de tipo cuantitativa correlacional, diseño no experimental. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario, la muestra estuvo conformada por 15 colaboradores del centro de salud. Se encontró que 13.3 % de los trabajadores les gusta trabajar en equipo en algunas ocasiones y el 86.7 % refieren que casi siempre disfrutan el trabajo en equipo así mismo el 60 % expresa que casi siempre existe liderazgo de parte de su director y el 40 % consideran que el liderazgo se da pocas veces en la organización; ahora bien, el 93.3 % de la muestra consideran que casi siempre trabajan eficientemente y el 6.7 % sostiene

que algunas oportunidades lo hacen. El 40 % hacen referencia que casi siempre cumplen con las metas planteadas y el 60% indican que pocas oportunidades cumplen. Al respecto de la eficacia un 80 % de los encuestados indican que casi siempre son eficaz en su labor, y el 20 % refiere que en pocas oportunidades lo son. Las conclusiones fueron; con base a la evidencia, aceptan la hipótesis nula, es decir que no existe relación significativamente estadística entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral. Dicha afirmación está basada en los resultados obtenidos del estadístico chi cuadrado, el cual permitió valorar la relación entre las variables del trabajo en equipo con la variable del desempeño laboral, obteniendo resultados mayores que 0.05, lo que indica que la hipótesis nula debe ser aceptada (7).

Tama A, en 2020, publicó una investigación sobre “Impacto del liderazgo en la satisfacción laboral de los equipos de trabajo de la empresa Tadesec CIA. LTDA, Ecuador-2020”. El diseño del estudio fue de tipo cuantitativo y cualitativo, descriptivo, correlacional no experimental de corte transversal. Se utilizó como técnica la encuesta y la entrevista, y para recolectar los datos se usó como instrumento un cuestionario con una guía de preguntas que permitió realizar indagaciones sobre las percepciones sobre la satisfacción laboral y finalmente se aplicó una entrevista. Se encontró que; el 66 % de los participantes están satisfechos referente a la adecuada definición de sus funciones , por otro lado, el 22 % de los trabajadores participantes en el estudio, no tienen claridad sobre cuales son sus responsabilidades o el cargo que les corresponde, el 60% sostiene que en su puesto laboral tiene la posibilidad de desarrollar sus destrezas y capacidades, y el 18% percibe que no puede hacerlo, así mismo, el 42 % sienten insatisfacción respecto al dominio técnico o teórico de las tareas y actividades realizadas por su superior inmediato, el 32 % se muestra indiferente ante su dominio y el 26% indica que se encuentra satisfecho respecto al dominio técnico o teórico que muestra su supervisor inmediato, el 48 % de los colaboradores considera que su supervisor considera su opinión para tomar decisiones, el 34 % muestra insatisfacción es este aspecto, ya que cree que el supervisor no tiene en cuenta sus ideas, finalmente, el 18 % se muestra indiferente respecto a este criterio. Las conclusiones fueron; existe deficiencias en cuanto al tipo de liderazgo aplicado en el área operativa, lo cual incluye la falta de retroalimentación e inserción a los

equipos de trabajo, así como existe relación directa influyente del liderazgo sobre el trabajo en equipo (8).

Cortes K, en 2020, realizó una investigación “Fortalecimiento del trabajo en equipo en los empleados de la empresa Santa Bárbara para el mejoramiento del desempeño laboral Colombia-2020”, Investigación con diseño tipo cuantitativo descriptiva de corte transversal, se usó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario, la muestra la conformaron por 11 colaboradores que forman parte del área de gestión humana. Se encontró que el 54,5 % de los participantes indican que la guía es oportuna para intervenir en el trabajo colaborativo en equipo de manera excelente y el 45,5 % la consideran sobresaliente, el 54,5 % de manera excelente, el 48 36,4 % la califica como sobresaliente y 9,1 %, es decir un participante, la considera como aceptable. Las conclusiones fueron; el gran porcentaje de los evaluadores calificaron el producto como excelente lo cual nos permite demostrar que la creación de esta fue asertiva para la empresa (9).

Santamaria J, en 2020, publicó una investigación sobre “Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. Quito-2020”. El diseño de la investigación fue mixto cuantitativo-cualitativo, no experimental, transeccional y correlacional; de tipo descriptiva, explicativa y correlacional. La técnica para recolectar los datos fue la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario, la muestra estuvo conformada 106 empleados. Los hallazgos evidencian que; el 75,5% de los colaboradores sostiene que no todos los miembros de la empresa conocen los objetivos de la organización y en el mismo porcentaje indican que no se cumplen con los objetivos que se plantea; por otro lado, la autonomía, el 75,5% percibe que tiene autonomía individual para ejecutar su trabajado; el 85,8% manifiestan que desarrollan proactivamente estrategias que le permiten desarrollar su función y el 56,6% considera tener autonomía pero prefiere no tomar riesgos. Las conclusiones fueron; el clima organizacional incidía en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A., esto lo determinó en primera instancia los resultados que arrojaron la estadística descriptiva sobre las variables y sus dimensiones, y consolidó esta afirmación las pruebas de inferencia estadística que luego de ser aplicadas descartaron por completo la idea de independencia entre las variables



indicadas (10).

Gonzales A y Rodríguez G, en 2019, publicaron una investigación sobre “Desempeño laboral del profesional de enfermería del Hospital Nacional San Pedro departamento de Usulután, febrero a septiembre 2019, San Salvador-2019”. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo, transversal de enfoque cualitativo, se empleó como técnica de recolección de datos guías de entrevistas; la muestra las integró 164 profesionales de enfermería. Se encontró que las relaciones interpersonales no son adecuadas, no se cuentan con estrategias de afrontamiento del estrés y no conocen la base legal de su rol, así mismo, no conocen las actitudes técnicas y personales del licenciado en enfermería. Llegaron a la conclusión que los problemas del área de enfermería se ven afectados por las relaciones interpersonales, mal afrontamiento del estrés y la falta de recursos, lo indicado tiene incidencia directa sobre la sobrecarga laboral; así mismo, la mayoría de los licenciados enfermeros no conoce los instrumentos técnicos y jurídicos requeridos para desarrollar sus funciones profesionales; pero en su mayoría tienen conocimiento sobre actitudes técnicas y personales que deben de poseer, finalmente, un bajo porcentaje desconoce las funciones y responsabilidades en el ejercicio de su profesión (11).

Benavides C et al, en 2018, publicaron una investigación sobre “Desempeño laboral en el área de servicios administrativos del Hospital Escuela San Juan de Dios, Nicaragua-2018”. El diseño de la investigación fue de tipo cuantitativo correlacional de corte transversal. Se empleó como técnica la entrevista, la muestra estuvo conformada 42 personas que laboran en el área administrativa. Se encontró que; el 50% de los colaboradores no recibieron capacitaciones, ni actualizaciones, sólo el 27.50% recibieron capacitaciones, solamente el 17.5% de los colaboradores recibieron capacitaciones y actualizaciones, el 55% de los trabajadores consideran que siempre reciben la formación que necesitan para ejecutar su labor de la manera correcta y cumplen con la entrega de su trabajo en forma oportuna y adecuada, por otro lado, un 45% considera que no recibe la formación, sin embargo, todos entregan sus trabajos como les fue solicitado, 57.50% de los colaboradores administrativos del Hospital Escuela San Juan de Dios refieren que no han recibido recompensa alguna por ejecutar un buen trabajo y tampoco reconocimientos, por lo que consideran que no reciben motivación de sus jefes inmediatos que les

permita desempeñar óptimamente su trabajo y el 2.5% de los colaboradores consideran que siempre les dan recompensas, pero no reciben reconocimientos, el 2.5% de los trabajadores reciben reconocimientos y se sienten motivados, el otro 7.5% consideran que reciben reconocimientos sin embargo sienten que no son motivados, mientras el 30% de los trabajadores no reciben reconocimientos pero si se sienten motivados para realizar sus labores, el 60% de los colaboradores están siendo excluidos al no reconocer el trabajo que ejecutan y tampoco son motivados, lo cual los hace que se sientan poco satisfechos y los lleve a desempeñar mal su labor. Las conclusiones fueron; se demuestra que el personal administrativo presentó insatisfacción por la carencia de motivación, como resultado existe déficit en el desempeño laboral, existe falta de comunicación entre los trabajadores, poca organización en las áreas e insuficiente formación (12).

Loaiza María, en 2022, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro Quirúrgico de un Hospital, Cusco, 2022”. Investigación de tipo aplicada y diseño no experimental, nivel correlacional y de enfoque cuantitativo, la población y muestra estuvo conformada por 58 profesionales de la salud aplicándose el muestreo no probabilístico tipo censal y se utilizó el cuestionario. Se obtuvo como resultado una correlación positiva alta de 0.815, además se observaron que el 43.1% de los profesionales de la salud señalaron que el nivel del trabajo en equipo es inadecuado, sin embargo, el 39.7% de los profesionales de la salud puntualizaron que el desempeño laboral es bajo. Concluyeron que existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en profesionales de la salud (13).

Hernández E, en 2021, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de enfermería de sala COVID en Hospital Nivel 2E, Lima-2021”. Investigación de tipo cuantitativo, método hipotético-deductivo de corte transversal. Para determinar la confiabilidad utilizaron el alfa de Cronbach, para la recolección de los datos usaron como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra estuvo conformada por 100 licenciados de enfermería del área de emergencia. Se encontró que, en el trabajo en equipo, el 58% de la muestra indica que tiene un nivel adecuado, con respecto al desempeño laboral este se encuentra en nivel medio en un 82%. Las conclusiones fueron; existe influencia positiva del trabajo en equipo sobre el desempeño laboral por la prueba

Nagelkerke (599), el trabajo en equipo influye en un 59.9% en el desempeño laboral; lo cual indica que el desempeño es regular (14).

Salinas E, en 2021, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo y productividad laboral del personal del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, La Libertad-2021”. Investigación cuantitativa, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y corte transversal. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, el resultado obtenido fue 0,931 del trabajo en equipo y 0,890 para la productividad laboral lo que nos indica que ambos instrumentos son tienen alta confiabilidad; se usó la técnica la encuesta y un cuestionario como instrumento; la muestra la conformaron 115 colaboradores. Respecto al trabajo en equipo el 80% de la muestra indica que es eficiente, en relación a la coordinación el 74,8% indican que es eficiente; los resultados relacionados al desempeño laboral evidencian que es alto en 38,3% y medio en 58,2%, en relación a la eficiencia, eficacia y efectividad el nivel predominante fue el intermedio obteniendo 41,7%, 63,5% y 37, 4% respectivamente; así mismo se encontró que existe una correlación moderada y confiable entre ambas variables, para lo cual se utilizó el estadístico Rho de Spearman evidenciando un  $r=0,654$  y  $Sig.=0,000$ . Las conclusiones fueron; existe relación entre el trabajo en equipo y la productividad laboral del personal operativo del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, en razón de que durante el proceso de investigación se pudo recopilar información en base a la muestra de estudio que coinciden al percibir el vínculo directo del trabajo en equipo y la productividad laboral, en base a los resultados obtenidos sobre la percepción de sus colaboradores existe vínculo directo entre el trabajo en equipo y la eficiencia en la productividad laboral (15).

Díaz C, en 2021, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo y el desempeño laboral en el área monitor de gestión local de Qali Warma San Ignacio, Chiclayo-2021”. El estudio fue de tipo cuantitativo, diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional y corte transversal. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra la conformaron 57 empleados del área de monitor. Se encontró que, el 42% de los encuestados considera que el trabajo en equipo tiene un nivel medio, de la misma manera sobre el liderazgo el 44% opina que el nivel existente es medio; en relación al desempeño el 42% considera que es moderado,

30% deficiente y 28% eficiente, al analizar la eficiencia se encuentra que tiene también un nivel moderado en 46%, se comprueba que existe una relación estadísticamente significativa positiva entre las variables estudiadas, para analizar la correlación utilizaron el Rho de Spearman donde obteniendo un valor  $r = 0.896$  con un nivel de significancia de 0.000. Las conclusiones fueron; ante un mejor trabajo en equipo entre los trabajadores del área monitor de gestión local de Qali Warma (San Ignacio), mayor fue el desempeño laboral (16).

Quintana D, en 2021, publicó una investigación sobre “Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Lima– 2019”. El estudio fue cuantitativo, descriptivo correlacional no experimental y corte transversal. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra obtenida por muestreo probabilístico estuvo constituido por 208 enfermeras. Se encontró que 24.5% de la muestra evidencia bajo desempeño y 58,2% un desempeño medio, siendo los factores asociados a estos resultados; 33,3% de la muestra que labora en el servicio entre 2 y 5 años tiene bajo desempeño, no contar con estudios de especialidad, tener poca disposición a realizar trabajos en equipo, sobrecarga laboral, desmotivación, sueldo no acorde a las funciones, pocas posibilidad de crecimiento profesional, si las funciones que realiza no están de acuerdo a la especialidad estudiada, falta de cursos de capacitación, percibir presión laboral de sus superiores o no contar con flexibilidad en el horario laboral; por otro lado, se identificaron los factores que favorecen a un buen desempeño laboral, entre el que más destaca es el ejercer trabajos de docencia. Concluyen que un bajo desempeño está asociado a la poca disponibilidad de equipos y herramientas, así como tener un trabajo sobrecargado, poca motivación, y no estar ubicado en el puesto laboral de acuerdo con la especialidad de los profesionales enfermeros. Así mismo, falta de capacitación; presión laboral de la jefa de enfermeras, y no brindar facilidades en horario de las enfermeras se asociaron a bajo desempeño (17).

Peralta D, en 2021, publicó una investigación sobre “Motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante etapa de pandemia por COVID-19 Hospital Sergio E. Bernales, Lima-2021”. El estudio fue cuantitativo, observacional, prospectivo, transversal y correlacional simple. La prueba de confiabilidad utilizada

fue el coeficiente Alpha, se empleó como técnica la encuesta, el instrumento para para medir motivación se usó la escala de Likert y para medir desempeño laboral un cuestionario; se utilizó a una muestra de 53 profesionales de obstetricia. Los resultados respecto a la motivación laboral entre media-alta (37.7%), en referencia al desempeño laboral se encontró que tiene un nivel medio (39.6%); ahora bien, se encuentra también un nivel intermedio en calidad de trabajo, trabajo en equipo, productividad, y aptitudes y actitudes con resultados de 49,1%, 52,8%, 37,7%, y 43,4 % respectivamente, finalmente se observa que la productividad y la motivación tiene una correlación positiva alta. Las conclusiones fueron; no existe relación estadísticamente significativa ( $p=0.099$ ) entre la motivación y desempeño laboral en profesionales de obstetricia durante la etapa de pandemia por COVID -19 del Hospital Sergio E. Bernales (18).

Chinguel M, en 2020, publicó una investigación sobre “Motivación y desempeño laboral de los colaboradores del Banco Scotiabank Jaén, Pimentel-2020”. Investigación cuantitativa, correlacional, con diseño no experimental. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario con grado de confiabilidad fue 0,87; la muestra estuvo conformada por los 32 trabajadores. Se encontró que en los resultados hallados muestran que 41% de los colaboradores expresan que la motivación es deficiente y 47% perciben que es la adecuada; respecto a la motivación en relación al logro , el 44% se muestra a favor y un 22% refiere estar en contra; referente a la motivación de poder el 47% de la muestra indica estar en desacuerdo, al analizar la motivación en función a la afiliación el 63% se encuentran de acuerdo; por otro lado, los resultados del desempeño laboral, este evidencia que el 47% de los colaborades tienen un nivel bajo; 34% presentan un desempeño esperado, cuando se analiza, cada una de las dimensiones asociadas a la variable, se encuentra que el 47% de la muestra percibe que las recompensas no son las esperadas, el 100% se muestra a favor de la retroalimentación; para el 78% es importante que exista desarrollo del personal; y referente a las relaciones 53% se muestra de acuerdo; finalmente la percepción general es buena y el potencial de desarrollo 100% es adecuado. Las conclusiones fueron; existe relación entre las variables, debido que el grado de significancia es 0.000 siendo menor al 0.05 aceptándose la hipótesis planteada por la investigadora y el nivel de relación es de 0.782, lo que da entender

que si mejora la motivación laboral se mejora el desempeño laboral (19).

Márquez V, en 2020, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos, Ancash-2020”. La investigación fue de tipo cuantitativa correlacional no experimental de corte transversal. La prueba de confiabilidad utilizada fue el alfa de Cronbach, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra estuvo conformada por los 76 trabajadores. Se encontró respecto al trabajo en equipo, que el 34,2 % considera que reciben información oportuna de gerencia, 40,8 % indica que casi siempre perciben liderazgo, 50 % considera que casi siempre conocen a su equipo de trabajo y 43,4 % indican que casi siempre se distribuyen con equidad la carga de trabajo; respecto al desempeño, 55,3 % indican que casi siempre su trabajo tiene una calidad aceptable, 48,7 % considera que casi siempre está informado sobre el trabajo que ejecuta y sus etapas y el 50% sostiene que casi siempre tiene un comportamiento positivo, servicial y cooperativo; ambas variables se relacionan positivamente. Las conclusiones fueron; en el contexto del trabajo en equipo se relaciona de manera positiva con el desempeño laboral y existe una relación positiva entre la composición del equipo con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de San Marcos (20).

Segovia L, en 2019, publicó una investigación sobre “Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia Parque Industrial Del Banco De Crédito Del Perú, Lima-2019”. El diseño de la investigación es no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra estuvo conformada por los 18 trabajadores que conforman la agencia. Se encontró que referente al trabajo en equipo 11,1% considera que es excelente y para el 77,8% es bueno; en relación al desempeño laboral 72,2% considera que casi siempre tiene un buen desempeño y sólo el 16,7% considera tener siempre un buen desempeño laboral, asociado a la productividad los resultados evidencian que 44,4% percibe que su productividad es muy alta y el 50% la considera alta. Concluye que el trabajo en equipo tiene una alta influencia en el desempeño laboral de los colaboradores de la agencia Parque Industrial. Las conclusiones fueron; la agencia parque industrial los colaboradores muestran un buen manejo del compromiso y motivación sin embargo se necesita reforzar la comunicación para que pueda ser efectiva es por ese motivo que los

colaboradores no han podido llegar a las metas en campañas seguidas (21).

Palacios L. y Periche L, en 2019, publicaron una investigación sobre “Manejo de equipo de trabajo y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Matapalo, Tumbes-2018”. El estudio tuvo un diseño tipo cuantitativo, deductivo se empleó como técnica la encuesta y el instrumento un cuestionario; la muestra la conformaron 20 trabajadores que laboran en el hospital. Se encontró que, respecto al desempeño laboral, que el 70% considera que tiene un desempeño regular, al respecto las relaciones interpersonales tuvieron un nivel regular en 60%, actitud buen nivel en 50% y eficiencia 90% entre regular y buen nivel; por otro lado, el 50 % hacer referencia de que el liderazgo es regular, respecto a las dimensiones el nivel también es regular en especificación de roles, comunicación con resultados 50 % y 55 % respectivamente, el nivel es bueno en establecimiento de metas e interdependencia obteniendo resultados de 55 % y 50 % y la cohesión obtuvo 45 % buen nivel y 45 % nivel medio. Las conclusiones fueron; el manejo de equipo de trabajo mejora el desempeño laboral de acuerdo a las respuestas con un nivel regular representado por la mitad de ellos y la respuesta de mejora del 70 %, reafirmando con el coeficiente de correlación Rho de Spearman, indicando que existe una relación positiva entre manejo de equipo de trabajo y desempeño laboral del 0,310 (22).

Romaní S, Ferrer M y Arriola N, en 2019, publicaron una investigación sobre “Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla, Lima-2018”. El diseño de la investigación fue de tipo cualitativa, diseño no experimental y descriptivo y correlacional; la muestra estuvo conformada por 71 profesionales enfermeros empleándose para la selección se empleó un muestreo no probabilístico; la técnica que se utilizó fue la encuesta aplicándose para recolectar los datos un cuestionario. Se encontró que el 82% percibe que el trabajo en equipo tiene un nivel intermedio, respecto a la satisfacción laboral el 90% de la muestra considera que se tiene un nivel medio; encontrándose correlación positiva entre las variables investigadas. Concluyen que; el trabajo en equipo y la satisfacción laboral tienen una asociación significativa, principalmente los indicadores compromiso y coordinación (23).

Guerrero J, en 2019, publicó una investigación sobre “Motivación y desempeño

laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional Piura, 2019". El diseño de la investigación fue cuantitativo de alcance descriptivo y método hipotético deductivo de corte transversal, se empleó como la encuesta y como instrumento el cuestionario con aplicación de Escala de Likert; la muestra la conformaron 19 colaboradores que laboran en la Oficina de Normalización de Piura. Los hallazgos evidencian que en 42.11% de los trabajadores tienen una motivación baja, respecto al desempeño laboral, se encuentra que el 36,84% considera que el nivel es malo; determinaron que, no existe una correlación estadística significativa entre las variables de estudio. Las conclusiones fueron; no existe una correlación estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Oficina de Normalización Previsional de Piura (24).

Mamani M, en 2018, publicó una investigación sobre "Desempeño laboral y la satisfacción del trabajador administrativo del Instituto Peruano de Deporte, Puno-2018". El diseño de la investigación fue enfoque cuantitativo de alcance descriptivo explicativo y método hipotético deductivo de corte transversal, se empleó como técnica la observación directa aplicando el instrumento de la entrevista; la muestra la conformaron 20 empleados administrativos. Se encontró que 45% de la población personas indican que se siente insatisfecha profesionalmente debido a que el horario es incompatible con su vida familiar, tiene condiciones poco favorables, o existe una relación conflictivas con los miembros de su equipo de trabajo y para el 60% el trabajo en equipo no es importante lo que dificulta el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización; en relación al desempeño sólo el 20% muestra responsabilidad e iniciativa en sus labores diaria. Las conclusiones fueron; el desempeño laboral influye en el grado de satisfacción del trabajador; del Instituto Peruano del Deporte de Puno (25).

## **2. Bases teóricas**

### **2.1 Trabajo en equipo**

#### **Teoría del trabajo en equipo**

#### **Teoría de las 5 C**

Como indica Jaimes P, en 1987, en su publicación sobre la teoría creada por Tom Peters en su obra "En busca de la excelencia" investigación donde estudia que



cosas tienen en común los equipos de alto rendimiento, lo que finalmente decanta en cinco conceptos que deben estar presentes al interior de un equipo, para que este funcione de manera armónica (26).

#### Dimensión 1: Complementariedad

Según Peters y Waterman (26), hacen referencia que “cada integrante domina y tiene conocimiento de un determinado tema, cada uno de ellos realiza una tarea de acuerdo a su perfil, de esta manera da paso a que exista una base de competencias especializadas y complementarias”. Al respecto; señalan que “la sinergia, el dominio de tareas, conocimientos y autoconocimiento son las características que debe tener la complementariedad”

Podemos decir que la complementariedad se presenta cuando cada individuo no solo tiene conocimiento si no también capacidad y aptitud diversa y heterogénea, siendo la forma idónea para llegar a soluciones innovadoras y creativas.

#### Dimensión 2: Compromiso

Según Peters y Waterman (26), mencionan que “el compromiso significa que cada integrante del equipo se propone y compromete a dar lo mejor y a poner todo su empeño para sacar adelante el proyecto. El compromiso se caracteriza por tener metas comunes, responsabilidad, proactividad y cooperación”. Además, ambos autores refieren que los objetivos planteados deben ser comunes mas no individuales. Por lo que, cada uno de los miembros del equipo deberá tomar responsabilidad de su propia actividad ya que con la ejecución de esta beneficiará al trabajo de toda el área y a la obtención del objetivo propuesto. El trabajo en equipo será efectivo cuando los integrantes cuenten con autodisciplina y responsabilidad que les permita dar cumplimiento a los compromisos que asume voluntariamente y no dependan del líder o de algún compañero para ejecutar las tareas o funciones que le correspondan.

#### Dimensión 3: Comunicación

Según Peters y Waterman (26), señalan “cuando la comunicación es íntegra y honesta se garantiza que el trabajo en equipo será mucho mejor. Debe poseer básicamente las siguientes características: honestidad, escucha activa, asertividad y una positiva comunicación no verbal, para que la comunicación sea efectiva”. Así

mismo mencionan que cada miembro debe interactuar expansiva y abiertamente con los otros colaboradores, de modo que cada uno tenga conocimiento del acerca del desarrollo de las actividades comunitarias, y pueda emitir opinión al respecto.

Concluimos mencionando que; es gracias a esta herramienta que los miembros podrán comprender, analizar, así como tomar decisiones, permitiéndoles asignar tareas individuales y grupales con el fin aumentar la productividad y eficiencia del equipo.

#### Dimensión 4: Confianza

Según Peters y Waterman (26), señalan que “confiar es creer en el buen hacer de los miembros de trabajo y anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal”. De tal manera que cuando se suma al equipo un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo, esto conlleva a la mejora continua, lo que incrementará el nivel de productividad. Podemos concluir mencionando que debe preceder el éxito del equipo ante el éxito personal.

#### Dimensión 5: Coordinación

Según Peters y Waterman(26), hace referencia que “la coordinación es un proceso que responde al trabajo de equipo como un todo. Cuando el equipo trabaja con un nivel alto de coordinación todos contribuyen a los resultados; si la coordinación es deficiente, los resultados no se lograrán alcanzar”

Debe haber un líder que dirija la institución y que sea responsable de la coordinación del proyecto a modo de actuar de manera organizada, dentro de los plazos y tareas acordadas para llevar a cabo el proyecto. El líder debe buscar el consenso entre los miembros del grupo y tomar decisiones, pero no de manera unilateral sino contando con opiniones diferentes (26).

### **Concepto**

Etimológicamente la palabra "equipo" proviene del escandinavo SKIP, que significa barco, y del francés EQUIPAGE, término con que se hace referencia a la tripulación, es decir, a las personas organizadas para el trabajo de navegación (27).

En un informe realizado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) la define

como; una acción coordinada, realizada por un grupo de trabajadores, conjunta, simultánea y sucesivamente. El trabajo en equipo implica objetivos mutuamente acordados, una comprensión clara de los roles y funciones de cada miembro del equipo y respeto por ese papel y funciones (28).

Ahora bien, con esto podemos mencionar que el trabajo en equipo se constituye en un proceso más que en un fin y siempre se producirá entre dos o más trabajadores quienes interactúan con el objetivo de solucionar problemas, puede tratarse de un equipo formalmente organizado o no. El trabajo en equipo también implica la capacidad de colaboración entre los miembros, en vez de establecer una relación de supervisor y supervisado (20).

Hoy en día, se suele afirmar que la capacidad resolutive de los problemas, así como de la propuesta de soluciones en un equipo supera significativamente a la de un solo individuo.

El trabajo hace referencia a una serie de procesos y métodos que empleará un grupo de colaboradores para alcanzar los objetivos trazados, es decir un equipo se propone el alcanzar fines comunes (27).

El equipo se forma con la creencia de que se pueda lograr los objetivos teniendo en cuenta los conocimientos, habilidades, aptitudes, experiencia y competencias de los miembros que lo conforman. El término que se asocia con esta combinación de conocimientos, talentos y habilidades de los miembros del equipo es un esfuerzo común; es sinergia (27).

## Ventajas y desventajas

**Tabla1.** Ventaja y desventaja de formación de equipo

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS</b>
- Mayor compromiso personal.	- Miedo al anonimato
- Solidaridad con el logro de metas.	- Poca oportunidad de progreso profesional
- Esfuerzo más sostenido en la consecuencia de logro de metas.	- Pérdida de poder y autoridad

- 
- Aumento de seguridad en sí mismo y de la sensación de bienestar con los miembros del equipo.
  - Niveles más altos de entusiasmo, motivación y satisfacción en el trabajo entre los miembros.
  - Mejor toma de decisiones.
  - Más apoyo emocional en la estructura del equipo.
  - Mayor resistencia y niveles más altos de energía entre los miembros.
  - Mejor participación de las actividades individuales.
  - Aumento de la productividad.
  - Mayor lealtad con las metas y objetivos.
  - El compromiso con el equipo relega a segundo plano los deseos personales
  - El liderazgo actual no está orientado a conceptos de equipo
  - Duplicación del esfuerzo
  - Desperdicio de tiempo en la integración grupal
  - Conflictos y luchas internas
  - Menos oportunidad de sobresalir

---

FUENTE: Dalton, Hoyle y Watts (2007:215)

ELABORACIÓN: Tesista (26)

## **Tipos de equipo**

De acuerdo con Robbins S y Coulter T, en 2009, en su publicación: "Los equipos de trabajo" mencionan los tipos de equipos:

- Equipos para resolver problemas: Los miembros hacen sugerencias y comparten ideas para mejorar los métodos y procedimientos de trabajo, conformados por 5 a 12 miembros, pero rara vez reciben la autoridad para implementar sus sugerencias.
- Equipos de trabajo autodirigidos: Estos equipos, actúan autónomamente, sin un gerente y los miembros son los responsables de la asignación de funciones, el

control, la toma de decisiones y solución de problemas que se puedan presentar.

- Equipo interfuncional: Es aquel grupo que está conformado por profesionales expertos en diferentes especialidades y que juntos ejecutan diversas actividades, realizan menores tareas y generan reducciones en el tiempo de ejecución.
- Equipo virtual: Son aquellos equipos, que están caracterizados porque sus miembros utilizan la tecnología para conectarse debido a que se encuentran en diferentes ubicaciones, el uso de estas herramientas le permite lograr un objetivo común; el uso de la tecnología no los limita ya que al igual que los otros tipos de equipos, pueden ejecutar cualquier actividad, sin embargo, no podrán experimentar un debate frente a frente, las características de estos equipos es que son más prácticos y que día a día se vuelve un de los equipos más comunes. Se encuentran orientados hacia el desarrollo de las tareas (29).

### **Liderazgo y equipo**

Según Balmon I (30), menciona que existen jefes y líderes:

- Jefes: Son aquellos designados para tomar un grupo y hacerse cargo de la productividad, la mayoría de veces tienen admirables capacidades administrativas, pero poca capacidad de liderazgo. Al respecto, se afirma que la función principal de los líderes es realizar cualquier trabajo que no esté siendo ejecutado de la mejor manera en función a las necesidades del equipo.
- Líderes: Son los que logran persuadir al grupo, el modelo de conducta de un líder demuestra y/o ilustra lo que hay que hacer, así mismo el líder debe fomentar la comunicación y contribución de ideas; es por este motivo que se considera que un jefe también es líder, ya que logra combinar las habilidades administrativas con sus cualidades de liderazgo, generando un buen ambiente de trabajo para sus integrantes de equipo y con ello un equipo eficaz donde todos se benefician.

El autor menciona que existen habilidades inherentes a la persona, así como sociales que dan forma a un líder. Entre las habilidades personales que posee está el querer, poder y saber ser líder, conocimiento de sí mismo, posee una actitud positiva, tiene empatía, sabe motivar, escuchar, administra su tiempo, tiene

autoconfianza y es visionario, en cuanto a habilidades sociales motiva a los demás, crea equipos de alto rendimiento, gestiona conflictos, resuelve problemas, lidera el cambio y logra implementar lo aprendido, donde los valores que posee en su esencia es ser buen comunicador, asume retos, se adapta al cambio, tiene fuerte convicciones, tiene carisma, cultiva y mantiene buenas relaciones (30).

## **2.2 Desempeño laboral**

### **Teoría del desempeño laboral**

#### **Modelo Donabediano – 1980**

Herrera J, en 2023, menciona en su publicación; Es fundamental contar con un entorno apropiado y los recursos necesarios para ofrecer atención médica de calidad, que incluya equipos modernos, suministros actualizados y un espacio limpio y seguro para los pacientes. Las prácticas y técnicas aplicadas deben cumplir con los estándares médicos vigentes y priorizar el bienestar del paciente. Desde el ámbito laboral, se reconoce que el rendimiento de los profesionales de la salud es crucial para alcanzar resultados favorables en la atención médica. Se destaca la importancia de un desempeño laboral óptimo, ya que no solo conduce a resultados satisfactorios, sino que también contribuye al bienestar y al desarrollo personal del personal médico a cargo. Esto implica proporcionar un ambiente laboral favorable, ofrecer capacitación continua y brindar oportunidades de crecimiento profesional para el personal médico (31).

#### **Concepto**

Alles M, en 2002, menciona en su publicación Desempeño por competencias – Evaluación 360: “la Filosofía administrativa que califica el desempeño sobre la base del cumplimiento de metas fijadas mediante acuerdos entre el trabajador y la empresa representada por su jefe o director del área responsable” (32).

El desempeño laboral se puede definir como el nivel de realización alcanzado por el colaborador en la consecución de las metas dentro de la institución durante un tiempo definido. En referencia, este desempeño se compone de las actividades perceptibles, observables y medibles, y otras del tipo deducibles. El desempeño laboral hace referencia al grado en que los directores, jefes de equipo, responsable del área o supervisores de una organización logran sus funciones o roles, tomando

en cuenta los requisitos del puesto que ocupan, en función a los resultados obtenidos. Referente al desempeño laboral, este también es definido como el valor que espera obtener la organización de cada uno de sus trabajadores en un determinado periodo de tiempo (33).

El comportamiento del trabajador está orientado hacia la búsqueda de los objetivos propuestos, esto constituye una estrategia del tipo individual que les permite alcanzar los objetivos. Se les considera el grupo de características personales, entre ellas: capacidades, habilidades, destrezas necesidades y cualidades que se encuentran en constante interacción con la naturaleza de su labor y de la organización para producir conductas que logran afectar los resultados y los cambios sin precedentes que se van dando en las instituciones. Es entonces que debe quedar claro que el comportamiento de los colaboradores, el desempeño y los resultados obtenidos son conceptos que conviven pero que no hacen referencia a lo mismo; en líneas generales el comportamiento es como el personal se conduce, qué es lo que hace; el desempeño es lo que se espera del colaborador y los resultados son lo que se obtiene del trabajo de la persona estos pueden aumentar o reducir la efectividad de la institución. Así mismo, se debe tener en cuenta que el desempeño de un área está determinado por el desempeño de cada miembro del equipo, convirtiendo al trabajo en equipo un factor fundamental para el desempeño (33).

### **Evaluación del desempeño laboral**

Puchol L, en 2007, hace referencia que “La evaluación del desempeño (EDD), es un procedimiento continuo, sistemático, orgánico y en cascada, De expresión de juicios acerca del personal de una empresa, en relación con su trabajo habitual”. En líneas generales, es el proceso de conseguir, analizar y registrar información acerca del valor de un colaborador, en este proceso se le brinda a los colaboradores una retroalimentación, así como los planes de capacitación según sea el caso; su enfoque es realizar una medición y lograr una mejora en el desempeño real de este colaborador, así como definir una línea de carrera en función a su potencial (34).

El desempeño laboral es la manera en que los colaboradores ejecutan sus actividades. Éste se puede evaluar durante las revisiones individuales del rendimiento, mediante el cual un supervisor tiene en cuenta factores como la

capacidad de liderar, la gestión del tiempo, habilidades organizativas y la productividad para realizar el análisis del desempeño. Estas revisiones del rendimiento laboral generalmente se ejecutan una vez al año y pueden determinar si el colaborador está apto para una promoción, si requiere algún tipo de capacitación para mejorar en su desempeño o si no es apto para la función que ejecuta por lo que es necesario que sea desligado formalmente de la empresa (35).

Es aquí donde el individuo manifestará las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa (31).

Dessler J, en 2011, indica que la evaluación del desempeño es el resultado de comparar el desempeño actual y el desempeño anterior de un empleado teniendo en cuenta los estándares establecidos por la organización (36).

Al respecto; el Ministerio de Salud (MINSA), en 1999, sostiene que es un proceso que estudia el desenvolvimiento del colaborador en su puesto de trabajo, lo que permitirá la aplicación de políticas de capacitación, salarios, entre otras; permitiendo a su vez elevar el nivel de los colaboradores. Para el MINSA tiene por objetivo aplicar políticas que permitan potencializar el desarrollo de los trabajadores y de ese modo favorezcan a la organización (37).

### **Criterios para la evaluación de desempeño**

Productividad: Pernaut E, en 2008, define productividad como “la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados”

En este sentido, vemos que aumentar la productividad significa:

- Aumentar la producción consumiendo la misma cantidad de recursos.
- Mantener el mismo nivel de producción utilizando menos cantidad de recursos (38).

Eficiencia: Mokate T, en 2001, la define como; el grado en que se cumplen los



objetivos de una iniciativa al menor costo posible, lo que se puede asociarse también como una adecuada relación entre ingresos y gastos, donde se alcanzan los máximos valores para unos objetivos establecidos previamente con el menor costo posible (39). En cuanto podemos definirla como la capacidad de conseguir un efecto determinado empleando un número menor de recurso (38).

El término eficiencia se utiliza con el objetivo de establecer una relación entre el esfuerzo y los resultados obtenidos, teniendo como premisa que mientras mejores resultados se obtengan, se tiene mayor eficiencia. Si se obtiene mejores resultados con el menor uso / gasto de recursos, materiales o menores esfuerzos, se sostiene que existe un incremento de productividad. Existen dos factores utilizados para medir o evaluar la eficiencia en las organizaciones: "Costo" y "Tiempo". Así entonces, la eficiencia además de redundar en las utilidades de una empresa, también contribuye a la superación del personal, desarrollo y progreso del individuo, de la empresa y su entorno (33).

Eficacia: Fernández-Rios A y Sánchez P, en 1997, mencionan que; es la capacidad que tiene una organización para conseguir los objetivos trazados, esto incluye la eficiencia y factores del entorno. Por otro lado, ISO 9001 en 2008, la define como; la extensión en la que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados; cercano a lo propuesto (33).

Con lo antes mencionado, la eficacia se puede definir como la capacidad de lograr un objetivos, metas o resultados buscado a través de acciones específicas. Debemos mencionar, que es imprescindible que se mida la eficacia de una empresa o institución, teniendo en cuenta también su capacidad de innovación, adaptación al entorno, aprendizaje de nuevas formas de organización y mostrar la capacidad de gestionar los cambios. Esta nueva visión permite asociar la eficacia de la gestión, no únicamente al logro de resultados concretos, no siempre perceptibles como consecuencia directa de la gestión gerencial, sino con su capacidad para impartir cambios estratégicos (33).

Por otro lado, Robbins C y Decenzo D, en 2002, indican que la diferencia que existe entre la eficiencia y la eficacia es: "Eficiencia quiere decir reducir al mínimo los costos de los recursos necesarios para terminar las actividades. Eficacia significa terminar las actividades debidamente, es decir, alcanzar las metas" (40).

El MINSA, en 2014, sostiene que las competencias son los conocimientos y habilidades para realizar determinada tarea y la búsqueda del desarrollo de ciertas actitudes para conseguir resultados (41).

### **Beneficios de evaluar el desempeño laboral.**

Al respecto MINSA, en 2021, señala que todas las empresas tienen la meta de lograr objetivos que sean alcanzables y medibles en el corto, mediano y largo plazo. A lo largo de la historia, la evaluación del desempeño ha influido en la gestión de recursos humanos, alineándose con la filosofía organizacional que incluye tareas, perspectivas, objetivos y valores. Esto garantiza la relevancia de la evaluación del desempeño en empresas públicas o privadas. La elaboración de tácticas organizativas se basa en valores que deben caracterizar el talento humano dentro de la organización, ya que los resultados solo pueden lograrse a través de las personas. Por lo tanto, el seguimiento y la evaluación del rendimiento del personal representan un costo adicional pero esencial (42).

Los posibles logros obtenidos mediante un sólido sistema de evaluación formal son:

- Crecimiento Profesional: Permite identificar las áreas en las que los empleados necesitan más formación y evaluar la efectividad de los programas de capacitación.
- Motivación: Fomenta la iniciativa, promueve un sentido de responsabilidad y estimula los esfuerzos para mejorar el rendimiento.
- Comunicación: Establece una base sólida para mantener una comunicación efectiva entre superiores y subordinados en asuntos laborales.
- Cumplimiento Legal: Actúa como una salvaguarda legal para decisiones relacionadas con ascensos, transferencias, recompensas y despidos.
- Investigación en Recursos Humanos: Proporciona datos útiles para validar herramientas de selección, como exámenes, mediante el análisis del rendimiento laboral (42).

La medición del desempeño tiene varios propósitos principales:

- Promover la equidad y la justicia en los sistemas de remuneración para impulsar

la dedicación y el compromiso del personal en la organización.

- Desarrollar programas de educación y capacitación que permitan a los empleados mejorar su desempeño e identificar potenciales funcionarios para trasladar roles con mayores responsabilidades.
- Validar la eficiencia de los métodos y prácticas utilizados en los diferentes cargos de la organización y promover la mejora continua.
- Reconocer a los empleados por su adhesión a los principios y valores organizacionales.
- Establecer estrategias y metas mediante la toma de decisiones que faciliten la gestión del talento humano.
- Mantener un sistema de comunicación y retroalimentación sólido entre jefes y trabajadores (42).

### **3. Definición de términos básicos**

Desempeño laboral:

Se le define como el nivel de cumplimiento de las actividades desarrolladas por el personal de enfermería en relación al logro objetivos y metas y la calidad en la realización de sus actividades; así mismo, se le considera como la manifestación de sus competencias personales, buenas relaciones interpersonales y habilidad para trabajar bajo presión, lo que le permitirá lograr un óptimo desempeño de las funciones asignadas a su puesto de trabajo (1).

Trabajo en equipo:

Es una acción coordinada que se lleva a cabo por un grupo de personas que emplean conocimientos, habilidades, capacidades para el logro de metas comunes (3).

## **4. Hipótesis**

### **4.1 Hipótesis general**

**H1.** Existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa

el Salvador,2022.

## **4.2 Hipótesis específicas**

**H1.** Existe relación entre la complementariedad del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-2022.

**H2.** Existe relación entre la coordinación del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-2022.

**H3.** Existe relación entre la comunicación del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-2022.

**H4.** Existe relación entre la confianza del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-2022.

**H5.** Existe relación entre el compromiso del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador-2022.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **1. Diseño metodológico**

La presente es una investigación de enfoque cuantitativo.

Según la Intervención del Investigador: Observacional; Para Carranza G. 2022, en este tipo de estudio los investigadores recopilan datos observando directamente el comportamiento, las interacciones o los eventos de interés, sin intervenir o manipular variables. En otras palabras, los investigadores no introducen cambios deliberados en el entorno o en las condiciones del estudio, sino que simplemente observan y registran lo que ocurre de manera natural. Este enfoque permite a los investigadores estudiar fenómenos en su contexto real y recopilar datos de manera no intrusiva (43).

Según el Alcance de la Investigación: Analítico; Según Muñante R. 2023, los estudios analíticos se centran en analizar relaciones causales o asociativas entre variables. En este tipo de estudio, los investigadores recopilan datos y los analizan de manera sistemática para identificar patrones, tendencias o relaciones entre las variables de interés. Es decir, su objetivo principal es explorar y explicar las relaciones entre las variables investigadas (44).

Según el número de mediciones de las variables: Transversal; para Valderrama G. 2023, un estudio es transversal se lleva a cabo en un momento único y específico en el tiempo, recopilando datos de una muestra representativa de la población en lugar de seguirlos a lo largo del tiempo (45).

Según el Momento de Recolección de datos: Prospectivo; Para Carranza G. 2022, en este tipo de estudio los datos necesarios son recogidos a propósito de la investigación, es el investigador quien realiza las mediciones (43).

#### **2. Diseño muestral**

##### **2.1 Población universo**

Estuvo conformada por todo el personal de enfermería (Lic. de enfermería y personal técnico de enfermería) cuya modalidad de contrato es CAS regular, CAS COVID y nombrados que realicen labor asistencial en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador.

## 2.2 Población de estudio

La población estuvo conformada por todo el personal de enfermería que labora en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto del Hospital de Emergencia de Villa el Salvador, teniendo un total de población de 145 personas donde 82 son licenciados (as) de enfermería y 63 personal técnicos (as) de enfermería.

## 2.3 Criterios de elegibilidad

Criterios de inclusión

- Personal de enfermería asistencial de ambos sexos que laboren en el servicio.
- Personal de enfermería que acepten participar en el estudio.
- Tiempo de servicio mayor de un año.

Criterios de exclusión

- Personal de enfermería que no labore en el área asistencial.
- Personal de enfermería que se encuentren de vacaciones, descanso médico prolongado, licencia o se encuentren como personal vulnerable realizando trabajo remoto.
- Personal de enfermería que se niegue a participar voluntariamente.

## 2.4 Tamaño de la muestra

Para calcular el tamaño de muestra se aplicó la fórmula de tamaño de muestra para población finita en base los siguientes criterios: Nivel de confianza de 95%, Precisión de 5% y la población de estudio 145.

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q}$$
$$n = \frac{145 \times (1.96)^2 \times 50 \times 50}{25(144) + (1.96)^2 \times 50 \times 50}$$
$$n = 105$$

Donde:

$n = 105$  tamaño de la muestra

$N = 145$  tamaño de la población

$Z = 1.96$  nivel de confianza (1.96 para 95% de confianza)

$p = 50$  probabilidad de que ocurra el evento estudiado (a falta de información  $p=50\%$ )

$q = 50$  probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

$e = 5$  error máximo esperado (valor usual 5%)

La muestra asciende a 105 profesionales de enfermería.

### **Muestreo o selección de la muestra**

Para la elección de los participantes se usó muestreo por conveniencia que es tipo no probabilístico y no aleatorio, en función de su disponibilidad y accesibilidad; para el cual se tuvo la relación de personal de enfermería que cumplían con los criterios de inclusión del servicio de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador.

### **3.Técnicas y procedimiento de recolección de datos**

La encuesta fue la técnica utilizada y el instrumento un formulario tipo cuestionario para recabar la información para ambas variables, ya que la información es obtenida poniendo en práctica un procedimiento estructurado el cual hace que los mismos sujetos den sus respuestas con respecto a su manera de percibir el trabajo en equipo y el desempeño laboral.

### **Instrumentos de recolección y medición de variables**

En la presente investigación se ha empleado como método de recopilación de Información la encuesta y el instrumento aplicado un formulario tipo cuestionario para las dos variables de estudio, los cuales sirven para analizar la influencia del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de Cuidados Intensivos Adulto del Hospital de Emergencias Villa el Salvador.

## Descripción del instrumento: Trabajo en equipo

**Autor:** Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco (2017)

**Adaptado:** Lizeth Jaimes Ocrosopoma, Jackelin Paúcar Sánchez (2019) (26)

**Tabla 2.** Descripción del cuestionario

<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario para el análisis cuantitativo
<b>Objetivo</b>	Recolección de datos cuantitativos
<b>Descripción</b>	El cuestionario está compuesto por 20 preguntas
<b>Población</b>	145 colaboradores del servicio de enfermería del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
<b>Muestra</b>	105 trabajadores
<b>Normas de aplicación</b>	Los trabajadores elegirán la respuesta según su percepción
<b>Ámbito</b>	Nacional
<b>Punto de muestro</b>	Villa el Salvador
<b>Fecha de realización</b>	Noviembre-Diciembre 2022 y Enero 2023

ELABORACIÓN: propia

Se detalla el instrumento aplicado:

Se empleó el cuestionario creado originalmente por Dra. Rosa Ysela Salazar Blanco en 2017 y adaptado por Lizeth Jaimes Ocrosopoma y Jackelin Paúcar Sánchez en 2019; el que se encuentra constituido por 20 preguntas que se encuentran divididos en 5 dimensiones, los cuáles fueron medidos bajo sumatoria de puntuaciones en cada ítem, categorizándolas luego: Bueno: de 74 a 100 puntos; Regular: de 47 a 73 puntos; Malo: de 20 a 46 puntos. Con respecto a la consistencia interna se obtuvo de la transcripción del instrumento original: en relación a la validez no necesitó mayor criterio de validación al encontrarse aceptado y considerado aplicable por la comunidad científica y la confiabilidad; los autores ejecutaron una encuesta prueba piloto a un número de encuestados (20 colaboradores) con



características semejantes a la población y muestra cuyos datos obtenidos fueron procesados mediante la fórmula de coeficiente de Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,90; siendo altamente confiable.

### **Descripción del instrumento: Desempeño laboral**

**Autor:** Juan Alfredo Guerrero Ocupa (2019) (24)

**Tabla3.** Descripción del cuestionario

<b>Tipo de instrumento</b>	Cuestionario para el análisis cuantitativo
<b>Objetivo</b>	Recolección de datos cuantitativos
<b>Descripción</b>	El cuestionario está compuesto por 23 preguntas
<b>Población</b>	145 colaboradores del servicio de enfermería del Hospital de Emergencias de Villa el Salvador
<b>Muestra</b>	105 trabajadores
<b>Normas de aplicación</b>	Los trabajadores elegirán la respuesta según su percepción
<b>Ámbito</b>	Nacional
<b>Punto de muestro</b>	Villa el Salvador
<b>Fecha de realización</b>	Noviembre-Diciembre 2022 y Enero 2023

ELABORACIÓN: propia

Se detalla el instrumento aplicado:

Se empleó el cuestionario creado por Juan Alfredo Guerrero Ocupa en 2019; el que se encuentra constituido por 23 preguntas que se encuentran divididos en 3 dimensiones, los cuáles fueron medidos bajo escala de Likert: 1: Deficiente; 2: Regular; 3: Bueno; 4: Muy bueno; 5: Excelente. Con respecto a la consistencia interna se obtuvo de la transcripción del instrumento original: en relación a la validez el autor para validar requirió de fichas de juicio de expertos los cuales evaluaron las preguntas detalladas en dicho instrumento, procediendo a su validación considerando como aplicables sin realizar modificación de los ítems del instrumento y para la confiabilidad aplicaron una encuesta prueba piloto a un número de encuestados (10 colaboradores) con características semejantes a la población y

muestra cuyos datos obtenidos fueron procesados mediante la fórmula de coeficiente de Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,93; siendo altamente confiable.

Con respecto al período de aplicación del instrumento y recolección de datos, se realizó desde el 13 de junio de 2022 hasta el 01 de julio de 2022, asegurándose la calidad y la validez de los datos recopilados.

#### **4. Procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento y análisis de los datos, en un primer momento se utilizó la hoja de cálculo Excel para realizar el vaciado de datos y posteriormente fueron trasladados al programa estadístico SPSS (v.26).

Las variables “Trabajo en equipo” y “Desempeño laboral” estuvieron en escala ordinal (Tipo Likert con puntuaciones del 1 al 5); para medir el nivel de “Trabajo en equipo”, se realizó la sumatoria de puntuaciones en cada ítem, categorizándolas como: Malo (de 20 a 46 puntos), Regular (de 47 a 73 puntos) y Bueno (de 74 a 100 puntos); y para la variable “Desempeño laboral” se consideraron como categorías de respuesta: Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5.

Para la evaluación del nivel de trabajo en equipo en cada una de sus dimensiones de: Complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso se realizó la sumatoria de puntuaciones en cada ítem para cada dimensión, categorizándolas luego como: Malo (de 4 a 8 puntos), Regular (de 9 a 14 puntos) y Bueno (de 15 a 20 puntos).

Para la evaluación del nivel de desempeño laboral en cada una de sus dimensiones de: Eficacia, eficiencia y productividad se realizó la obtención un promedio de las puntuaciones obtenidas entre sus ítems correspondientes y luego se consideraron como categorías de respuesta: Deficiente = 1, Regular = 2, Bueno = 3, Muy bueno = 4 y Excelente = 5.

Se realizó estadística descriptiva para la obtención de frecuencias, porcentajes, elaboración de cuadros estadísticos con porcentajes fila para mejor entendimiento del análisis, así como también gráficos estadísticos.

Dentro del análisis inferencial, se realizó la prueba de Correlación de Rho de Spearman, debido a que las 2 variables principales de estudio son de escala ordinal. Con ello se pudo determinar tanto la relación como su fuerza y dirección. Se consideró un IC del 95% y un nivel de significancia del 5%.

## **5. Aspectos éticos**

En la realización de la presente investigación se consideró en el proceso del desarrollo del análisis, la legitimidad de la revisión de las citas haciendo referencia a cada uno de los estudios, teniendo en cuenta lo indicado se citó a los investigadores haciendo uso a las especificaciones indicadas en la normativa VANCOUVER correspondiente manteniendo el respeto y resguardando la originalidad, propiedad intelectual, confidencialidad, consentimiento informado y el respeto debido a los individuos e institución / organizaciones involucradas en el estudio.

Los investigadores, garantizamos que los aspectos éticos se tuvieron en cuenta durante el análisis basándonos en lo indicados en el "Informe Belmont", de la misma manera, respetamos la autonomía de las unidades muestrales participantes, así como que se respetó la libertad de cada participante para llenar el cuestionario, además damos fe que toda los datos recolectados se mantendrán con la confiabilidad necesaria, solo los investigadores tendremos acceso a la misma, por lo cual, garantizamos también que los participantes no se encuentren expuestos y que la información proporcionada será utilizada únicamente con fines académicos, finalmente refrendamos nuestro respeto a la dignidad humana y la vida del ser humano.

Por otro lado, la participación fue voluntaria, en tal sentido sólo participaron en la investigación el personal de enfermería que autorizaron el consentimiento informado previo al desarrollo de los instrumentos a fin de recolectar la información; la evaluación y la seguridad de los elementos en relación con las respuestas obtenidas en el presente estudio también se respetaron en todo momento, manteniendo comportamientos éticos y honestos como valores y principios que estuvieron presentes en todo el estudio, además mencionar que no existió conflicto de intereses.

Para ejecutar el estudio se solicitó el permiso a la oficina de docencia e investigación de la mencionada institución.

Principio de No Maleficencia: Debido a que respetamos la integridad física y psicológica de las unidades muestrales incluidos en el análisis, así como la imagen de la mencionada institución de salud.

Principio de Justicia: Se invitó a formar parte de la investigación al personal de salud que cumplió con los criterios de inclusión y no tuvieron los criterios de exclusión no hubo discriminación de ningún tipo.

Principio de Autonomía: Ya que respetamos en todo momento, la decisión personal de cada uno de los participantes, así como su derecho de tomar sus propias determinaciones, de la misma manera los investigadores aceptamos los ideales, intereses, aspiraciones y creencias de todos los participantes.

Beneficencia: Ayudamos a responder y absolver todas las dudas que se pudieran generar en los participantes del estudio respecto al llenado de la encuesta.

#### IV. RESULTADOS

Se aplicó el cuestionario a un total de 105 integrantes de personal de enfermería entre licenciados (as) y técnicos (as) de enfermería que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del mencionado hospital, habiéndose verificado previamente el cumplimiento de los criterios de inclusión y exclusión.

**Tabla 4.** Características generales del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

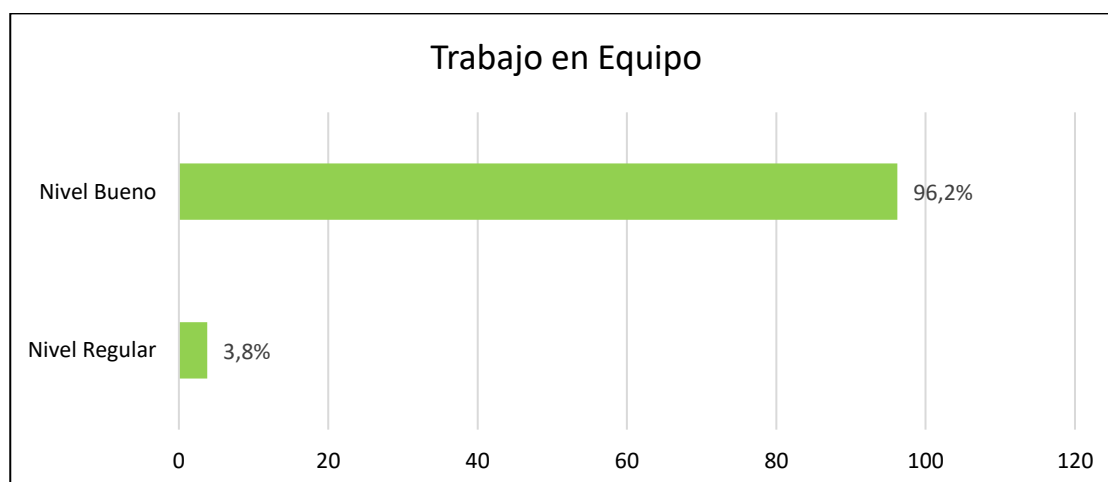
Características generales	n = 105	%
<b>Edad del cuidador(a) en meses</b>		
De 25 a 29 años	8	7,62
De 30 a 34 años	34	32,38
De 35 a 39 años	46	43,81
De 40 a 44 años	15	14,29
De 45 a 49 años	2	1,90
<b>Sexo del cuidador</b>		
Femenino	94	89,52
Masculino	11	10,48
<b>Tiempo de servicio en el hospital</b>		
De 1 a 2 años	66	62,86
De 3 a 4 años	29	27,62
De 5 a 6 años	10	9,52
<b>Condición laboral</b>		
CAS Regular	4	3,81
CAS Covid	101	96,19

En la Tabla 4 se observa como parte de los resultados que el 89,5% (94) es de sexo femenino; tenían una edad mínima de 27 años y una edad máxima de 48 años, con una edad media de 35,29 años; el 43,81,0% (46) tenía una edad entre 35 y 39 años, seguidos del 32,38% (34) con una edad entre 30 y 34 años; el 62,9% (66) tiene entre 1 a 2 años de servicio y sólo un 9,5% (10) tiene entre 5 a 6 años de servicio en el hospital, el 96,2% (101) tenía una condición laboral de CAS Covid.

**Tabla 5.** Trabajo en equipo del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

Trabajo en equipo	n	%
Nivel Bueno	101	96,2
Nivel Regular	4	3,8
Nivel Malo	-	-
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 1.** Trabajo en equipo del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.



En el presente estudio se encontró que el desarrollo de un trabajo en equipo presenta un nivel bueno en el 96,2% (101) miembros del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador (Ver Tabla N° 5 y Gráfico N° 1).

**Tabla 6.** Dimensiones del trabajo en equipo del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022

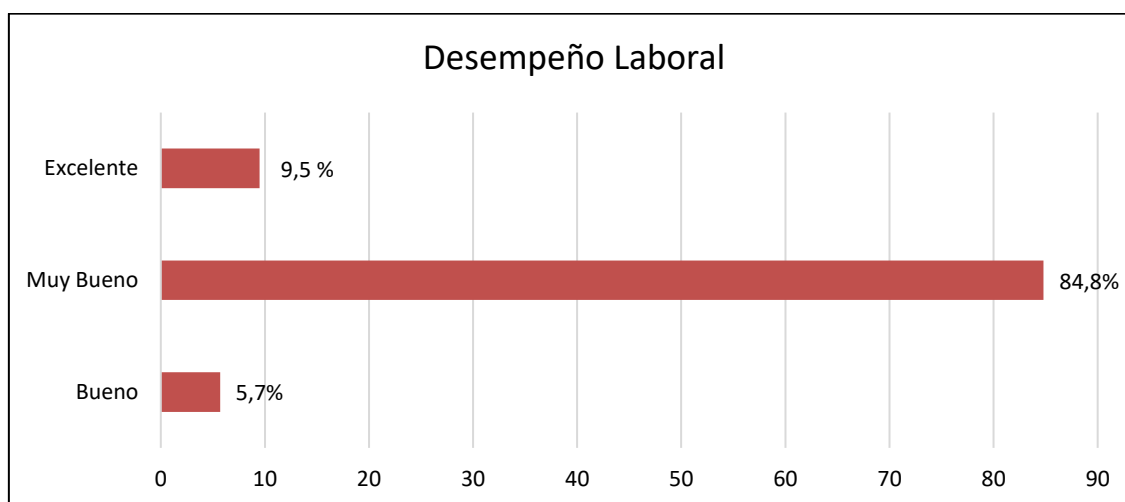
<b>Dimensión</b>	<b>N = 105</b>	<b>%</b>
<b>DIMENSIÓN COMPLEMENTARIEDAD</b>		
Nivel Bueno	89	84,8
Nivel Regular	16	15,2
Nivel Malo	-	-
<b>DIMENSIÓN COORDINACIÓN</b>		
Nivel Bueno	77	73,3
Nivel Regular	28	26,7
Nivel Malo	-	-
<b>DIMENSIÓN COMUNICACIÓN</b>		
Nivel Bueno	105	100,0
Nivel Regular	-	-
Nivel Malo	-	-
<b>DIMENSIÓN CONFIANZA</b>		
Nivel Bueno	99	94,3
Nivel Regular	6	5,7
Nivel Malo	-	-
<b>DIMENSIÓN COMPROMISO</b>		
Nivel Bueno	86	81,9
Nivel regular	19	18,1
Nivel Malo	-	-

En cuanto a la evaluación de las dimensiones del trabajo en equipo, en la tabla N°6 se puede observar que aproximadamente más del 70,0% de miembros de personal de enfermería que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador consideran que hay un nivel bueno de desarrollo en todas las dimensiones de trabajo en equipo. Cabe resaltar que, el 100% (105) de los encuestados considera que hay un nivel bueno de desarrollo en la dimensión comunicación en cuanto al trabajo en equipo.

**Tabla 7.** Desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

<b>Desempeño Laboral</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Deficiente	-	-
Regular	-	-
Bueno	6	5,7
Muy Bueno	89	84,8
Excelente	10	9,5
<b>Total</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>

**Gráfico 2** Desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.



En cuanto al desempeño laboral, se encontró que el 84,85% (89) de los encuestados considera que hay un desempeño laboral muy bueno por parte del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador y un 9,5%(10) considera que el desempeño laboral es excelente (Ver Tabla N° 7 y Gráfico N° 2).



**Tabla 8.** Dimensiones del desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

<b>Dimensión</b>	<b>N = 105</b>	<b>%</b>
<b>DIMENSIÓN EFICACIA</b>		
Deficiente	-	-
Regular	-	-
Bueno	3	2,9
Muy Bueno	81	77,1
Excelente	21	20,0
<b>DIMENSIÓN EFICIENCIA</b>		
Deficiente	-	-
Regular	-	-
Bueno	3	2,9
Muy Bueno	79	75,2
Excelente	23	21,9
<b>DIMENSIÓN PRODUCTIVIDAD</b>		
Deficiente	-	-
Regular	-	-
Bueno	9	8,6
Muy Bueno	75	71,4
Excelente	21	20,0

En cuanto a la evaluación de las dimensiones del desempeño laboral, en la tabla N° 8 se puede observar que aproximadamente más del 70,0% de miembros de personal de enfermería que laboran en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador consideran que hay un desempeño laboral muy bueno en todas sus dimensiones. Cabe resaltar que, aproximadamente un 20% de los encuestados considera que hay un desempeño laboral excelente en sus tres dimensiones de eficacia, eficiencia y productividad.

**Tabla 9.** Correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador. 2022.

Correlaciones			
	Rho de Spearman	Trabajo en equipo	Desempeño laboral
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,024
	Sig. (bilateral)		0,806
	N	105	105
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,024	1,000
	Sig. (bilateral)	0,806	
	N	105	105

Al evaluar si existe correlación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,806 mayor al 5% ( $p=0,806>0,05$ ) por lo que no existe una correlación significativa. El coeficiente rho es de 0,024, pero al no ser significativo, representa una nula relación entre las variables. (Ver Tabla N° 9).

**Tabla 10.** Correlación entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvado, 2022.

Correlaciones			
	Rho de Spearman	Desempeño laboral	Dimensión Complementariedad
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,082
	Sig. (bilateral)		0,405
	N	105	105
Dimensión Complementariedad	Coeficiente de correlación	0,082	1,000
	Sig. (bilateral)	0,405	
	N	105	105

Al evaluar si existe correlación entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo con el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,405 mayor al 5% ( $p=0,405>0,05$ ) por lo que no existe una correlación significativa. El coeficiente rho es de 0,082, pero al no ser significativo, representa una nula relación entre las variables. (Ver Tabla N° 10).

**Tabla 11.** Correlación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

Correlaciones			
Rho de Spearman		Desempeño laboral	Dimensión Coordinación
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,223*
	Sig. (bilateral)		0,022
	N	105	105
Dimensión Coordinación	Coeficiente de correlación	,223*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,022	
	N	105	105

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

Al evaluar si existe correlación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo con el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,022 menor al 5% ( $p=0,022<0,05$ ) por lo que las variables sí están correlacionadas. La fuerza y la dirección de la correlación viene dado por el coeficiente  $Rho=0,223$ , el cual indica una relación positiva y débil entre las variables. Una mayor coordinación genera un mayor desempeño laboral. (Ver Tabla N° 11).

**Tabla 12.** Correlación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

Correlaciones			
Rho de Spearman		Desempeño laboral	Dimensión Comunicación
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-0,211*
	Sig. (bilateral)		0,031
	N	105	105
Dimensión Comunicación	Coeficiente de correlación	-0,211*	1,000
	Sig. (bilateral)	0,031	
	N	105	105

Al evaluar si existe correlación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo con el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,031 menor al 5% ( $p=0,031<0,05$ ) por lo que las variables sí están

correlacionadas. La fuerza y la dirección de la correlación viene dado por el coeficiente  $Rho = -0,211$ , el cual indica una relación negativa y débil entre las variables. Una menor comunicación genera un mayor desempeño laboral. (Ver Tabla N° 12).

**Tabla 13.** Correlación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

Correlaciones			
Rho de Spearman		Desempeño laboral	Dimensión confianza
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,140
	Sig. (bilateral)		0,153
	N	105	105
Dimensión confianza	Coeficiente de correlación	,140	1,000
	Sig. (bilateral)	0,153	
	N	105	105

Al evaluar si existe correlación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo en el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,153 mayor al 5% ( $p = 0,153 > 0,05$ ) por lo que no existe una correlación significativa. El coeficiente rho es de 0,140, pero al no ser significativo, representa una nula relación entre las variables. (Ver Tabla N° 13).

**Tabla 14.** Correlación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa El Salvador, 2022.

Correlaciones			
Rho de Spearman		Desempeño laboral	Dimensión compromiso
Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	-,049
	Sig. (bilateral)		0,617
	N	105	105
Dimensión compromiso	Coeficiente de correlación	-,049	1,000
	Sig. (bilateral)	0,617	
	N	105	105

Al evaluar si existe correlación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo con el desempeño laboral, se observó que el valor P de la prueba es de 0,617

mayor al 5% ( $p=0,617>0,05$ ) por lo que no existe una correlación significativa. El coeficiente rho es de -0,049, pero al no ser significativo, representa una nula relación entre las variables. (Ver Tabla N° 14).

## V. DISCUSIÓN

El presente estudio realizado con el objetivo de determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería, en el cual se consideró base científica que considera teorías y estudios relacionados a la temática utilizados para el sustento del estudio. A continuación, presentamos los resultados considerando objetivos e hipótesis:

Atendiendo a los resultados del estudio se considera que no existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, por ende, no se puede aceptar la hipótesis general H1 en que anticipa dicha relación por no alcanzar los niveles estadísticos necesarios. La premisa de relación sugerida se apoya en la investigación de Moreira I y Zambrano (2021) quienes en sus hallazgos evidencian que no existe relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral, referente al trabajo en equipo consideran que es relativamente importante realizar el trabajo en equipo, asimismo, en cuanto al desempeño laboral los hallazgos manifiestan que todas las dimensiones que evalúa la organización como son productividad, eficiencia, habilidades de organización, aprendizaje y desarrollo, comunicación, relaciones interpersonales y asistencia están por encima de mejorar expectativas dentro un desempeño sobresaliente, lo que se concluye e indica que todo el grupo trabaja de manera individualista y tienen un relativo alto desempeño laboral. Indicadores en los que se puede trabajar para alcanzar los niveles requeridos de correlación.

Respecto a la primera hipótesis específica donde se afirma que existe relación entre la complementariedad del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, el resultado del coeficiente Rho Spearman para la prueba de hipótesis en la tabla 10 es  $r = 0,082$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,045$ , la cual es superior a ( $p < 0.05$ )

lo que indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Concluyendo, que no existe correlación entre la complementariedad del trabajo en equipo con el desempeño laboral, es estadísticamente no significativo. Es algo que se podría trabajar a largo plazo puesto que influyen diversos factores como indica Peters y Waterman (1987) quienes señalan que “la sinergia, el dominio de tareas, conocimientos y autoconocimiento son las características que debe tener la complementariedad, siendo esto así, se puede decir que la complementariedad se da cuando todos poseen no solo conocimientos, sino también habilidades y talentos diversos y heterogéneos, lo cual es una forma ideal de lograr soluciones innovadoras y creativas.

Para abordar la falta de significancia estadística observada, se recomienda llevar a cabo estudios adicionales que puedan controlar mejor las variables externas y los factores confusores. Además, podría ser beneficioso utilizar una muestra más amplia o diferentes métodos de evaluación que capturen con mayor precisión las dinámicas del trabajo en equipo y su impacto en el desempeño laboral.

Aunque los resultados preliminares apoyan la idea de que la complementariedad del trabajo en equipo está asociada con un mejor desempeño laboral, la falta de significancia estadística indica la necesidad de un análisis más profundo. El enfoque en la diversidad de habilidades y conocimientos, así como en el desarrollo continuo de competencias interpersonales, puede ser clave para lograr una mejora sostenible en el rendimiento del personal de enfermería en entornos de alta exigencia como los servicios de cuidados intensivos.

Respecto a la H2 donde se afirma que existe relación entre la coordinación del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, los resultados presentan relación entre ambos; el resultado del coeficiente Rho Spearman para la prueba de hipótesis en la tabla 11 es  $r = 0.223$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,022$ , la cual es inferior a ( $p < 0.05$ ). En conclusión existe una correlación positiva y débil entre la coordinación del trabajo

en equipo con el desempeño laboral; Aquí también observaríamos otros factores. Con un porcentaje menor encontramos los resultados de la investigación de Loaiza M. (2022) que sí alcanza la correlación entre los factores a pesar de tener un desempeño laboral bajo y se concluye significación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en profesionales de la salud. Ante esto, Peters y Waterman (1987) hace referencia que “la coordinación es un proceso que responde al trabajo de equipo como un todo. Cuando el equipo trabaja con un nivel alto de coordinación todos contribuyen a los resultados; si la coordinación es deficiente, los resultados no se lograrán alcanzar” Como respuesta a esto se indica que debe haber un líder que dirija la institución y que sea responsable de la coordinación del proyecto a modo de actuar de manera organizada, dentro de los plazos y tareas acordadas para llevar a cabo el proyecto

En cuanto a la H3 que indica que existe relación entre la comunicación del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, en los resultados se observó coeficiente Rho Spearman para la prueba de hipótesis en la tabla 12 es  $r = -0,211$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,031$ , la cual es inferior a ( $p < 0.05$ ). Concluyendo que existe una correlación negativa y débil entre la comunicación del trabajo en equipo con el desempeño laboral. Para Peters y Waterman (1987) señalan “cuando la comunicación es íntegra y honesta se garantiza que el trabajo en equipo será mucho mejor. Finalmente se resuelve que con la comunicación se podrá comprender, analizar y tomar decisiones, lo que les permitirá establecer objetivos individuales y de equipo que mejoren la productividad y eficiencia del equipo.

En cuanto a la H4 que propone que existe relación entre la confianza del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, los resultados demuestran que coeficiente Rho Spearman para la prueba de hipótesis en la tabla 13 es  $r = 0,140$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,153$ , la cual es superior a ( $p < 0.05$ ) lo que indica que se rechaza la



hipótesis alterna y se acepta la nula. Concluyendo, que no existe correlación entre la confianza del trabajo en equipo con el desempeño laboral.

Sobre esto, Peters y Waterman (1987) señalan que “confiar es creer en el buen hacer de los miembros de trabajo y anteponer el éxito del equipo al propio lucimiento personal”. De tal manera que cuando se suma al equipo un alto nivel de confianza entre los miembros del equipo, esto conlleva a la mejora continua, lo que incrementará el nivel de productividad, por lo que a pesar de no existir relación, pueden estar propuestos a mejora.

Respecto a la H5, que indica que existe relación entre el compromiso del trabajo en equipo con el desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, los resultados demuestran que coeficiente Rho Spearman para la prueba de hipótesis en la tabla 14 es  $r = -0,049$ , con una significancia bilateral de  $p = 0,617$ , la cual es superior a ( $p < 0.05$ ) lo que indica que se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la nula. Concluyendo, que no existe correlación entre la compromiso del trabajo en equipo con el desempeño laboral. Sin embargo, Peters y Waterman (1987) mencionan que “el compromiso significa que cada integrante del equipo se propone y compromete a dar lo mejor y a poner todo su empeño para sacar adelante el proyecto. Entendemos que el compromiso se caracteriza por tener metas comunes, responsabilidad, proactividad y cooperación, para alcanzar una correlación en los mismos los autores refieren que los objetivos planteados deben ser comunes mas no individuales. Es así que el trabajo en equipo será efectivo cuando los integrantes cuenten con autodisciplina y responsabilidad que les permita dar cumplimiento a los compromisos que asume voluntariamente y no dependan del líder o de algún compañero para ejecutar las tareas o funciones que le correspondan, solo dándose de esta manera se podría alcanzar niveles más altos de correlación.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
2. No existe relación significativa entre la dimensión complementariedad del trabajo en equipo y el desempeño laboral del del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
3. Sí existe relación entre la dimensión coordinación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
4. Sí existe relación entre la dimensión comunicación del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
5. No existe relación entre la dimensión confianza del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.
6. No existe relación entre la dimensión compromiso del trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos del Adulto en el Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

## VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda:

1. A las autoridades del Hospital de Emergencias de Villa El Salvador que continúen con el desarrollo de planes de capacitación de fortalecimiento para las capacidades de complementariedad, coordinación, comunicación, confianza y compromiso del personal asistencial para la mejora del trabajo en equipo y con ello continuar incrementando la calidad del cuidado brindado y disminuir los riesgos al paciente y miembros del equipo.
2. A los jefes de servicio y líderes que organicen capacitaciones dirigidas a mejorar capacidades técnicas profesionales, haciendo también énfasis en mejora de habilidades, destrezas y capacidades de los miembros del equipo de tal manera que conlleve a mejorar las relaciones interpersonales generando así el desarrollo de la complementariedad del trabajo en equipo y por ende una mejor distribución de las tareas, permitiendo mantener la mejorar de la productividad.
3. A los jefes de servicio y líderes se recomienda se planteen alternativas como programas o seminarios en respuesta a mejorar las habilidades de coordinación y liderazgo, tales como talleres de coaching que son favorecedoras tanto a nivel personal como profesional en el personal asistencial, de esta manera se logra un trabajo unificado y enfocado en los objetivos de la institución.
4. A los jefes de servicio y líderes mantener el uso de estrategias para mantener el desarrollo de comunicación efectiva entre su jefatura y los colaboradores a fin que el trabajo que se realice continúe siendo ordenado y continuo durante las 24 horas.

5. Fomentar reuniones de análisis y reflexión que permitan la libre expresión manifestando actitudes positivas y negativas del personal hacia el trabajo en equipo, con la finalidad de fortalecer la confianza del personal asistencial.
6. Se recomienda realizar charlas de empoderamiento dirigidas al personal asistencial, así como continuar fomentando de manera continua la participación de los trabajadores, prestando especial atención a sus funciones laborales para promover un sentido de compromiso. Para mantener y asegurar su involucramiento, se sugieren prácticas como la delegación de responsabilidades y la planificación de tareas, que permitan a los empleados contribuir activamente al desarrollo y mejora de la organización.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. de Posgrado DG de E. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet]. Edu.pe. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana\\_ad.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3).
2. La importancia del trabajo en equipo dentro de la salud [Internet]. IV Congreso Virtual SICEPA - USIPA "2024: Sanidad, un trabajo en equipo". 2021 [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://congresosicepa.com/importancia-equipo-salud/>
3. Redalyc.org. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
4. Ocronos R. Trabajo en equipo. Herramienta fundamental para el funcionamiento hospitalario del siglo XXI [Internet]. Ocronos - Editorial Científico-Técnica. 2021 [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://revistamedica.com/trabajo->
5. Edalyc.org. [citado el 3 de junio de 2024]. Disponible en: <http://edalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
6. Edu.ec:8080. [citado el 3 de junio de 2024]. Disponible en: <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/2733/1/Tesis2920ESCe.pdf>.
7. Edu.ni. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/15280/2/15280.pdf>.
8. Edu.ec. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15368/3/T-UCSG-PRE-FIL-CPO-296.pdf>

9. Edu.co. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/36334/Proyectofinalpasanti%aKarenCortesSilva.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Edu.ec. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
11. Bvsalud.org. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en:  
<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/03/1150420/262-11106143.pdf>
12. Edu.ni. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.unan.edu.ni/11560/1/20121.pdf>
13. Yanque L, Elizabeth M. Trabajo en equipo y desempeño laboral del profesional de la salud del Centro quirúrgico de un hospital, Cusco, 2022. Universidad César Vallejo; 2023.
14. de La Salud PADEMENGDELS. ESCUELA DE POSGRADO [Internet]. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70900/Hern%c3%a1andez\\_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70900/Hern%c3%a1andez_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Custodio S, Luis E. Trabajo en equipo y productividad laboral del personal operativo del Servicio Nacional de Sanidad Agraria, La Libertad, 2021. Universidad César Vallejo; 2022.
16. de Maestría En Gestión Pública PA. ESCUELA DE POSGRADO [Internet]. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69889/D%c3%adaz\\_DCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69889/D%c3%adaz_DCL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
17. de Posgrado DG de E. Universidad Nacional Mayor de San Marcos [Internet].

- Edu.pe. [citado el 18 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana\\_ad.pdf?sequence=3](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3)
18. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta\\_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17561/Peralta_cd.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. de Administración EAP. FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES [Internet]. Edu.pe. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8695/Chinguel%20Viel%20a1squez%20Mariela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033\\_45111396\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4352/T033_45111396_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. de Administración Y Gerencia EP. UNIVERSIDAD RICARDO PALMA [Internet]. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3065/ADM-T030\\_70293074\\_T%20%20%20SEGOVIA%20C%20%20%20CERES%20LUCIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3065/ADM-T030_70293074_T%20%20%20SEGOVIA%20C%20%20%20CERES%20LUCIA%20GABRIELA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
22. de Licenciado En Administración TPOELT. UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES [Internet]. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/311/TESIS%20-%20PALACIOS%20Y%20PERICHE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. de Posgrado E. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO [Internet]. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en:  
<https://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/3998/Romani%20L>

- [arrea\\_titulo%20maestria%20enfermeria\\_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)
24. Edu.pe. [citado el 19 de mayo de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41002/Guerrero\\_OJ\\_A-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41002/Guerrero_OJ_A-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
25. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en: [http://file:///C:/Users/Josue/Downloads/Merida\\_Mamani\\_Aguilar.pdf](http://file:///C:/Users/Josue/Downloads/Merida_Mamani_Aguilar.pdf)
26. por: P. TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ASISTENCIAL DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DEL DISTRITO DE SANTA MARÍA, HUACHO 2019 [Internet]. Edu.pe. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.unifsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
27. Inglés T en. Equipos de trabajo en las organizaciones. Análisis del equipo de trabajo en la novela “Rinconete y Cortadillo” [Internet]. Unileon.es. [citado el 5 de junio de 2024]. Disponible en: <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/15175/Valadares%20Duraes%20da%20Silva,%20B%C3%A1rbara%20Leticia.pdf?sequence=1>
28. Paravic Klijn T, Lagos Garrido ME. TRABAJO EN EQUIPO Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN EN SALUD. Cienc Enferm (Impresa) [Internet]. 2021 [citado el 5 de junio de 2024];27. Disponible en: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532021000100402](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532021000100402)
29. Los equipos DE Trabajo [Internet]. Issuu. 2020 [citado el 6 de junio de 2024]. Disponible en: [https://issuu.com/letepino/docs/los\\_equipos\\_de\\_trabajo](https://issuu.com/letepino/docs/los_equipos_de_trabajo)
30. de Palabras R, de Caracteres R. 8. TESIS WORD VERSION FINAL\_HUAMA



- HUAMAN RAYMUNDO ESSY JANETH PA N RAYMUNDO ESSY JANETH y PALACIO LACIOS CABRERA JULYANA EVELYN S CABRERA JULYANA EVELYN POSTSU STEN [Internet]. Edu.pe. [citado el 9 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10564/TURNITIN\\_46070305\\_M\\_21139734\\_M.pdf?sequence=13&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/10564/TURNITIN_46070305_M_21139734_M.pdf?sequence=13&isAllowed=y)
31. Edu.pe. [citado el 9 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13265/herrera\\_i.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/13265/herrera_i.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
32. Enriquecetupsicologia.com. [citado el 9 de junio de 2024]. Disponible en: <https://enriquecetupsicologia.com/e-learning/wp-content/uploads/2013/11/alles-martha-desempe%C3%B1o-por-competencias-de-360%C2%BA-completo.pdf>
33. de Investigación T. APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO POR COMPETENCIAS A LAS ORGANIZACIONES [Internet]. Edu.ar. [citado el 9 de junio de 2024]. Disponible en: [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5289/brazzotto-trabajo-de-investigacion.pdf)
34. Comillas.edu. [citado el 9 de junio de 2024]. Disponible en: <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/928/retrieve>
35. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1786/1/TA0097.pdf>
36. Scalahed.com. [citado el 10 de junio de 2024]. Disponible en: [https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci\\_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf](https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24802w/Administraci_%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf)
37. Gob.pe. [citado el 10 de junio de 2024]. Disponible en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n\\_Minist](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/264001/Resoluci%C3%B3n_Minist)

[erial\\_N\\_1337-2018-MINSA.PDF](#)

38. Redalyc.org. [citado el 11 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661257006/html/>
39. Andrés Á. Indicadores de Desempeño [Internet]. Blog de Recursos Humanos de Bizneo HR: práctico y actual. Bizneo HR; 2020 [citado el 11 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.bizneo.com/blog/indicadores-evaluacion-del-desempeno/>
40. Guerrero RG. Eficacia y eficiencia: herramientas básicas en época de crisis [Internet]. Salles Sainz Grant Thornton. 2020 [citado el 11 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.grantthornton.mx/prensa/agosto-2020/eficacia-y-eficiencia-herramientas-basicas-en-epoca-de-crisis/>
41. De la gestión I. Guía Técnica para la Identificación de [Internet]. Gob.pe. [citado el 12 de junio de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/392523/MINSA1870.pdf>
42. Redalyc.org. [citado el 12 de junio de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5768/576868967009/html/>
43. Edu.pe. [citado el 12 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7083/T061\\_06803607\\_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7083/T061_06803607_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
44. Edu.pe. [citado el 12 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11489/mu%c3%b1ante\\_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11489/mu%c3%b1ante_rj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
45. Gonzaga PPAJ. CLIMA ORGANIZACIONAL EN DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD PRODUCTORA DE SERVICIOS DE SALUD DE CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN DEL HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR

AGUINAGA ASENJO DE CHICLAYO EN EL AÑO 2022 [Internet]. Edu.pe. [citado el 12 de junio de 2024]. Disponible en: [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11889/valderrama\\_gaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11889/valderrama_gaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

## ANEXOS

### Anexo 1

#### **CUESTIONARIO: TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN EL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR, LIMA, 2022**

Estimado (a) trabajador

El presente instrumento tiene por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – 2022. Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Mencionar que la encuesta es anónima e individual. Muchas gracias por su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente. A continuación, se le da a conocer la escala de valoración:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

DATOS GENERALES:

EDAD	SEXO	TIEMPO DE SERVICIO	CONDICION LABORAL

Nº	ITEMS	VALORACIÒN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÒN 1: COMPLEMENTARIEDAD</b>						
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
<b>DIMENSIÒN 2: COORDINACIÒN</b>						
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la institución?					
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
<b>DIMENSIÒN 3: COMUNICACIÒN</b>						
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución?					
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?					
<b>DIMENSIÒN 4: CONFIANZA</b>						
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
<b>DIMENSIÒN 5: COMPROMISO</b>						
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?					
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?					

¡Gracias por su colaboración!

**CUESTIONARIO: DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN  
EL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS  
VILLA EL SALVADOR, LIMA, 2022**

Estimado (a) trabajador

El presente instrumento tiene por objetivo determinar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral del personal de enfermería en el servicio de cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador – 2022. Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Mencionar que la encuesta es anónima e individual. Muchas gracias por su colaboración.

**INSTRUCCIONES:** Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud. Crea correctamente. A continuación, se le da a conocer la escala de valoración:

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>DEFICIENTE</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENO</b>	<b>MUY BUENO</b>	<b>EXCELENTE</b>

DATOS GENERALES:

<b>EDAD</b>	<b>SEXO</b>	<b>TIEMPO DE SERVICIO</b>	<b>CONDICION LABORAL</b>

Nº	ITEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: EFICACIA</b>						
1	Ud. cumple con Las metas dentro de los cronogramas establecidos.					
2	Las metas consideradas son alcanzables.					
3	Usted cumple con las tareas asignadas.					
4	Las tareas asignadas son de acuerdo al perfil profesional.					
5	Las actividades asignadas lo realizo en el horario de trabajo.					
6	Ud. conoce las funciones que se desarrolla en su puesto de trabajo.					
7	Ud. logra desarrollar su trabajo con calidad.					
8	Ud. logra la realizar las actividades que le ha asignado.					
<b>DIMENSIÓN 2: EFICIENCIA</b>						
9	Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional.					
10	La responsabilidad que le asignan lo motiva a un mayor perfeccionamiento.					
11	El nivel de conocimiento técnico que posee le permite su desenvolvimiento en su puesto de trabajo.					
12	Logra desarrollar con liderazgo y cooperación su trabajo.					
13	El liderazgo ejercido en su área lo motiva a trabajar.					
14	Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su entorno.					
15	Ud. cree que el tiempo de realización de las actividades que hace es lo óptimo.					
<b>DIMENSIÓN 3: PRODUCTIVIDAD</b>						
16	Logra eficientemente las tareas asignadas.					
17	Los servicios que se brindan son atendidos eficientemente.					
18	Cumple con eficacia su trabajo dentro de la organización.					
19	Soy productivo casi todo el tiempo.					
20	Su nivel de producción es acorde a lo que está establecido por las políticas de la institución.					
21	Llega a cumplir con las metas establecidas por la institución.					
22	Ud. contribuye con el Cumplimiento de los objetivos de la organización.					
23	Los objetivos propuestos por la institución son alcanzados en su área.					

¡Gracias por su colaboración!

## Anexo 2: Consentimiento informado

### DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO VOLUNTARIO PARA TRABAJADORES DE SALUD DEL SERVICIO DE CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL SALVADOR

Quien suscribe el presente Sr., Sra., Srta.  
....., de  
..... años de edad, identificado (a) con D.N.I. No ....., por medio del presente  
acepto participar en el trabajo de investigación titulado: TRABAJO EN EQUIPO Y  
DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN EL SERVICIO DE  
CUIDADOS INTENSIVOS DEL HOSPITAL DE EMERGENCIAS VILLA EL  
SALVADOR 2022.

El objetivo del estudio es: Determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo  
con el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del servicio de  
cuidados intensivos del Hospital de Emergencias Villa el Salvador, 2022.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en:

- Autorizar la aplicación de un cuestionario para poder obtener los resultados.
- Declaro que se me ha informado minuciosamente sobre las posibles inconvenientes,  
molestias y beneficios que conllevará mi participación en el estudio.
- La investigadora responsable se ha comprometido a darme información oportuna  
sobre cualquier procedimiento a realizar que pudiera ser ventajoso, así como  
responder cualquier pregunta y aclarar cualquier duda que se plantee, los beneficios  
o cualquier otro asunto relacionado con la investigación.



Mi duda es:

.....  
.....  
.....

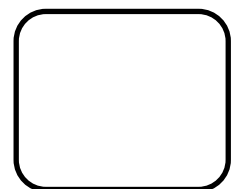
También he sido informado (a) que conservo el derecho de retirarme del estudio en cualquier momento en que lo considere conveniente.

La investigadora responsable considerará en todo momento el principio de confidencialidad. Los beneficios del estudio para mi persona son: Información oportuna sobre el resultado de los instrumentos de recolección aplicados.

La investigadora responsable del trabajo de investigación es:

1. Lic. Jackeline Estrella Carranza Torres.

Lima, ..... de ..... de 2022.



\_\_\_\_\_  
Sr., Sra., Srta.....

Huella digital

D. N. I. No .....