



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



Atribución 4.0 Internacional

Esta licencia permite que otros distribuyan, mezclen, adapten y construyan sobre su trabajo, incluso comercialmente, siempre que le reconozcan la creación original. Esta es la licencia más complaciente que se ofrece. Recomendado para la máxima difusión y uso de materiales con licencia.

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE INVESTIGACION
EVALUACION DE ORIGINALIDAD

Ica, 11 de mayo del 2026

INFORME N° 082 – 2026 – EO/UI-FE/UNICA

DRA. BENDEZU DAVILA CARMEN ROSA

JURADO REVISOR

Facultad de Enfermería

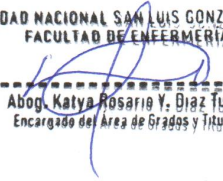
Presente

Es grato dirigirme a usted con la finalidad de hacerle llegar informe automatizado de originalidad de los documentos de investigación realizado **“Capacidad de trabajo en equipo y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025”** de **Bach. CAÑAHUARAY MALLMA SILVIA NAYELY** habiendo obtenido el 0% de índice de similitud.

Asimismo, solicitarle la emisión del informe sobre la evaluación de la originalidad del trabajo de investigación, en virtud al Artículo 32 Inc. 14 de la RR, N°048-R-UNICA-2021, que aprueba el Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga.

Atentamente,

Adjunto:
Constancia
Caratula de tesis
Informe de antiplagio
Índice de similitud

UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA
FACULTAD DE ENFERMERIA

Abog. Katya Rosario Y. Diaz Tume
Encargado del Área de Grados y Títulos

UNIVERSIDAD NACIONAL “SAN LUIS GONZAGA”

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

Facultad de Enfermería



**Capacidad de trabajo en equipo y desempeño laboral en el
personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro,
Ica, 2025**

Línea de investigación

Salud pública y conservación del medio ambiente

INFORME FINAL DE TESIS

PARA OPTAR EL GRADO DE LICENCIADA EN ENFERMERÍA

Autora:

Bach. Cañahuaray Mallma Silvia Nayely

Asesora:

Dra. Martha Flora Huisacayna Diaz

ORCID: 0000-0002-8895-6060

Ica - Perú

2026

Dedicatoria

A mis padres, por su amor incondicional, su ejemplo de trabajo y sacrificio, por creer siempre en mí incluso cuando yo dudaba. Este logro es tanto mío como suyo.

A mis hermanos, por su soporte y ánimo con palabras significativas y por ser fuente de alegría en los momentos difíciles.

Agradecimiento

Agradezco a Dios fuente de sabiduría y fortaleza, por acompañarme en cada etapa de este camino académico. A mi asesora por su orientación constante y apoyo académico, siendo crucial para el desarrollo y culminación de este trabajo. A las colegas que participaron en la presente investigación por su disposición y colaboración. A las autoridades de la Universidad San Luis Gonzaga y el Hospital Santa María del Socorro por permitir el desarrollo de la indagación en sus instalaciones y por la colaboración brindada, empatía y el compromiso con el cuidado de la salud.

Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	16
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
VIII. ANEXOS	36

Índice de figuras

Figura 1. Diagrama de correlación.....	17
Figura 2. Análisis de la variable Capacidad de trabajo en equipo.....	21
Figura 3. Análisis de la dimensión Colaboración.....	22
Figura 4. Análisis de la dimensión Comunicación.....	23
Figura 5. Análisis de la dimensión Respeto mutuo.....	24
Figura 6. Análisis de la dimensión Interacción para el logro de los objetivos.....	25
Figura 7. Análisis de la dimensión Nivel de satisfacción.....	26
Figura 8. Análisis de la variable Desempeño laboral.....	27
Figura 9. Análisis de la dimensión Productividad laboral.....	28
Figura 10. Análisis de la dimensión Eficacia.....	29
Figura 11. Análisis de la dimensión Eficiencia laboral.....	30

Índice de tablas

Tabla 1. Relación entre “Capacidad de trabajo en equipo” y “Desempeño laboral”	22
Tabla 2. Análisis de la variable Capacidad de trabajo en equipo	22
Tabla 3. Análisis de la dimensión Colaboración	22
Tabla 4. Análisis de la dimensión Comunicación	23
Tabla 5. Análisis de la dimensión Respeto mutuo	23
Tabla 6. Análisis de la dimensión Interacción para el logro de los objetivos	23
Tabla 7. Análisis de la dimensión Nivel de satisfacción	24
Tabla 8. Análisis de la variable Desempeño laboral	24
Tabla 9. Análisis de la dimensión Productividad laboral	24
Tabla 10. Análisis de la dimensión Eficacia	25
Tabla 11. Análisis de la dimensión Eficiencia laboral	25
Tabla 12. Relación entre “Capacidad de trabajo en equipo” y “Desempeño laboral”	25
Tabla 13. Relación entre “Colaboración” y “Desempeño laboral”	25
Tabla 14. Relación entre “Comunicación” y “Desempeño laboral”	26
Tabla 15. Relación entre “Respeto mutuo” y “Desempeño laboral”	26
Tabla 16. Relación entre “Interacción para el logro de los objetivos” y “Desempeño laboral”	26
Tabla 17. Relación entre “Nivel de satisfacción” y “Desempeño laboral”	26

Resumen

Objetivo: Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Material y método: La metodología sustentada fue correlacional, con un tamaño de muestra de 70 profesionales de enfermería, empleando la encuesta y el instrumento cuestionario para la capacidad de trabajo en equipo; así mismo, con el uso de la técnica encuesta y el instrumento cuestionario en el caso del desempeño laboral, en donde cada uno de los instrumentos fue validado por fichas técnicas y confiable al tener un alfa de Cronbach por encima de 0.70.

Resultados: Los resultados indicaron que la capacidad de trabajo en equipo presentó una relación de 0.548 con el desempeño laboral, seguido por la dimensión comunicación con 0.542 y colaboración con 0.359. En menor grado, se identificaron asociaciones con respeto mutuo (0.387), nivel de satisfacción (0.377) e interacción orientada a objetivos (0.280). Este patrón reflejó cómo ciertos componentes grupales, principalmente aquellos vinculados a la coordinación y el entendimiento común, mostraron mayor correspondencia con la calidad del rendimiento profesional del personal asistencial.

Conclusiones: La relación entre la capacidad de trabajo en equipo fue de 0.548, en congruencia con el desempeño laboral, fundamentando que, en los entornos clínicos, el rendimiento individual no se sostiene sin una base colectiva sólida, se ha identificado que la disposición para integrarse a dinámicas compartidas marca una diferencia significativa en la ejecución de funciones.

Palabras clave: trabajo en equipo, desempeño laboral, enfermera

Abstract

Objective: To determine the relationship between teamwork capacity and work performance in the nursing staff of the Santa María del Socorro Hospital, Ica, 2025.

Material and method: The sustained methodology was correlational, with a sample size of 70 nursing professionals, using the survey and the questionnaire instrument for teamwork capacity; likewise, with the use of the survey technique and the questionnaire instrument in the case of work performance, where each of the instruments was validated by technical sheets and reliable by having a Cronbach alpha Above 0.70.

Results: The results indicated that teamwork capacity presented a relationship of 0.548 with work performance, followed by the communication dimension with 0.542 and collaboration with 0.359. To a lesser extent, associations with mutual respect (0.387), satisfaction level (0.377) and goal-oriented interaction (0.280) were identified. This pattern reflected how certain group components, mainly those linked to coordination and common understanding, showed greater correspondence with the quality of the professional performance of the care staff.

Conclusions: The relationship between teamwork capacity was 0.548, in congruence with work performance, based on the fact that, in clinical environments, individual performance is not sustained without a solid collective base, it has been identified that the willingness to integrate into shared dynamics makes a significant difference in the execution of functions.

Keywords: teamwork, work performance , nursing

I. INTRODUCCIÓN

La capacidad de trabajo en equipo constituye una aptitud que articula conocimientos, actitudes y habilidades orientadas a la acción coordinada entre personas con responsabilidades compartidas. La dinámica colaborativa permite integrar experiencias diversas, favorecer la comunicación asertiva y organizar esfuerzos hacia metas comunes. La interacción cotidiana fortalece la confianza profesional, promueve el respeto por los aportes individuales y estimula la toma de decisiones concertadas. El desempeño colectivo exige comprensión de roles, distribución equilibrada de tareas y reconocimiento de la complementariedad de saberes. La participación responsable consolida ambientes laborales armónicos y favorece resultados sostenibles en los servicios de salud, impulsa compromiso ético ¹.

Mientras que, el desempeño laboral representa la manifestación concreta de las competencias profesionales aplicadas en el cumplimiento de responsabilidades asignadas dentro de una organización sanitaria. La actuación cotidiana del personal refleja el nivel de compromiso con el cuidado, la precisión técnica y la capacidad para corregir las necesidades de las personas atendidas. La calidad de las intervenciones se relaciona con la organización del tiempo, la priorización de actividades y la actualización permanente de conocimientos. El comportamiento ético orienta la toma de decisiones, fortalece la confianza institucional y favorece relaciones respetuosas con usuarios y compañeros. La productividad se consolida cuando el trabajador integra saber científico, habilidades prácticas y sensibilidad humana ².

Las definiciones analizadas evidenciaron que la coordinación, la comunicación y el respeto mutuo conforman una base relacional que favorece la productividad, la eficacia al igual que la eficiencia en el acatamiento de responsabilidades. Esta interdependencia mostró que el rendimiento individual se fortalece cuando el entorno promueve interacción organizada, claridad informativa y compromiso colectivo con los objetivos institucionales.

Ante lo manifestado, el presente estudio se ha visto contextualizado en la Teoría del Logro de Metas de Imogene King plantea que la práctica profesional se organiza a partir de la interacción dinámica entre personas que comparten información, expectativas y decisiones orientadas a propósitos comunes. El modelo sostiene que toda acción surge de un proceso secuencial donde la percepción inicial se transforma en comunicación, está en interacción y, finalmente, en transacciones que materializan acuerdos. La autora destaca que los roles, las experiencias previas y el contexto social influyen en la manera como los individuos interpretan las situaciones y coordinan respuestas. Cuando los participantes logran significados compartidos, las actividades se desarrollan con mayor coherencia, se optimiza la toma de decisiones y se consolida un funcionamiento más armónico dentro de los sistemas de cuidado ³.

1.1 Descripción de la realidad problemática

A **nivel internacional**, persisten brechas de dotación y condiciones laborales en servicios críticos de la salud ¹, pese a registros nacionales que reportaron 331 853 enfermeras en México. Ese

escenario se enlazó con agotamiento y carencia de recursos en el contexto mexicano, principalmente por la falta de inversión y carente personal para suplir las necesidades de la sociedad, en donde este tipo de condicionantes no solo hace que el desempeño laboral pueda verse afectado, sino que genera que el personal se vea sobrecargado por exceso de tareas que deben de cumplir en un corto periodo de tiempo. Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS) ha referido que este colectivo supera el 50% del personal sanitario global; sin embargo, aun así, llega a ser insuficiente para la realidad contextual de cada país. Bajo esa presión, la coordinación entre turnos se vuelve frágil y el rendimiento ocupacional muestra variaciones notorias ².

En continuidad con ese panorama, la seguridad asistencial evidenció fallas sistémicas: alrededor del 40% de pacientes presentó algún efecto en la atención primaria y se estimaron 134 millones de acontecimientos adversos anuales en hospitales. Tales cifras reflejaron entornos de alta presión donde la comunicación clínica y la organización del personal de enfermería no siempre se alinearon, generando tensiones en el trabajo colectivo y resultados laborales desiguales ⁴.

En el ámbito internacional, la coordinación entre profesionales de salud enfrenta obstáculos estructurales que limitan la eficacia operativa en centros asistenciales. Aunque métricas recientes indican que cerca del 94 % del personal considera adecuada su colaboración grupal, persisten deficiencias en la comunicación institucional y en la claridad de funciones que generan desconfianza ante cambios administrativos. Este escenario debilita la respuesta conjunta ante demandas sanitarias complejas, afectando negativamente la calidad asistencial y el rendimiento general del personal de enfermería en instituciones públicas ⁵.

Sumado a lo anterior, la falta de mecanismos institucionales para sostener el impulso profesional deriva en niveles estancados dentro de las unidades de enfermería. Datos recientes revelan que más del 96 % de los trabajadores operan con indicadores intermedios, sin alcanzar estándares superiores debido a la ausencia de reconocimiento y a cargas asistenciales desbalanceadas. Esta situación fragmenta la cohesión interna y reduce la efectividad en la ejecución de tareas compartidas, comprometiendo la estabilidad operativa y el cumplimiento de metas en entornos sanitarios globales ⁶.

En **el Perú**, la coexistencia de MINSA (Ministerio de Salud del Perú) y EsSalud (Seguro Social de Salud) mantiene brechas laborales y de recursos ⁷, con menor dotación y sobrecarga que debilitan la coordinación y el logro de metas. En un servicio crítico de EsSalud, 70% del personal incorporado fue joven y sin experticia, elevando tensiones con personal senior; además, las relaciones interpersonales se asociaron moderadamente con la satisfacción ($r=0,610$), ligada a productividad y desempeño ⁸.

Bajo ese escenario, cuando el estrés se vuelve habitual en turnos exigentes, la cooperación se debilita y aparecen conductas contraproducentes. En personal de enfermería de EsSalud (Seguro Social de Salud), 64% reportó estrés medio y 36% alto; en paralelo, 78,7% evidenció rendimiento medio y 80,0% comportamientos contraproducentes. Esa presión mantuvo relación positiva

media con el rendimiento ($Rho=0,422$), sugiriendo quiebres de coordinación y caída del desempeño ⁹.

Del mismo modo, el organismo sanitario nacional (SNS) señaló que, vinculados a la red asistencial y al sistema previsional, vienen los centros hospitalarios atravesando en los últimos tiempos una grave situación institucional, la cual resulta perceptible en la atención desordenada generada por el propio personal sanitario, carente de organización y estructuración; dicho contexto deriva además de ausencia de coordinación y labor conjunta, originando una dispersión sistemática de funciones diversas ¹⁰.

A nivel regional, un estudio reveló que, en un centro médico situado en la provincia de Ica, la falta directiva constituye uno de los problemas más relevantes, repercutiendo negativamente dentro del trabajo colaborativo y en el equipo sanitario perteneciente a la entidad. Sumado a ello, la conducción deficiente suele evidenciarse mediante escaso compromiso laboral para el trabajo grupal, además de un ambiente ocupacional desfavorable junto con reducido nivel de desempeño del personal en sus áreas de labor ¹¹.

El **Hospital Santa María del Socorro**, en la ciudad de Ica, cuenta con un equipo de enfermería que, en los últimos años, ha enfrentado desafíos internos vinculados principalmente a la limitada cooperación entre colegas, la carencia de comunicación efectiva y la desigual distribución de responsabilidades durante las jornadas de trabajo. Esta situación ha generado desorganización en los turnos asistenciales, demoras en la atención al paciente y tensiones interpersonales que afectan la armonía en el ambiente laboral. Entre las consecuencias más evidentes se advierten disminución en la eficiencia operativa, desgaste emocional del personal y disminución de la calidad de los cuidados brindados, lo que compromete el bienestar tanto de los profesionales como de los usuarios. Dentro de los problemas más relevantes se identifican la carencia de cohesión grupal, la escasa disposición al trabajo conjunto y la presencia de conflictos no resueltos, factores que tienden a repercutir negativamente en el rendimiento profesional.

Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

1.2 Antecedentes del problema de investigación

Antecedentes a nivel internacional

Baltazar et al. ⁵, 2022, México, identificaron la relación entre la cultura organizacional, satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de salud. La metodología fue correlacional, aplicando el cuestionario en 125 participantes. Los hallazgos obtenidos mostraron niveles medios en cultura organizacional: consistencia (71%) y adaptabilidad (67%), así como en satisfacción laboral: motivación (98%) y satisfacción (96%). El desempeño profesional se ubicó en categoría alta, destacando calidad (96%) y trabajo colaborativo (94%). El análisis estadístico reveló asociaciones moderadas significativas entre adaptabilidad-consistencia con relaciones interpersonales-calidad ($p=0.01$), misión con calidad-relaciones interpersonales ($p=0.01$), y satisfacción con trabajo en equipo junto a motivación con calidad ($p=0.05$). Se concluyó que existió correlación estadística significativa entre dimensiones de cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud de primer nivel.

Rodríguez et al. ¹², en 2022, México, analizaron como factor del sistema sanitario la labor colaborativa en equipo. Para ello desarrollaron un estudio explicativo, analítico, cualitativo y no experimental, utilizando la aplicabilidad de una revisión sistemática. Además, los hallazgos indicaron que el trabajo colectivo constituye un elemento que favorece que los colaboradores se desempeñen en un entorno favorable, donde predominan comunicación efectiva, liderazgo y trato adecuado como aspectos esenciales. Concluyeron que esta dinámica permite al personal alcanzar sus metas de manera eficiente.

Bayser ⁶, en el 2022, Argentina, identificó la relación entre la motivación y el desempeño laboral en personal de enfermería en una entidad de salud. La metodología fue descriptivo correlacional, con una muestra de 60 profesionales de enfermería, usando el cuestionario para la valoración de la información. Los hallazgos evidenciaron que el 83,6% de los participantes fueron mujeres, con predominio de edades entre 34 y 53 años. La motivación general se clasificó como baja en 65,6% de los casos, mientras que la dimensión trascendental alcanzó niveles altos en 62,3%. El desempeño profesional se ubicó en categoría media en más del 96% de las dimensiones evaluadas. El análisis de correlación reveló asociaciones positivas significativas entre motivación general y competencias cognitivas ($r=0,3788$; $p=0,0026$), actitudinales-sociales ($r=0,3336$; $p=0,0086$) y técnicas ($r=0,3490$; $p=0,0058$). El estudio concluyó que existió correlación positiva estadísticamente significativa entre motivación y desempeño profesional en enfermería.

Troya et al.¹³, en 2021, Ecuador, evaluaron la comunicación organizacional (CO) y su vínculo con la labor colaborativa (TE) en una institución sanitaria. Del mismo modo, aplicaron un diseño transversal, cuantitativo y correlativo mediante encuesta a 162 trabajadores. Los hallazgos indicaron que, respecto a la CO, el 64.8% la percibió regular y el 35.2% alta; mientras que en el TE, el 43.2% señaló nivel medio y el 56.8% alto. Concluyeron que las variables guardan relación tras un p valor <0.05 y un $Rho=0.556$.

Díaz¹⁴, en 2021, Ecuador, se centró en el estrés ocupacional (EL) y su correspondencia con la labor en equipo (TE). Empleó un enfoque cuantitativo correlacional, aplicando un cuestionario a 55 profesionales. Los hallazgos mostraron que, respecto al estrés, el 33% lo ubicó bajo, el 27% medio y el 40% alto; mientras que en el TE, el 33% indicó nivel bajo, el 38% medio y el 29% alto. A partir de ello concluyó una relación negativa entre variables, con p valor <0.05 y $Rho=-0.274$.

Antecedentes a nivel nacional

Lozano¹⁵, en Lima durante 2024, se propuso analizar la labor grupal (TE) y su relación con la eficiencia empresarial. Para ello aplicó un diseño descriptivo, transversal, cuantitativo y no experimental, recurriendo a una encuesta aplicada a 26 trabajadores. Asimismo, los hallazgos evidenciaron que, respecto al TE, el 7.7% lo calificó regular y el 92.3% óptimo; mientras que, en cuanto a eficiencia, el 15.4% lo ubicó regular y el 84.6% óptimo. En la conclusión estableció que ambas variables se relacionan, con p <0.05 y $Rho=0.862$.

Ramírez¹⁶, en Lima durante 2024, analizó la relación entre comunicación efectiva (CE) y dinámica colaborativa (TE) en personal de enfermería. El estudio fue cuantitativo, con una muestra de 80 licenciadas, recolectando información mediante cuestionario. La CE se ubicó en nivel moderado (65%), seguida de eficiente (22.5%) y deficiente (12.5%); por dimensiones: transmisión moderada 47.5%, motivación moderada 45% y facilitación/resolución moderada 42.5%. El TE resultó regular (70%), con bueno (15%) y bajo (15%); por dimensiones: entorno regular 40%, conformación regular 40% y proceso regular 62.5%. Se determinó relación entre variables ($Rho=0.527$; $p=0.001$).

Cabrejos¹⁷, en 2023, Lima, analizó la vinculación entre el desempeño ocupacional y la productividad en personal de enfermería dentro de un centro hospitalario. La investigación fue de carácter cuantitativo y no experimental, aplicando un cuestionario a 60 profesionales. El 98,3% reportó buen desempeño y el 100% adecuada productividad. En el análisis inferencial, el desempeño mostró relación débil pero significativa con la eficiencia ($Rho=0,429$; $p<0,001$), con la eficacia ($Rho=0,262$; $p=0,043$) y con la productividad ($Rho=0,340$; $p=0,008$); sin embargo, no presentó significancia con la efectividad ($Rho=-0,039$; $p=0,766$). Se determinó relación débil significativa con eficiencia, eficacia y productividad.

Loja¹⁸, en 2023, Juliaca, examinó el vínculo del liderazgo transformacional respecto a la labor colaborativa en enfermería. El estudio tuvo enfoque cuantitativo, con 53 participantes y

recolección de datos mediante cuestionario. El 83,0% percibió liderazgo transformacional óptimo y el 17,0% regular; asimismo, el 83,0% consideró adecuada la dinámica grupal. Por dimensiones, el 90,6% ubicó el carisma en nivel óptimo. El contraste global evidenció efecto significativo ($p<.05$), con Pseudo R^2 de Cox y Snell = 98,7% y Nagelkerke = 98,9%. Se estableció relación entre variables ($p<.05$).

Aguilar ¹⁹, en 2022, Ayacucho, analizaron la labor colaborativa y su vínculo con la administración por resultados dentro de una red sanitaria. Para ello emplearon un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo y corte transversal, aplicando un cuestionario a 32 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron que el compromiso alcanzó 32%, la coordinación 23% y la comunicación 31%; mientras que en gestión se obtuvo 32%, en responsabilidad 33% y en monitoreo 30%. En la conclusión se estableció que ambas variables se relacionan, con $Rho=0.835$ y $p<0.05$.

Antecedentes a nivel local

Manchego ¹¹, en 2024, Ica, examinó la incidencia del liderazgo transformacional (LTF) respecto al trabajo colaborativo (TE) en personal sanitario. Se utilizó un diseño analítico, correlacional, cuantitativo y transversal mediante cuestionario aplicado a 150 profesionales. Los resultados mostraron que el LTF fue inadecuado en 42%, regular en 35% y adecuado en 23%; mientras que el TE se ubicó como deficiente en 52% y regular en 26%. Se determinó que ambas variables guardan relación, con $p<0.05$ y $Rho=0.450$.

Guerra ²⁰, en 2023, Ica, examinó el ambiente organizacional (CO) y su relación con el rendimiento ocupacional (DL) en personal de enfermería. Para ello aplicaron un diseño descriptivo, transversal y cuantitativo mediante encuesta a 60 profesionales. Los resultados indicaron que, respecto al CO, el 55% lo consideró muy adecuado y el 43.3% conforme; mientras que, en el DL, el 43.3% lo ubicó regular y el 55% bueno. En la conclusión se estableció relación entre variables, con $p<0.05$ y $Rho=0.834$.

Pimienta ²¹, en 2023, Ica, analizaron la dinámica colaborativa (TE) y su relación con la productividad dentro de una organización. Utilizaron un enfoque descriptivo, cuantitativo, correlacional y transversal, aplicando un cuestionario a 84 trabajadores. Los hallazgos evidenciaron que, en el TE, el 89% estuvo de acuerdo y el 11% indeciso; mientras que en productividad el 70% manifestó acuerdo y el 20% desacuerdo. Concluyeron incidencia positiva entre variables tras un $p<0.05$.

No se registraron otros antecedentes regionales o locales por ausencia de coincidencia directa con la temática investigada en el contexto de Ica.

1.3 Justificación de la investigación

En el plano social se pretende que los resultados posteriores del estudio resulten útiles para que, dentro del ámbito sanitario, el personal establezca acciones orientadas a fortalecer la labor conjunta; por ello, se vuelve necesario examinar factores internos como ambiente institucional,

conducción y cohesión del grupo, los cuales inciden directamente en el desempeño y repercuten en la eficiencia y eficacia de la atención brindada a los pacientes.

Desde una perspectiva conceptual se recopiló información asociada a las variables, profundizando en la problemática observada y planteando ampliar el conocimiento del público lector respecto a la repercusión mostrada por los fenómenos analizados. De igual manera, el contenido presentado permitirá desarrollar futuras investigaciones dirigidas a generar alternativas que reduzcan la situación tratada.

En el ámbito metodológico, el estudio adoptó un diseño correlacional con instrumentos previamente validados en otras investigaciones y pertinentes para los requerimientos del trabajo y sus propósitos, evidenciando la calidad técnica de los datos obtenidos y constituyendo base de consulta para estudios posteriores.

En el campo aplicado, los resultados estadísticos alcanzados sirvieron de sustento para determinar el nivel de relación entre los factores identificados y, a partir de ello, orientar recomendaciones útiles frente al problema abordado. De interés para enfermeros y autoridades hospitalarias, estas permiten asumir medidas adecuadas destinadas a mejorar su bienestar psicosocial y la calidad de atención ofrecida a la población usuaria.

La importancia de la indagación manifiesta la necesidad de examinar un aspecto crucial tanto en la vida al igual que en el desarrollo profesional, accediendo dejar antecedentes del grado en el que varios aspectos psicosociales podrían repercutir en la calidad referente a los cuidados que se proporcionan a los usuarios, favoreciendo igualmente que los hallazgos de la indagación sean útiles para futuras indagaciones como un medio de soporte para el creación de estrategias a favor de optimar estos servicios, así como los cuidados proporcionados por estos profesionales.

El **Modelo de Sistemas Interactuantes de la Teoría de Logro de Metas Imogene King** organiza la realidad alrededor del profesional en sistemas fundamentales: sistema personal (yo) de manera individual su percepción, su conocimiento y su actitud, si el personal no está bien consigo mismo o no conoce su labor, los demás sistemas fallan, el sistema interpersonal (equipo) la relación entre colegas, aquí es donde ocurre la interacción y comunicación, sistema social (la organización) (hospital) donde existen reglas, autoridad y poder. La transacción emerge como núcleo cuando el equipo se comunica bien y se pone de acuerdo en una meta: sin trabajo en equipo no hay transacción y sin transacción el desempeño laboral es pobre. Según King, cuando existe una percepción clara de los roles y una comunicación fluida, el sistema social alcanza sus objetivos, optimizando así la calidad del cuidado. La coherencia entre rol, comunicación y meta produce acciones coordinadas, continuidad operativa y respuestas oportunas, con consecuencias funcionales observables en la dinámica del trabajo ³.

1.4 Hipótesis de la investigación

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

1.5 Variables de la investigación

Variable 1

Capacidad de trabajo en equipo

Variable 2

Desempeño laboral

1.6 Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Objetivos específicos

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

El presente trabajo se desarrolló mediante una organización que permitió abordar de forma secuencial los componentes fundamentales del estudio. En la primera sección se expuso el planteamiento del problema que motivo a la investigación, acompañado de la argumentación que justifica la investigación. Posteriormente se desarrolló el sustento teórico que respalda conceptualmente el trabajo realizado. Por otro lado, se describió los elementos metodológicos empleados, incluyendo tanto el enfoque adoptado como el proceso de adquisición de datos. Como consecuencia de este recorrido, se permitió acatar los objetivos. Finalmente, el trabajo concluyó con los apartados debidos a conclusiones, recomendaciones, referencias y anexos.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1 Enfoque de investigación

El enfoque cuantitativo conllevó a que se ofrezca información numérica que solviente un problema de análisis. Vizcaíno et al. ²², señalan que dicho enfoque pretende que la estadística sea el medio fundamental sobre la cual se obtenga información comprobable.

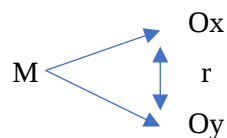
2.2 Tipo de investigación

El estudio fue de tipo básica para pretender que el investigador llegue a generar información que beneficie el análisis de un problema. Además, Ñaupas et al. ²³, lo señalan como aquel estudio sobre el cual se amerita a generar información o comprensión sobre un contexto de estudio, en beneficio del aporte de orden técnico.

2.3 Nivel de investigación

El nivel relacional buscó que se alcance a demostrar la forma de interacción existente entre las variables, según lo planteado por Vizcaíno et al. ²², fundamentan que dicha interacción es consecuencia del comportamiento conjunto que se alcanza a tener por parte de los elementos de análisis.

Figura 1. Diagrama de correlación



Donde:

M = 70

O x = Capacidad de Trabajo en Equipo

O y =Desempeño Laboral

r = Relación entre variable

2.4 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue de tipo no experimental, observacional, de corte transversal y correlacional y prospectivo. En la indagación, se limitó a observar los fenómenos tal como acontecen en su modo natural, sin intervención en las variables. Según Ñaupas et al. ²³, este tipo de diseño impide al investigador intervenir directamente en la modificación o compensación de los factores o problemas identificados.

2.5 Población y muestra de la investigación

Población de estudio

La población y muestra fue representada por 70 profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro. Vizcaíno et al. ²², fundamenta que la población involucra a un conjunto de participantes representativos que puedan ser tomados en cuenta en un estudio para que aporten valor al conocimiento pretendido.

Muestra de estudio

La muestra fue tipo censo, simbolizada por la misma totalidad de la población de 70 profesionales de enfermería del Hospital Santa María del Socorro. Ñaupas et al. ²³, plantean que esta cantidad de elemento tiene representación de la población, a fin de beneficiar.

Muestreo

El muestreo censal conllevara a que la selección de participantes sea la totalidad de la población, siendo definido por Vizcaíno et al. ²², como una selección que se basa en la aleatoriedad y no en la preferencia o capacidad de la selección de individuos.

Criterios de inclusión

Personal de enfermería que labora activamente en el hospital Santa María del Socorro

Profesionales de enfermería que poseen contrato vigente con la institución.

Enfermeros que aceptan participar voluntariamente en el estudio.

Criterios de exclusión

Enfermeras administrativas.

Profesionales de enfermería que no firme el consentimiento

2.6 Técnicas de recolección de datos

La técnica usada fue la encuesta, siendo conceptualizado por Ñaupas et al. ²³, como el aporte que se brinda por los participantes de acuerdo con las preguntas consignadas en un problema.

2.7 Instrumentos de recolección de datos

Para el estudio se aplicó dos instrumentos acordes a las variables, las cuales son:

a) Cuestionario sobre trabajo en equipo

En el 2016, Antonia Jiménez Domínguez, desarrollo en Perú un cuestionario sobre trabajo en equipo, la cual fue validada y con un valor de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach de 0.901 lo que figura que es buena para la aplicación de la investigación, el cuestionario cuenta con 39 ítems distribuido según dimensiones de colaboración (1-7), comunicación (8-15), respeto mutuo (16-22), interacción para el logro de los objetivos (23-31), nivel de satisfacción (32-39) con respuestas de escala politómica: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5).

Las cuales fueron transformadas en rangos de deficiente, promedio y eficiente de acuerdo al total de puntos fue calificado: Nivel bajo (39 - 91) Nivel medio (92 - 143) Nivel alto (144 - 195)

Escalas por dimensión:

Colaboración: Nivel bajo (7 - 16) Nivel medio (17 - 25) Nivel alto (26 - 35)

Comunicación: Nivel bajo (8 - 18) Nivel medio (19 - 28) Nivel alto (29 - 40)

Respeto mutuo: Nivel bajo (7 - 16) Nivel medio (17 - 25) Nivel alto (26 - 35)

Interacción para el logro de los objetivos: Nivel bajo (9 - 21) Nivel medio (22 - 33) Nivel alto (34 - 45)

Nivel de satisfacción: Nivel bajo (8 - 18) Nivel medio (19 - 28) Nivel alto (29 - 40)

b) Cuestionario sobre desempeño laboral

En el 2015, Quispe Vargas, desarrollo en Perú la validación de un cuestionario desempeño laboral, la cual fue validado mediante la realización de una prueba piloto y se le aplicó la confiabilidad, la cual será emitida por juicio de experto especializado en el área por parte del investigador y con un valor de confiabilidad mediante el estadístico de Alfa Cronbach de 0.873, el cuestionario cuenta con 16 ítems, distribuido según dimensiones de productividad laboral (1-5) eficacia (6-10) eficiencia laboral (11-16), con respuestas de escala politómica: Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5). La escala general fue: Nivel bajo (16 - 37) Nivel medio (38 - 58) Nivel alto (59 - 80)

Las cuales fueron transformadas en rangos de: Mayoría de respuestas siempre (Bueno), Mayoría de respuestas algunas veces-casi siempre (Regular), Mayoría de respuestas muy pocas veces (Malo).

Escalas por dimensión:

Productividad laboral: Nivel bajo (5 - 11) Nivel medio (12 - 17) Nivel alto (18 - 25)

Eficacia: Nivel bajo (5 - 11) Nivel medio (12 - 17) Nivel alto (18 - 25)

Eficiencia laboral: Nivel bajo (6 - 14) Nivel medio (15 - 22) Nivel alto (23 - 30)

El proceso se inició con la autorización institucional y la coordinación logística, fijándose la recolección entre el lunes 11 y el viernes 22 de agosto de 2025, en el horario de 08:00 a 13:00 horas. Durante ese periodo se aplicaron los cuestionarios de forma presencial, garantizando consentimiento informado y anonimato. Culminada la captación, el sábado 23 de agosto, de 15:00 a 18:00 horas, se realizó la depuración, codificación y digitación en matrices. Posteriormente, el sábado 06 de septiembre de 09:00 a 12:00 horas, se efectuó el procesamiento estadístico y la verificación de consistencia.

2.8 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de resultados

Se llevaron a cabo las etapas siguientes:

Recopilación de datos: Inicialmente se solicitó la autorización ante las autoridades del hospital indicado, para posteriormente coordinar con el área de enfermería lo relacionado con el día y horario de la recolección de información. Asimismo, la aplicación del instrumento se realizó durante la jornada laboral, orientando a cada enfermera sobre el alcance del estudio y la forma de responder las preguntas, disponiendo de un lapso aproximado entre 10 y 15 minutos para completar el cuestionario.

Codificación y organización de la información: Los registros fueron sometidos a procesamiento mediante el programa Excel 2019, donde se generó una base de datos y cada respuesta fue registrada de manera individual.

Procesamiento cuantitativo: Los datos estandarizados se ingresaron al software SPSS versión 26.00, obteniéndose resultados por variable tanto de forma general como por dimensiones, identificando frecuencias que posteriormente se presentaron en tablas y/o gráficos.

Análisis correlacional inferencial: Para establecer la relación entre variables, se determinó la prueba estadística según el resultado de normalidad evaluado mediante Kolmogórov-Smirnov (para muestras mayores a 50), evidenciando comportamiento no paramétrico al alcanzar un valor de significancia menor a 0.050, confirmándose el empleo del coeficiente Rho de Spearman para el análisis de la relación.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de trabajo en equipo	0.470	70	0.000	0.532	70	0.000
Desempeño laboral	0.378	70	0.000	0.666	70	0.000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Al verificarse que la información correspondiente a las variables no presentó distribución normal ($p < 0.05$), se recurrió a un procedimiento estadístico de carácter no paramétrico para establecer su asociación. En consecuencia, se aplicó el coeficiente Rho de Spearman con un nivel de confianza del 95%.

2.9 Aspectos éticos

Para desarrollar la investigación se gestionó la autorización ante la institución y el comité ético, quienes concedieron el permiso respectivo. Asimismo, se resguardó la confidencialidad de la identidad de los participantes. Se respetaron los principios establecidos en la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos: Art. 6 (consentimiento), Art. 8 (protección de la vulnerabilidad e integridad personal) y Art. 9 (privacidad y confidencialidad). Del mismo modo, se cumplió lo dispuesto en la Declaración de Helsinki ²⁴.

Beneficencia: Con la información obtenida se procuró generar beneficios para las pacientes, permitiendo identificar de manera anticipada las 15 complicaciones derivadas de la bronquiolitis y orientar una intervención adecuada, reduciendo de esta forma los riesgos.

No maleficencia: Durante el desarrollo del estudio no se produjo perjuicio alguno a los pacientes, ni de forma directa ni indirecta; por el contrario, la información recolectada se destinó exclusivamente a fines académicos que contribuirán a su beneficio.

Justicia: Los criterios utilizados para el escogimiento fueron usados igualmente para todos los participantes.

Autonomía: Dado a su carácter prospectivo no se utilizó este principio.

III. RESULTADOS

3.1 Presentación e interpretación de resultados

Tabla 1. Relación entre “Capacidad de trabajo en equipo” y “Desempeño laboral” en el personal de enfermería del hospital Santa María del Socorro

	Capacidad de trabajo en equipo			Desempeño laboral	
		f	%	f	%
Relación	Nivel bajo	0	0.0%	1	1.4%
	Nivel medio	53	75.7%	28	40.0%
	Nivel alto	17	24.3%	41	58.6%
Total		70	100.0%	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.548, siendo una relación positiva, considerable y significativa por alcanzar una sigma < 0.050 .

Tabla 2. Análisis de la variable Capacidad de trabajo en equipo

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	53	75.7%
Nivel alto	17	24.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La distribución de resultados evidenció que la capacidad de trabajo en equipo se concentró principalmente en el nivel medio, alcanzando al 75,7% del personal de enfermería, lo que representó un funcionamiento colectivo aceptable, aunque con limitaciones para una integración sólida. En diferencia, el 24,3% se halló en el nivel alto, reflejando mayor cohesión y articulación grupal. No se registraron casos en el nivel bajo, lo que indicó la existencia de habilidades mínimas compartidas dentro del entorno hospitalario

Tabla 3. Análisis de la dimensión Colaboración

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	50	71.4%
Nivel alto	20	28.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la colaboración, el 71,4% del personal se halló en el nivel medio, lo que reveló una participación conjunta frecuente, aunque no sostenida en todas las actividades asistenciales. De forma complementaria, el 28,6% alcanzó el nivel alto, identificando a quienes manifestaron cooperación constante y apoyo entre colegas. La ausencia de valores en el nivel bajo permitió reconocer una predisposición general al trabajo compartido, aunque con predominio de conductas colaborativas de intensidad moderada.

Tabla 4. Análisis de la dimensión Comunicación

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	42	60.0%
Nivel alto	28	40.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con la comunicación, el 60,0% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio, lo que reflejó intercambios informativos adecuados, pero con limitaciones en claridad y continuidad. A su vez, el 40,0% alcanzó el nivel alto, representando a quienes mantuvieron vínculos comunicacionales más fluidos y efectivos. No se identificaron registros en el nivel bajo, evidenciando una base comunicativa funcional, aunque con una mayoría que aún no alcanzó niveles óptimos de interacción.

Tabla 5. Análisis de la dimensión Respeto mutuo

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	39	55.7%
Nivel alto	30	42.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados asociados al respeto mutuo mostraron que el 55,7% del personal se concentró en el nivel medio, indicando relaciones interpersonales generalmente correctas, pero susceptibles a tensiones ocasionales. Igualmente, el 42,9% se ubicó en el nivel alto, reflejando vínculos basados en consideración y trato equitativo. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que probó la figura marginal de dificultades relacionales que podían influir en el clima laboral cotidiano.

Tabla 6. Análisis de la dimensión Interacción para el logro de los objetivos

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	54	77.1%
Nivel alto	16	22.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La interacción para el logro de los objetivos presentó un predominio del nivel medio en el 77,1% del personal, lo que evidenció una coordinación parcial en la búsqueda de metas comunes. De manera complementaria, el 22,9% alcanzó el nivel alto, representando a quienes lograron una articulación más efectiva de esfuerzos. No se registraron valores en el nivel bajo, lo que indicó disposición general hacia la cooperación, aunque con limitaciones para consolidar acciones plenamente integradas.

Tabla 7. Análisis de la dimensión Nivel de satisfacción

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	40	57.1%
Nivel alto	29	41.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Relativo al nivel de satisfacción, el 57,1% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio, reflejando una percepción aceptable del entorno laboral, aunque sin alcanzar una valoración plenamente positiva. También, el 41,4% logró el nivel alto, identificando a quienes mostraron mayor conformidad con su experiencia profesional. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que evidenció inconformidades puntuales que podían incidir en la dinámica cotidiana del trabajo asistencial.

Tabla 8. Análisis de la variable Desempeño laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	28	40.0%
Nivel alto	41	58.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El desempeño laboral se caracterizó por un predominio del nivel alto en el 58,6% del personal, lo que evidenció una ejecución eficiente de las funciones asignadas. De forma complementaria, el 40,0% se ubicó en el nivel medio, representando a quienes cumplieron sus tareas de manera adecuada, aunque con margen de mejora. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, reflejando casos aislados de dificultades en el cumplimiento de responsabilidades laborales.

Tabla 9. Análisis de la dimensión Productividad laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	20	28.6%
Nivel alto	49	70.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La productividad laboral mostró que el 70,0% del personal alcanzó el nivel alto, evidenciando una capacidad destacada para responder a las demandas del servicio. En contraste, el 28,6% se ubicó en el nivel medio, reflejando un rendimiento aceptable pero no óptimo. Únicamente el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que indicó limitaciones puntuales. Estos resultados señalaron una tendencia favorable, aunque con diferencias internas en el ritmo y volumen de trabajo.

Tabla 10. Análisis de la dimensión Eficacia

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	24	34.3%
Nivel alto	45	64.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la eficacia, el 64,3% del personal de enfermería se concentró en el nivel alto, mostrando un adecuado cumplimiento de objetivos y tareas asignadas. Asimismo, el 34,3% se ubicó en el nivel medio, evidenciando resultados funcionales, aunque con posibilidades de optimización. Solo el 1,4% alcanzó el nivel bajo, lo que reflejó situaciones aisladas de menor logro. Esta distribución evidenció una fortaleza relevante en la ejecución de funciones asistenciales.

Tabla 11. Análisis de la dimensión Eficiencia laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	24	34.3%
Nivel alto	45	64.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la eficiencia laboral se observó que el 64,3% del personal se ubicó en el nivel alto, lo que reflejó un uso adecuado del tiempo y de los recursos disponibles. De manera complementaria, el 34,3% alcanzó el nivel medio, representando a quienes desarrollaron sus actividades con resultados aceptables, aunque no plenamente optimizados. Solo el 1,4% se ubicó en el nivel bajo, evidenciando limitaciones específicas en la organización del trabajo diario.

3.2 Contrastación de la hipótesis general

Contrastación de la hipótesis general

Tabla 12. Relación entre “Capacidad de trabajo en equipo” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Capacidad de trabajo en equipo	Correlación	0.548
	Sigma	0.000
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.548, siendo una relación positiva, considerable y significativa por alcanzar una sigma < 0.050.

Contrastación de la hipótesis específica 1

Tabla 13. Relación entre “Colaboración” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Colaboración	Correlación	0.359
	Sigma	0.002
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.359, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una $\sigma < 0.050$.

Contrastación de la hipótesis específica 2

Tabla 14. Relación entre “Comunicación” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Comunicación	Correlación	0.542
	Sigma	0.000
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.542, siendo una relación positiva, considerable y significativa por alcanzar una $\sigma < 0.050$.

Contrastación de la hipótesis específica 3

Tabla 15. Relación entre “Respeto mutuo” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Respeto mutuo	Correlación	0.387
	Sigma	0.000
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.387, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una $\sigma < 0.050$.

Contrastación de la hipótesis específica 4

Tabla 16. Relación entre “Interacción para el logro de los objetivos” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Interacción para el logro de los objetivos	Correlación	0.280
	Sigma	0.019
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.280, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una $\sigma < 0.050$.

Contrastación de la hipótesis específica 5

Tabla 17. Relación entre “Nivel de satisfacción” y “Desempeño laboral”

		Desempeño laboral
Nivel de satisfacción	Correlación	0.377
	Sigma	0.001
	N	70

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La relación demostrada fue de 0.377, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una $\sigma < 0.050$.

IV. DISCUSIÓN

La relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral se estableció con un valor de 0.548, coherente con el objetivo general, destacando una conexión clara entre la disposición para colaborar con otros y la mejora en el cumplimiento de funciones.

En concordancia con lo expuesto, Baltazar et al.⁵, ha evidenciado que el trabajo colaborativo alcanzó un 94 % y se vinculó estadísticamente con la calidad del servicio ($p=0,01$ y $p=0,05$). Este hallazgo refuerza la noción de que la sinergia entre profesionales optimiza la ejecución de rutinas asistenciales, sustentando directamente la eficiencia operativa en contextos clínicos.

El valor de relación de 0.359, en cuanto al **objetivo específico 1**, indicó que el nivel de colaboración dentro del equipo se asoció directamente con el logro de funciones laborales. Esa evidencia reafirma que la predisposición para respaldar sin necesidad de órdenes explícitas potencia el desarrollo de los procesos asistenciales, favoreciendo respuestas coordinadas en situaciones de alta demanda operativa.

Bajo este enfoque, Troya et al.¹³, identificaron que la comunicación interna guarda una asociación importante con la colaboración, basándose en un coeficiente de 0.556. Este hallazgo, desde una perspectiva organizacional, parece respaldar indirectamente el comportamiento funcional observado; pone en evidencia que las estructuras comunicativas internas podrían constituir un factor facilitador de la sinergia colectiva en el ejercicio asistencial.

La relación con valor 0.542, manifestada en el **objetivo específico 2**, evidencia que la capacidad de comunicación está firmemente vinculada al rendimiento. Este hallazgo resalta que una transferencia clara de información y una retroalimentación fluida son esenciales para minimizar errores, evitar solapamientos y optimizar la toma de decisiones, favoreciendo así una práctica profesional más eficaz y constante.

Al mismo tiempo, Lozano¹⁵, reportó una asociación directa significativa entre la sinergia compartida y el rendimiento eficiente, con una Rho de 0.862, claramente más fuerte que el coeficiente identificado en el análisis actual. Este contraste sugiere que, en contextos aislados del sector salud, los estamentos funcionales logran una implementación dinámica más robusta, lo cual abre un espacio de reflexión sobre la estructura del entorno laboral analizado.

El valor de 0.387, manifestado en el **objetivo específico 3**, muestra una relación positiva entre la dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral, resaltando que un entorno donde predomina la equidad en el trato estimula la responsabilidad funcional. La cortesía, la validación de ideas y la ausencia de conflictos innecesarios se consolidan como componentes clave para mantener el rendimiento en niveles estables y efectivos.

Asimismo, Aguilar¹⁹, ha mostrado afinidad con la relación evidenciada, sustentando que cuando existe coordinación interna, el desarrollo funcional mejora. En su análisis, la asociación alcanzó una Rho de 0.835, lo que resalta la relevancia de los factores relacionales dentro de entornos

asistenciales, siendo el respeto mutuo un pilar que potencializa la cohesión operativa en tareas compartidas.

Con un valor de 0.280, en el **objetivo específico 4**, la relación entre la dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral evidencia que, aunque de baja magnitud, existe una vinculación funcional. Esta asociación sugiere que cuando las metas se comparten, la ejecución del trabajo se ajusta mejor, favoreciendo una distribución racional del esfuerzo y tiempos, fortaleciendo la calidad del rendimiento colectivo.

A su vez, Cabrejos ¹⁷, ha mostrado convergencia con lo evidenciado, al identificar que la organización de esfuerzos individuales, cuando se orienta a resultados concretos, puede mantener una conexión significativa, aunque de baja intensidad. Esto se refleja en su estudio con una correlación Rho de 0.280, resaltando que incluso relaciones débiles pueden tener un impacto funcional en entornos de atención clínica.

La relación entre la dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral fue de 0.377, en consonancia con el **objetivo específico 5**, evidenciando un vínculo funcional donde el equilibrio emocional y la conformidad con el entorno influyen directamente en el cumplimiento sostenido de funciones. Este bienestar interno permite una ejecución más eficiente, reduce errores y mejora la disposición ante tareas complejas y entornos de presión constante.

Por otra parte, Guerra ²⁰, ha mostrado sintonía en la manera en que las condiciones organizacionales influyen sobre el desempeño profesional. El valor de 0.834 hallado como coeficiente de relación reafirma que el bienestar institucional tiene un peso significativo, permitiendo entender que el entorno funcional y emocional puede potenciar el compromiso y eficiencia del personal sin necesidad de reforzamientos constantes.

V. CONCLUSIONES

1. La relación demostrada fue de 0.548, siendo una relación positiva, considerable y significativa por alcanzar una sigma inferior a 0.050.
2. La relación entre la dimensión colaboración registró un coeficiente de 0.359 en congruencia con el desempeño laboral, evidenciando una asociación positiva de magnitud media y estadísticamente significativa al presentar una sigma menor a 0.050.
3. La relación entre la dimensión comunicación presentó un valor de 0.542 en congruencia con el desempeño laboral, lo que permitió afirmar que existe una correlación positiva de fuerza considerable y significativa por alcanzar una sigma inferior a 0.050.
4. La relación entre la dimensión respeto mutuo fue de 0.387 en congruencia con el desempeño laboral, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una sigma inferior a 0.050.
5. La relación entre la dimensión interacción para el logro de los objetivos alcanzó un valor de 0.280 en congruencia con el desempeño laboral, lo que representa una relación positiva de media magnitud pero significativa por alcanzar una sigma inferior a 0.050.
6. La relación entre la dimensión nivel de satisfacción registró un coeficiente de 0.377 en congruencia con el desempeño laboral, siendo una relación positiva, media y significativa por alcanzar una sigma inferior a 0.050.

VI. RECOMENDACIONES

1. Tras un análisis se comprobó que entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral, para poder fortalecerlo se sugiere realizar una elaboración de un mapeo funcional por servicios. Esta acción permitiría reconocer dinámicas grupales, que no dependa de afinidades personales y favoreciendo una ejecución más consistente de las funciones asistenciales.
2. En correspondencia con los hallazgos asociados a la dimensión colaboración, se recomendó promover la aplicación periódica de encuestas internas centradas en tareas de coordinación grupal. La información obtenida permitirá optimizar la programación de turnos mediante criterios que equilibren la disposición del personal con las necesidades del servicio, garantizando la eficiencia operativa y la cohesión funcional del equipo asistencial.
3. Considerando la relación significativa evidenciada en la dimensión comunicación, resultó pertinente sugerir la incorporación de rondas clínicas interactivas. Estos espacios permitirían el intercambio sistemático de experiencias asistenciales, fortaleciendo la claridad informativa y la comprensión compartida de procesos, lo que contribuiría a reducir errores, mejorar la toma respecto a las decisiones y sostener un cumplimiento más fluido de las actividades diarias.
4. En concordancia con los resultados vinculados al respeto mutuo, se propuso un plan de mentoría interna que articule a personal con mayor trayectoria y nuevos integrantes. En Esta iniciativa busca fortalecer la claridad informativa y el aprendizaje colaborativo, permitiendo estandarizar criterios asistenciales que mitiguen errores y optimicen la toma adecuada de decisiones en el cuidado diario del paciente.
5. Atendiendo a la relación observada en la dimensión interacción para el logro de los objetivos, se consideró oportuno el desarrollo de simulacros colaborativos por escenarios. Esta metodología permitirá evaluar la respuesta colectiva ante eventos críticos y detectar cuellos de botella operativos, facilitando el ajuste de protocolos interdependientes entre turnos y unidades para consolidar la continuidad y seguridad del cuidado.
6. En relación con los hallazgos asociados al nivel de satisfacción, se estimó conveniente proponer la incorporación de un módulo permanente de retroalimentación emocional en los procesos de evaluación. Esta herramienta permitirá capturar la percepción del personal sobre su entorno, facilitando ajustes organizativos que promuevan el bienestar profesional y aseguren un desempeño sostenible dentro de la dinámica hospitalaria.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Silva AT, Leal LA, Ribeiro MILC, Silva MMD, Hilário JSM, Henriques SH. Simulación clínica para el desarrollo de la comunicación y el trabajo en equipo en enfermería. *Rev Lat Am Enfermagem* [Internet]. 2025 [citado 16 de abril de 2026];33(1):45-8. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7560.4547>
2. González Salinas JF, Rivera Pérez JG, Fang Huerta MDLÁ, Torres Ávila SP, Garza Hernández R, Meléndez Méndez C. Evaluación del Desempeño Laboral de Enfermería en Áreas Críticas. *Cienc Lat Rev Científica Multidiscip* [Internet]. 2024 [citado 16 de abril de 2026];8(5):6898-912. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14110
3. Rivera F, Valencia M, Villa J, Reynaldos K, González Y. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. *Artig TEÓRICOSENSAIOS* [Internet]. 2023 [citado 16 de abril de 2026];6(2):1-12. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/3882/388278248063/388278248063.pdf>
4. Escobar C, Torres A. Inteligencia emocional en el liderazgo y el trabajo en equipo de enfermería para la atención y seguridad del paciente. *Rev Polo Conoc* [Internet]. 2025 [citado 16 de abril de 2026];10(3):1-12. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/9174>
5. Baltazar D, Rosas E, García I, Ibarra J, Pirez M. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Sanus* [Internet]. 2022 [citado 16 de abril de 2026];1(1):1-15. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/sanus/v7/2448-6094-sanus-7-e295.pdf>
6. Bayser SE. Motivation and work performance in the nursing staff of a public institution of the Autonomous City of Buenos Aires. *Salud Cienc Tecnol* [Internet]. 2022 [citado 16 de abril de 2026];2(1):12. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202212>
7. Campos J. La importancia de las relaciones interpersonales en el personal sanitario, un factor a considerar en el desempeño laboral. *Rev Perú Investig Salud* [Internet]. 2022 [citado 16 de abril de 2026];6(3):181-2. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8617478.pdf>
8. Bustamante Vidaurre ML, Gálvez-Díaz NDC, Arrunategui-Huamán BP. Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de enfermería del sistema sanitario público en Perú. *Rev Venez Gerenc* [Internet]. 2023 [citado 16 de abril de 2026];28(3):150-61. Disponible en: <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.e9.10>
9. Ramí-rez Gómez G. Estrés laboral y rendimiento laboral en el personal de enfermería del Hospital II Tarapoto - EsSalud. *Investig Negocios* [Internet]. 2023 [citado 16 de abril de 2026];16(28):50. Disponible en: <https://doi.org/10.38147/invneg.v16i28.163>
10. Urriburu L. Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 [Informe de posgrado] [Internet]. [Ayacucho]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/118753/Cordova_NJR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

11. Manchego A. Liderazgo transformacional en el trabajo en equipo en el personal de Salud de un centro médico en Ica, 2023 [Informe de pregrado] [Internet]. [Ica]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/145045>

12. Rodríguez F, Secín R, Ramírez J. El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. Acta Médica Grupo Ángeles [Internet]. 2022 [citado 16 de abril de 2026];19(4):1-9. Disponible en: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-72032021000400477&script=sci_arttext

13. Troya D, Gonzales K, Guillen K, Ayachi M. Comunicación organizacional interna y trabajo en equipo una entidad administradora de servicios de salud. Rev San Gregor [Internet]. 2024 [citado 16 de abril de 2026];1(1):1-8. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/2567/1675>

14. Díaz O. Estrés laboral y trabajo en equipo por la Pandemia Covid -19 en el Hospital Básico de Ventanas – Ecuador, 2021 [Informe de posgrado] [Internet]. [Ecuador]: Universidad César Vallejo; 2021 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67253/D%c3%adaz_TOP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

15. Lozano A. Trabajo en equipo y eficiencia laboral en la empresa vidriera de la Rosa en San Juan de Miraflores, 2023 [Informe de pregrado] [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140594/Lozano_NAQ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

16. Ramírez I. Comunicación efectiva y trabajo en equipo en el profesional de enfermería de una Institución Pública de Lima, 2023 [Informe de posgrado] [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/134776/Ramirez_RIN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

17. Cabrejos G. Rendimiento y productividad laboral en enfermeras de un Hospital de Lima, 2023 [Informe de posgrado] [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2024 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/140935/Cabrejos_SGY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

18. Loja I. Efecto del liderazgo transformacional en el trabajo en equipo del personal de enfermería de una clínica de Juliaca, 2023 [Informe de posgrado] [Internet]. [Juliaca]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121092/Loja_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

19. Aguilar L. Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 [Informe de pregrado] [Internet]. [Ayacucho]: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/89350/Aguilar_UL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Guerra E. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería de un hospital de Ica - 2022 [Informe de posgrado] [Internet]. [Ica]: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/137268/Guerra_HER-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

21. Pimienta F. El Trabajo en Equipo y la Productividad de la Agropecuaria San Pedro S.A. en la Región Ica, Año 2020 [Informe de pregrado] [Internet]. [Ica]: Universidad Nacional San Luis Gonzaga; 2022 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unica.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c5c143b7-3329-48c2-998d-e2bd9eb71ead/content>

22. Vizcaíno Zúñiga PI, Cedeño Cedeño RJ, Maldonado Palacios IA. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Cienc Lat Rev Científica Multidiscip [Internet]. 2023 [citado 20 de marzo de 2026];7(4):9723-62. Disponible en: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658

23. Ñaupas H, Mejía E, Trujillo I, Romero H, Medina W, Novoa E. Metodología de la investigación total. Cuantitativa, cualitativa y redacción de tesis. [Internet]. Revista Sinergia Académica; 2023 [citado 25 de marzo de 2026]. Disponible en: <https://books.google.es/books?id=0djDEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>

24. Solis Sánchez G, Alcalde Bezhold G, Alfonso Farnós I. Research ethics: From principles to practical aspects. An Pediatría Engl Ed [Internet]. 2023 [citado 25 de marzo de 2026];99(3):195-202. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S2341287923001680>

25. Rivera-Rojas F, Valencia-Contrera M, Villa-Velasquez J, Reynaldos-Grandon K, González-Palacios Y. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. Rev Enferm Referência [Internet]. 2023 [citado 16 de abril de 2026];6(2):29-35. Disponible en: <https://doi.org/10.12707/RVI23.17.29335>

26. Sánchez M, Rubio J, Rodríguez S, Sarmiento D, Suárez Y. Abordaje de enfermería en el cuidado de niños con trastorno del espectro autista, desde la teoría del cuidado humanizado y la teoría. Bol Semillero Investig En Fam [Internet]. 2023 [citado 16 de abril de 2026];5(1):1-12. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9903111>

27. Jiménez A. Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016 [Informe de posgrado] [Internet]. [Huaral]: Universidad César Vallejo; 2017 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8374>
28. Quispe E. Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015 [Informe de pregrado] [Internet]. [Andahuaylas]: Universidad Nacional José María Arguedas; 2015 [citado 16 de abril de 2026]. Disponible en: <https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/230>

VIII. ANEXOS

IX.

X.

Anexo 1 Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Instrumento
Variable 1: Capacidad de trabajo en equipo	Se comprende como aquella destreza interpersonal que permite la colaboración armónica entre colegas, aportando al cumplimiento de objetivos comunes, en donde se pueda facilitar la comunicación fluida y el respeto mutuo dentro de escenarios clínicos que alcanzan a requerir sinergia constante para la atención eficiencia del paciente ²⁷ .	La capacidad del trabajo en equipo pudo valorarse en coherencia con la coordinación que el personal de enfermería alcanza a tener dentro del apartado laboral, buscando que se alcance una comunicación efectiva y un liderazgo de alta colaboración.	Colaboración	Apoyo entre colegas Coordinación en tareas	Ordinal	Cuestionario
			Comunicación	Claridad en mensajes Expresión de ideas		
			Respeto mutuo	Valoración de opiniones Reconocimiento entre pares		
			Interacción para el logro de los objetivos	Diálogo orientado a metas Acuerdos en equipo		
			Nivel de satisfacción	Conformidad con funciones Bienestar en labores		
Variable 2: Desempeño laboral	El desempeño laboral puede ser conceptualizado como el conjunto de comportamientos observables que reflejan el nivel de eficiencia, calidad y compromiso con que un trabajador lleva a cabo las actividades asignadas, adaptándose a los requerimientos de su rol y contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales ²⁸ .	De acuerdo con el uso del cuestionario, se planteó el estudio del desempeño laboral en base al estudio del logro de metas, competencias y relaciones interpersonales.	Productividad laboral	Cumplimiento de funciones Ritmo de desempeño	Ordinal	Cuestionario
			Eficacia	Resolución de situaciones Alcance de resultados		
			Eficiencia laboral	Organización del tiempo Optimización de recursos		

Anexo 2 Matriz de consistencia

Problemas de investigación	Objetivos de investigación	Hipótesis de investigación	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1	Tipo de investigación Tipo básica Enfoque de investigación Cuantitativo Nivel de investigación: Nivel relacional Diseño de la investigación: Diseño no experimental Población y muestra Población: 70 profesionales de enfermería Muestra: 0 profesionales de enfermería Tipo de muestra: Censal Muestreo: Intencional Técnica de recolección de datos Encuesta Instrumento Cuestionario
¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?	Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Capacidad de trabajo en equipo	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	
¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?	Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión colaboración y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Colaboración Comunicación Respeto mutuo Interacción para el logro de los objetivos Nivel de satisfacción	
¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?	Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión comunicación y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Variable 2 Desempeño laboral	
¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025? ¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?	- Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025 - Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	- Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión respeto mutuo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025 - Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión interacción para el logro de los objetivos y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025	Dimensiones Productividad laboral Eficacia Eficiencia laboral	

del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

- ¿Cuál es la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025?

del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

- Determinar la relación entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

- Existe relación significativa entre la capacidad de trabajo en equipo en su dimensión nivel de satisfacción y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025

Anexo 3 Instrumento de recolección de datos

Encuesta:

CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO, ICA, 2025

Estimado profesional de Enfermería, les saluda el bachiller en Enfermería Cañahuaray Mallma Silvia Nayely de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” identificada con DNI 72386713. El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025. Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Mencionar que la encuesta es anónima e individual.

1. DATOS GENERALES:

Edad:_____ Sexo:_____ Servicio:_____

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

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO

N°	Pregunta	S	CS	AV	CN	N
COLABORACIÓN						
1	Siento que en el equipo de trabajo hay mucha colaboración					
2	La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo					
3	En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos					
4	Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria					
5	Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo					
6	Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades					
7	Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo					
COMUNICACIÓN						
8	Existe buena comunicación entre los integrantes de mi equipo de trabajo					
9	Me comunico fácilmente con mi jefe (a)					
10	Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo					
11	Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo					
12	Cada miembro escucha las ideas de los demás					
13	El/la jefa (e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir					
14	Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo					
15	Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo					
RESPECTO MUTUO						

16	Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás					
17	Las relaciones de buena voluntad y simpatía son reciproca entre los miembros de mi equipo					
18	Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto					
19	Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo					
20	Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás					
21	Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo					
22	Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas					
INTERACCIÓN PARA EL LOGRO DE LOS OBJETIVOS						
23	Cuando se asignan responsabilidades todos (as) participan activamente					
24	Participan puntualmente en todas las reuniones programadas					
25	Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos (as) participan en el proceso					
26	Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo					
27	El equipo realiza su trabajo en equipo con un nivel de calidad óptimo					
28	En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos					
29	Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados					
30	El/la jefe (a) toma en cuenta mis ideas y lo aporta para la toma de decisiones					
31	Es capaz de negociar y hacer acuerdos					
NIVEL DE SATISFACCIÓN						
32	Cuando realizan un buen trabajo el/la jefe (a) los felicita					
33	Considero a mi jefe (a) como un buen líder					
34	Me gusta el trabajo que realizamos como equipo					
35	Las relaciones entre el/la jefe (a) y las enfermeras son agradables					
36	Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas					
37	Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo					
38	Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco					
39	Me siento contento (a) de trabajar en el lugar donde me encuentro					

**CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL
PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO,
ICA, 2025**

Estimado profesional de Enfermería, les saluda el bachiller en Enfermería Cañahuaray Mallma Silvia Nayely, identificada con DNI 72386713. El presente instrumento tiene como objetivo determinar la relación la relación entre la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025. Se le pide la mayor honestidad posible en sus respuestas. Mencionar que la encuesta es anónima e individual.

1. DATOS GENERALES:

Edad:_____ Sexo:_____ Servicio:_____

Instrucciones: lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) la respuesta que Ud.

Crea conveniente. A continuación, se le da a conocer la escala de valoración:

Nunca		Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre				
1		2	3	4	5				
N°	Pregunta				1	2	3	4	5
PRODUCTIVIDAD LABORAL									
1	¿Logra eficientemente las tareas asignadas?								
2	¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del hospital?								
3	¿Su nivel de producción es adecuado a lo que está establecido por las políticas de la entidad?								
4	¿Llega a cumplir con las metas trazadas en su servicio?								
5	¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital?								
EFICACIA									
6	¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteado como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio?								
7	¿Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?								
8	¿Ud. ¿Tiene conocimientos de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio?								
9	¿Ud. Logra desarrollar su trabajo de calidad, capacidad y destreza?								
10	¿Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda del servicio?								
EFICIENCIA LABORAL									
11	¿Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional?								
12	¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio?								
13	¿El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en su centro de trabajo?								
14	¿Logra adaptarse con rapidez y cooperación sus actividades asignadas?								
15	¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo?								
16	¿Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el adecuado?								

Anexo 4 Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" DE ICA

FACULTAD DE ENFERMERÍA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado profesional de Enfermería, les saluda el bachiller en Enfermería Cañahuaray Mallma Silvia Nayely, identificada con DNI 72386713, el presente consentimiento es con el fin de informar sobre la investigación que se está realizando titulada **“CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO, ICA, 2025”** la cual tiene como objetivo contribuir con el conocimiento científico y hacer tomar conciencia sobre la importancia de la capacidad de trabajo en equipo y el desempeño laboral, por ello es necesario aplicar 2 cuestionarios como parte de la investigación. El estudio no presenta ningún tipo de amenaza o riesgo. Para llenar el cuestionario se requiere de un aproximado de 15 minutos y por ello solicitamos de su permiso voluntario para la participación.

Los datos personales y respuestas del participante estarán bajo la confidencialidad y solo serán manipuladas por la investigadora del estudio con fines académicos. A la vez, cabe recalcar que por su participación no recibirá ningún beneficio económico.

Yo _____, con DNI _____ autorizo y acepto participar en el proyecto titulado:

Capacidad de trabajo en equipo y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Santa María del Socorro, Ica, 2025.

Estoy enterado y acepto que los resultados sean utilizados para fines científicos.

ATENTAMENTE

.....

FIRMA

Anexo 5 Autorización del jefe del Hospital



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE ICA
U.E. 405 HOSPITAL SANTA MARÍA DEL SOCORRO-ICA
"Año de la Recuperación y Consolidación De La Economía Peruana"



Ica, 08 de agosto del 2025

MEMORANDO N° 240 -2025-HSMSI-ACAP/J-UADI

PARA : LIC. ENF. MATILDE ISABEL HERNÁNDEZ DE PINTO
Jefe del Dpto. de Enfermería.

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES A TESISISTA.

REF : SOLICITUD EXP. N° 667.

Me dirijo a usted, para comunicarle que la tesista: **CAÑAHUARAY MALLMA SILVIA NAYELY**, alumna de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de la Carrera Profesional de Enfermería, cuenta con la aprobación del Comité de Ética e Investigación del Hospital Santa María Del Socorro, de Ica, para aplicar su instrumento de investigación (con la modalidad de recopilación de datos mediante Encuesta) de la Tesis; **"CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO, ICA, 2025"** por lo que se solicita se le brinde las facilidades correspondientes.

Asimismo, se indica que este documento no tiene valor oficial para ser presentado externamente, ya que solo es referencial para que la tesista extraiga información, que será sometida a consideración del Comité de Ética e investigación del Hospital, quien validara los datos (Informe Final) al 100% al término de la investigación con la finalidad que se expida la constancia de conformidad de datos.

Atentamente

GOBIERNO REGIONAL ICA
DIRECCION REGIONAL SALUD ICA
HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO

MG. C.D. EDUARDO HUARANCA TIPIANA
Jefe de la Unidad de Apoyo a la Investigación

LHTJ-UADI



Calle Castrovirreyna N°759
UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION
Email: udocencia@hospitalsocorroica.gob.pe
Ica

Anexo 6 Resolución decanal de aprobación del proyecto



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA" FACULTAD DE ENFERMERIA DECANATO



RESOLUCIÓN DECANAL N° 233-2025-FE-UNICA-D

Ica, 07 de julio de 2025

VISTO:

El Oficio N° 292-UI-FE-UNICA-2025 de fecha 02 de julio de 2025, remitido por la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Enfermería, quien solicita la emisión de la Resolución Decanal de aprobación de Proyecto de Investigación Titulado: "**CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO, ICA, 2025**" de la Bach. **SILVIA NAYELY CAÑAHUARAY MALLMA**, habiendo obtenido el 3% de índice de similitud como resultado de la evaluación de originalidad de los documentos de investigación conforme lo estipula la R.R. N° 048-R-UNICA-2021 de fecha 25 de enero del 2021, que en su Art. 32 inc. 9 del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales, cumpliendo con la aprobación de su Docente Asesora **Dra. FLORA MARTHA HUISACAYNA DIAZ**, y;



CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al Art. 48 del Estatuto de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" las Facultades son unidades de formación académica, profesional y de gestión. Está integrada por docentes y estudiantes. Las Facultades organizan, gestionan y conducen al régimen de estudios de pregrado, posgrado y segunda especialidad profesional, que permiten la obtención de grados académicos y de títulos a nombre de la nación;

Que, con fecha 25 de setiembre del 2024, de acuerdo al cronograma de elecciones de rector, vicerrectores, decanos, docentes y estudiantes representantes ante los órganos de gobierno de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, aprobado mediante Resolución Rectoral N° 932-R-UNICA-2024, se realizó el acto electoral de sufragio; y habiéndose producido el escrutinio y cómputo contenido en las actas finales de esta misma fecha, el Comité Electoral Universitario proclama a los ganadores de Decanos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga;

Que, mediante Resolución Presidencial N° 100-CEU-UNICA-2024, de fecha 26 de setiembre de 2024, se proclama ganadores del proceso electoral de Decanos de las diversas Facultades de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga, quienes fueron el 25 de setiembre de 2024, para el periodo comprendido del 30 de setiembre de 2024 al 29 de setiembre de 2028;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 1577-R-UNICA-2024, de fecha 28 de setiembre del 2024, en el art. 2° se **NOMBRA** a la Dra. **SUSANA ALVARADO ALFARO** como Decana de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" para el periodo comprendido del 30 de setiembre del 2024 al 29 de setiembre del 2028;

Que, mediante Oficios N° 101019 y 01032-SG-UNICA-2024, la Secretaria General de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga" solicita el registro de datos de las autoridades elegidas y; de acuerdo a lo solicitado la SUNEDU emite el Oficio N° 00621-2024-SUNEDU-DS-DIRGRATU-URGT de fecha 03 de octubre del 2024, comunicando el registro de los datos de la Dra. **SUSANA ALVARADO ALFARO**;

Que, según lo estipulado en el artículo 37° del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", el Comité de Investigación es el encargado de proponer el asesor para los proyectos de investigación presentados para la obtención del título profesional, quienes deben contar con la especialidad del tema que se



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERIA
DECANATO



desarrolla, enmarcados en las líneas de investigación garantizando la calidad académica de la investigación;

Que, mediante Resolución Rectoral N° 048-UNICA-2020 de fecha 25 de enero de 2021, se aprueba el Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga";

Que, de acuerdo al Reglamento General de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", en su Artículo 32.-Procedimiento para la obtención del Título Profesional, numeral 3 a la letra dice. "El Decano, en el plazo de cuarenta y ocho (48) horas máximo deriva la solicitud al director de la Unidad de Investigación quien en el plazo de setenta y dos (72) horas máximo cita al Comité de Investigación (integrado por el director de la Unidad de Investigación, el director de la Escuela Profesional y un docente designado por el Decano) para que en el plazo de veinticuatro (24) horas designe al asesor del proyecto. Esta designación la formaliza el director de la Unidad de Investigación mediante oficio dirigido al docente asesor con el nombre del proyecto, del asesorado y del asesor;

Que, mediante Oficio N° 292-UI-FE-UNICA-2025 de fecha 02 de julio de 2025, la Directora de la Unidad de Investigación de la Facultad de Enfermería, solicita la emisión de la Resolución Decanal de aprobación de Proyecto de Investigación Titulado: **"CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO, ICA, 2025"** de la Bach. **SILVIA NAYELY CAÑAHUARAY MALLMA**, habiendo obtenido el 3% de índice de similitud como resultado de la evaluación de originalidad de los documentos de investigación conforme lo estipula la R.R. N° 048-R-UNICA-2021 de fecha 25 de enero del 2021, que en su Art. 32 inc. 9 del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales, cumpliendo con la aprobación de su Docente Asesora **Dra. FLORA MARTHA HUISACAYNA DIAZ**;

Por lo que, en uso de las atribuciones conferidas a la Señora Decana de la Facultad de Enfermería otorgada por el artículo 70° de la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- APROBAR el Proyecto de Investigación Titulado: **"CAPACIDAD DE TRABAJO EN EQUIPO Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO, ICA, 2025"**, presentado por la Bach. **SILVIA NAYELY CAÑAHUARAY MALLMA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Enfermería, en estricto cumplimiento de los artículos pertinentes del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

Artículo 2°.- DESIGNAR como Asesor del desarrollo del Proyecto de Investigación a la **Dra. FLORA MARTHA HUISACAYNA DIAZ**.

Artículo 3°.- OTORGAR un plazo mínimo de cuatro (04) meses para la presentación del Informe Final, conforme a lo dispuesto en el Art. 32° inc. 10 del Reglamento de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Nacional "San Luis Gonzaga".

Artículo 4°.- TRANSCRIBIR la presente Resolución a la Unidad de Investigación y demás instancias de la Facultad de Enfermería para su conocimiento y fines.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
FACULTAD DE ENFERMERIA

Dra. SUSANA ALVARADO ALFARO
DECANA

Anexo 7 Ficha de validación del cuestionario

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN	AUTORES DEL INSTRUMENTO
Cuestionario “Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016”	Jiménez Domínguez, Antonia
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Liderazgo pedagógico y trabajo en equipo en los docentes de educación inicial de la zona urbana de Huaral-2016	
VALIDADA POR: MÉNDEZ ILIZARBE GLORIA SUSANA , BARRIENTOS FERMIN WALTER, APOLINARIO DOMINGUEZ, OMAR	

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.95

CLARIDAD se entiende sin dificultad alguno de los enunciados del ítem, conciso , exacto y directo

PERTINENCIA si el ítem pertenece a la dimensión

RELEVANCIA el ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo

UNIVERSIDAD JOSÉ MARIA ARGUEDAS

NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN	AUTORES DEL INSTRUMENTO
Cuestionario “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015”	Edgar Quispe Vargas
TÍTULO DE INVESTIGACIÓN: Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad distrital de pacucha, Andahuaylas, 2015	
VALIDADA POR: VICTOR RAUL GARATE LUQUE, SIMON JOSE CAMA FLORES , SUSAN TATIANA ASCUE PAUCCAR	

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN

Para la presente investigación, se ha considerado la escala Likert de valoración

La confiabilidad del presente instrumento, se ha encontrado determinado, por medio del Alfa de Cronbach, en el que se mantuvo una valoración mayor a 0.92

Anexo 8 prueba piloto

VARIABLE 1

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39		
1	4	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	2	115,00	
2	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	2	4	3	2	3	3	2	2	3	4	115,00
3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	4	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	107,00	
4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	131,00	
5	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	110,00	
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	117,00		
7	3	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	3	3	1	3	1	1	2	1	1	2	1	3	3	1	3	1	2	1	1	2	69,00
8	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	3	2	3	2	2	102,00
9	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	102,00	
10	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	109,00	
Varianzas	0.49	1.00	0.76	0.36	0.56	0.41	0.49	0.29	0.61	0.69	0.65	0.45	0.45	0.61	0.69	1.00	0.76	0.36	0.56	0.41	0.49	0.29	0.61	0.69	0.65	0.45	0.45	0.61	0.69	0.41	0.49	0.29	0.61	0.69	0.65	0.45	0.45	0.61	0.69	230.61	

[illegible]

VARIABLE 2

Nº	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	
1	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	2	2	2	4	4	4	52.00
2	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4	51.00
3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	46.00
4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	4	2	3	4	4	47.00
5	3	3	2	4	4	2	4	3	3	2	2	4	3	3	2	2	46.00
6	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48.00
7	3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	3	3	2	2	2	34.00
8	2	1	1	1	1	2	2	3	1	1	2	2	3	1	1	1	25.00
9	2	3	2	4	4	2	2	3	2	4	2	2	3	2	4	4	45.00
10	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	44.00
Varianzas	0.24	1.21	0.84	0.89	1.00	0.65	0.69	0.09	0.64	0.85	0.36	0.61	0.16	0.81	1.00	1.00	60.76

[illegible]

Anexo 9 Base de datos

Nº	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39		
1	3	3	3	4	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	2	3	4	3	2	5	4	2	5	3	2	4	2	3	2	3	
2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	5	
3	5	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	
4	3	4	4	3	4	5	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	2	3	2	4	5	5	4	2	3	4	5	4	5	3	5	3	2	4	3	4	5	5	3	2	3	4	3	2	5	4	3	5	3	2	4	2	3	2	3	3	
6	2	2	2	1	5	5	2	2	4	4	5	2	2	4	5	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	5	
7	3	4	4	3	5	5	5	2	3	4	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	5	4	3	5	2	3	4	3	4	2	5	5	
8	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
9	3	3	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	3	3	4	
10	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4		
11	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	2	4	2	4	3	4	3	3	5	5	4	4	5	4	5	3	3	5	4	3	4	3	2	3	3	4	2	5	5	
12	3	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	
13	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	2	3	2	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	2	3	4	5	2	3	4	4	
14	2	5	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	2	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2		
16	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	
17	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	3	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	3	4	2	4	5	3	5	5	5	3	3	3	5	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	3	3	4	
19	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	
20	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	
21	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
22	3	5	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	
23	3	3	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
24	4	4	5	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	2	5	5	4	5	4	5	5	
25	4	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4
26	3	3	2	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	2	5	3	2	3	2	4	5	5	3	2	2	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	5	2	5	5	
27	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	
28	5	3	4	3	4	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	3	5	4	4	
29	4	5	3	4	3	3	4	5	4	5	3	4	5	4	3	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
30	2	3	2	3	4	4	2	3	4	4	5	5	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	3	3	2	4	4	4	3	3	
31	3	3	2	3	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
32	3	4	3	4	5	5	5	2	3	3	3	4	3	2	5	3	4	3	4	3	5	5	4	3	3	2	4	3	5	4	3	5	2	3	4	3	4	2	5	5	
33	3	3	4	4	5	5	4	2	3	3	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	4	5	3	2	3	4	3	2	5	4	2	5	3	2	4	2	3	2	3	3	
34	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	
35	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5

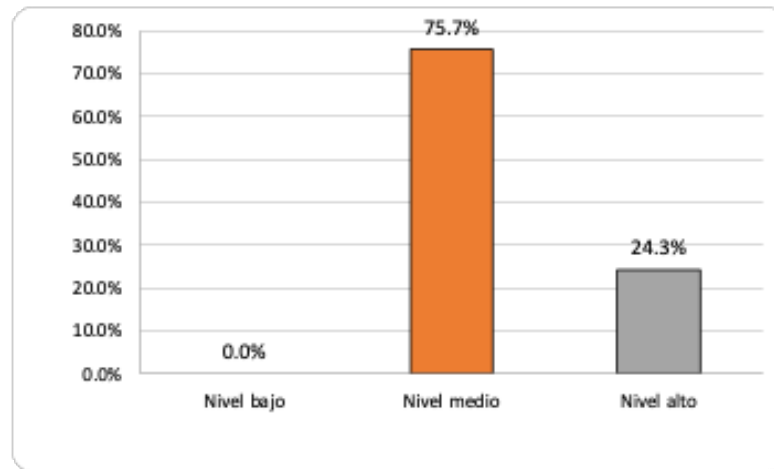
36	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3		
37	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3		
38	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	
39	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	
40	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
41	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
42	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	
43	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
44	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	
45	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	
46	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	
47	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
48	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
49	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
50	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	
51	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	
52	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
53	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	
54	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	
55	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	
56	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
57	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	
58	3	3	2	4	5	5	5	3	3	2	4	3	4	2	5	3	2	3	2	4	5	5	3	2	2	3	4	3	5	4	4	4	3	3	4	2	
59	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
60	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	
61	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
62	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
63	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	
64	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4
65	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

N°	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
3	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	2	4
8	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3
10	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	5	3
11	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	3	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
13	5	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
18	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
21	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
22	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
23	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
24	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4
27	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
29	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	5	4	3	2	4
33	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	4
34	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
35	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3

36	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
37	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
38	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
39	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
40	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
41	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
42	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
43	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
44	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
45	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
46	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
47	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
48	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
49	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
50	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
51	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
52	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
53	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
54	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4
55	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
56	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
57	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4
58	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	3	3	4
59	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
61	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
62	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
63	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4
64	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4
65	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

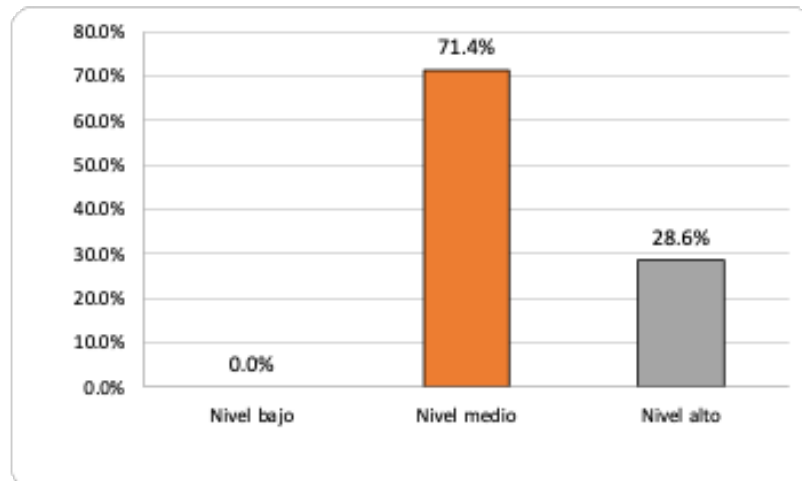
Anexo 10 Procesamiento por pregunta

Figura 2. Análisis de la variable Capacidad de trabajo en equipo



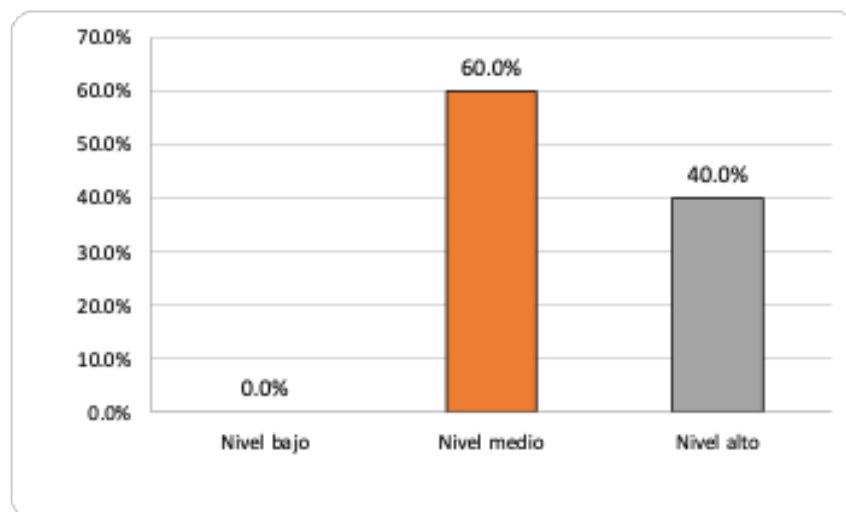
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 3. Análisis de la dimensión Colaboración



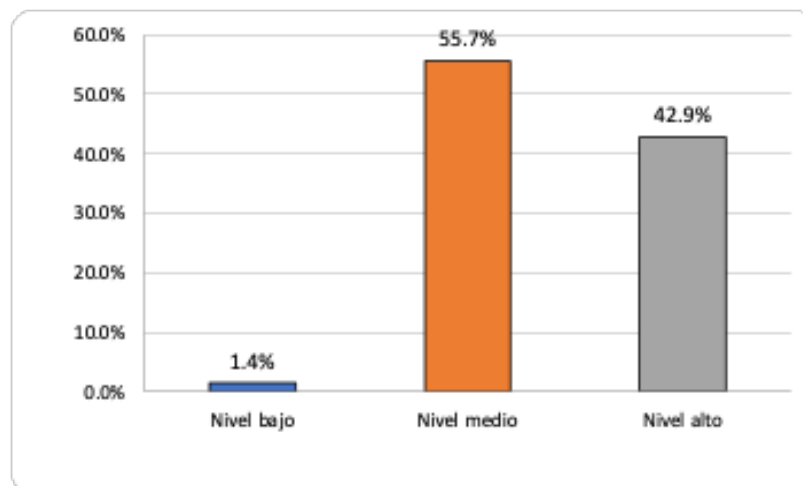
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 4. Análisis de la dimensión Comunicación



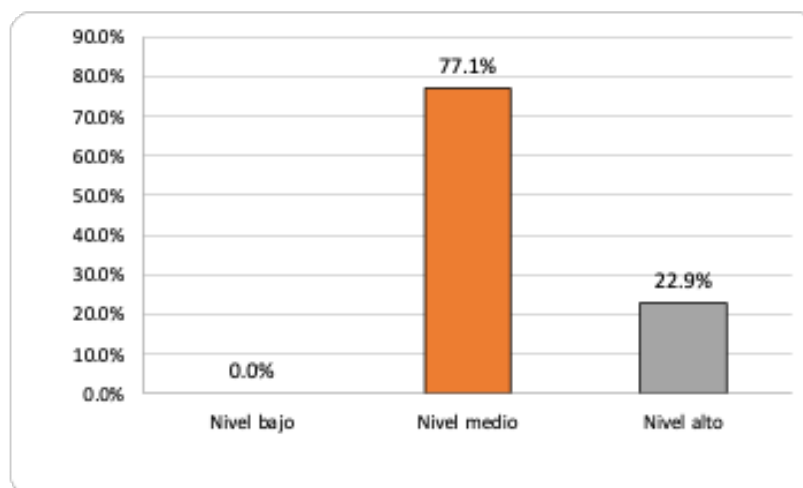
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 5. Análisis de la dimensión Respeto mutuo



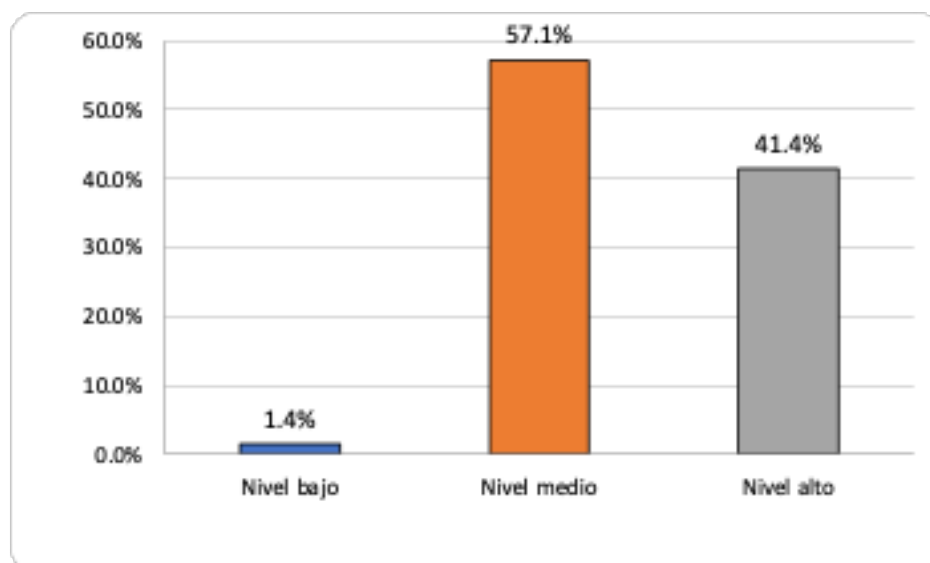
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 6. Análisis de la dimensión Interacción para el logro de los objetivos



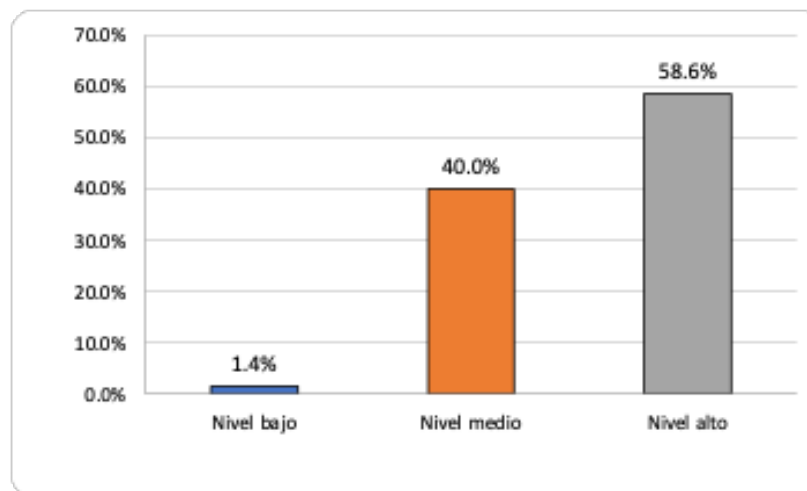
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 7. Análisis de la dimensión Nivel de satisfacción



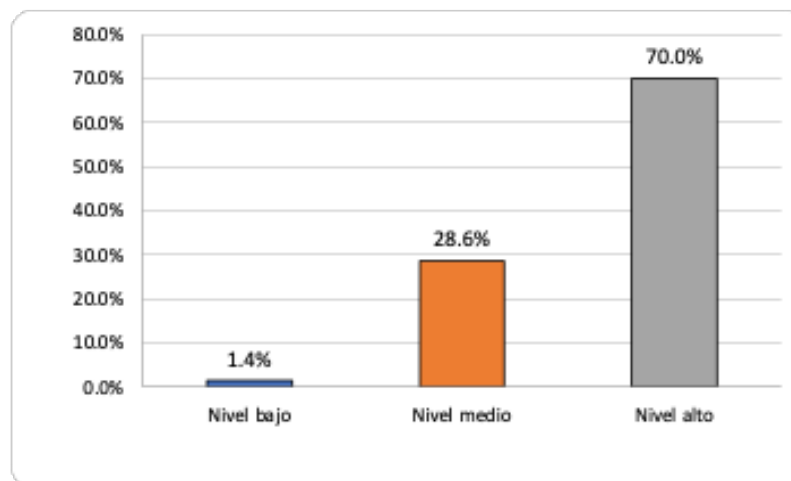
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 8. Análisis de la variable Desempeño laboral



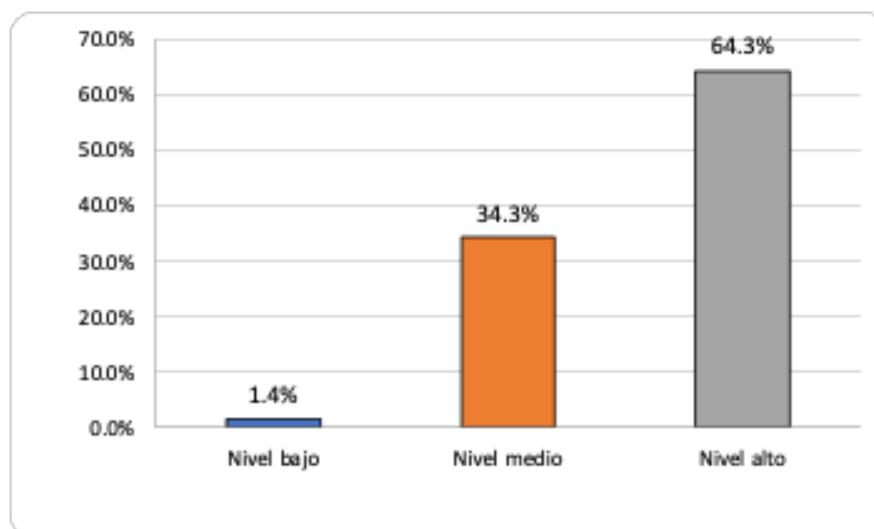
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 9. Análisis de la dimensión Productividad laboral



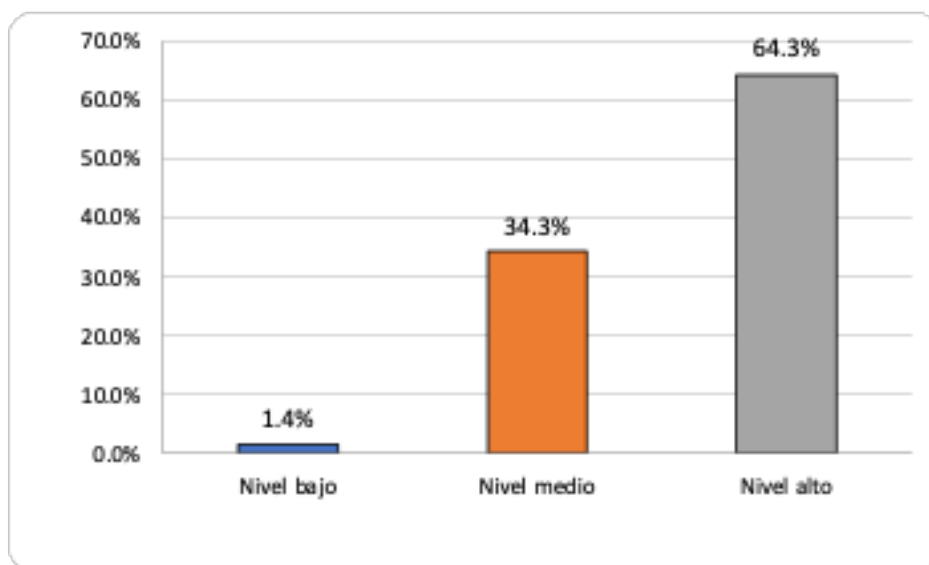
Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 10. Análisis de la dimensión Eficacia



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Figura 11. Análisis de la dimensión Eficiencia laboral



Nota: Procesado en SPSS V26.00

Tabla 18. Siento que en el equipo de trabajo hay mucha colaboración

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	4	5.7%
A veces	41	58.6%
Casi siempre	21	30.0%
Siempre	4	5.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis evidenció que el 58.6% del personal respondió que “a veces” percibía colaboración dentro del equipo, mientras que un 30.0% indicó que esto ocurría “casi siempre”. Estos dos niveles concentraron a la mayoría, lo cual permitió inferir que la colaboración se encontraba presente, aunque no plenamente consolidada como una práctica constante. En menor proporción, el 5.7% señaló que “siempre” se sentía acompañado por el equipo en sus labores, mismo porcentaje que manifestó que esto sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en la categoría “nunca”. Este escenario reflejó una práctica colaborativa intermitente, donde predominaban experiencias parcialmente positivas, pero no generalizadas ni sostenidas. Por tanto, se apreció la necesidad de fortalecer la cohesión entre los integrantes, promover espacios de participación equitativa y fomentar una cultura interna que incentive la cooperación como pilar del trabajo diario. Consolidar estos aspectos resultaría fundamental para asegurar un entorno donde cada miembro se sienta respaldado en sus funciones.

Tabla 19. La colaboración de todos los integrantes es fundamental para facilitar el trabajo y la meta de equipo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%

A veces	41	58.6%
Casi siempre	20	28.6%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 58.6% del personal señaló que “a veces” consideraba fundamental la colaboración de todos los integrantes para facilitar el trabajo y alcanzar las metas. Además, un 28.6% eligió la opción “casi siempre”, lo que en conjunto demostró que más del 85% reconocía la importancia del trabajo conjunto, aunque con variaciones en su frecuencia. Un 11.4% optó por “siempre”, evidenciando un grupo más reducido que valoraba esta práctica como habitual. Solo un 1.4% indicó que “casi nunca” lo percibía así, mientras que no se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta tendencia reflejó que la mayoría tenía una percepción favorable hacia la colaboración como herramienta clave para la eficiencia laboral. Sin embargo, también evidenció que aún no se lograba consolidar completamente esta visión entre todos los integrantes. Promover estrategias que integren a todos los profesionales en la planificación y ejecución de tareas permitiría elevar el compromiso y reforzar el sentido de pertenencia al equipo.

Tabla 20. En el equipo de trabajo hay mucha colaboración entre todos

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	7	10.0%
A veces	26	37.1%
Casi siempre	32	45.7%
Siempre	5	7.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 45.7% del personal indicó que “casi siempre” había colaboración entre todos los miembros, mientras que el 37.1% señaló que esto ocurría “a veces”. Estos dos niveles representaron el 82.8% de las respuestas, lo cual reflejó una percepción favorable, aunque con ciertos matices de intermitencia. Un 10.0% manifestó que la colaboración se daba “casi nunca”, mientras que solo el 7.1% eligió la opción “siempre”, y ningún encuestado marcó “nunca”. Esta distribución permitió deducir que, si bien las relaciones colaborativas estaban presentes en el entorno laboral, su frecuencia aún no era percibida de forma uniforme por todo el equipo. Esta situación resaltó la necesidad de incentivar una mayor cohesión interna, mediante prácticas que favorezcan el compromiso compartido y el respeto mutuo. Implementar dinámicas de integración y roles rotativos en tareas grupales podría ser una vía efectiva para fortalecer los lazos entre compañeros y fomentar una colaboración más constante y equitativa.

Tabla 21. Las enfermeras cuando trabajan en equipo cooperan en forma voluntaria

	f	%
Nunca	1	1.4%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	34	48.6%

Casi siempre	29	41.4%
Siempre	4	5.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 48.6% del personal afirmó que “a veces” las enfermeras cooperaban voluntariamente al trabajar en equipo, seguido por un 41.4% que seleccionó la opción “casi siempre”. De manera complementaria, el 5.7% indicó que esto ocurría “siempre”, sumando así un 95.7% de respuestas positivas en diferentes grados. No obstante, también se reportaron niveles bajos: el 2.9% respondió “casi nunca” y un 1.4% eligió “nunca”. Esta distribución puso de manifiesto una participación cooperativa mayoritaria, aunque no exenta de casos aislados donde aún persistía cierta resistencia o falta de iniciativa. Si bien la tendencia general fue positiva, la baja frecuencia de respuestas en el nivel “siempre” sugiere que esta conducta no ha sido completamente interiorizada como práctica habitual. Ante ello, se evidenció la necesidad de reforzar el sentido de responsabilidad compartida y promover una cultura organizacional que valore la disposición individual como un aporte esencial para el funcionamiento colectivo.

Tabla 22. Me gusta cooperar con mis compañeras de equipo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	28	40.0%
Casi siempre	28	40.0%
Siempre	14	20.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La distribución de respuestas en esta afirmación resultó bastante equilibrada, con un 40.0% que manifestó que “a veces” le gustaba cooperar con sus compañeras, seguido por otro 40.0% que señaló que esto ocurría “casi siempre”. A su vez, un 20.0% expresó que “siempre” tenía disposición para colaborar. No se registraron respuestas en los niveles “nunca” ni “casi nunca”, lo cual reflejó una actitud altamente favorable en cuanto a la disposición personal para apoyar al equipo. Esta tendencia evidenció que, aunque no todos los profesionales manifestaban esta conducta de forma permanente, sí existía una base sólida de colaboración voluntaria. Esto representa un aspecto positivo dentro del clima organizacional, ya que demuestra que la mayoría del personal valora el trabajo conjunto. Sin embargo, la ausencia de una mayor proporción en la categoría “siempre” también sugiere oportunidades de mejora en cuanto al fortalecimiento del compromiso activo y continuo. Fomentar espacios de participación horizontal podría reforzar esta conducta colaborativa espontánea y sostenible.

Tabla 23. Me gusta ayudar a mis compañeras cuando tienen dificultades

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	29	41.4%

Casi siempre	25	35.7%
Siempre	16	22.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos evidenciaron que el 41.4% del personal manifestó que “a veces” le gustaba ayudar a sus compañeras cuando enfrentaban dificultades, mientras que el 35.7% eligió la opción “casi siempre” y un 22.9% indicó que lo hacía “siempre”. Esta suma permitió concluir que prácticamente la totalidad del equipo mostró una actitud positiva hacia el apoyo mutuo. Cabe resaltar que no se registraron respuestas en los niveles “nunca” ni “casi nunca”, lo cual representó un indicio claro de la disposición generalizada para brindar ayuda dentro del grupo. Esta dinámica de colaboración espontánea es un pilar esencial para el buen funcionamiento de los equipos, especialmente en contextos que requieren coordinación constante. Aunque los valores son alentadores, el hecho de que el mayor porcentaje esté en el nivel medio deja entrever que esta práctica, aunque presente, aún no se encuentra plenamente consolidada. Por ello, sería pertinente implementar estrategias que reconozcan y fortalezcan el apoyo entre colegas como un valor institucional.

Tabla 24. Existe ayuda mutua entre mis compañeras de equipo de trabajo

	f	%
Nunca	1	1.4%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	36	51.4%
Casi siempre	23	32.9%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 51.4% del personal indicó que “a veces” existía ayuda mutua dentro del equipo, seguido por un 32.9% que optó por “casi siempre” y un 11.4% que eligió “siempre”. Si bien la suma de estas categorías refleja una percepción general favorable, llama la atención que solo una minoría considera que esta dinámica ocurre de forma constante. Además, un 2.9% respondió “casi nunca” y un 1.4% señaló “nunca”, porcentajes bajos pero que evidencian ciertas debilidades en el sistema de apoyo colectivo. Este panorama sugiere que, aunque la mayoría reconoció la existencia de ayuda entre colegas, su frecuencia aún es irregular. Se identificó entonces la oportunidad de fortalecer los vínculos interpersonales y promover una cultura de colaboración sostenida, donde el respaldo mutuo no dependa exclusivamente de situaciones puntuales. Fomentar un enfoque centrado en la solidaridad profesional podría contribuir a generar ambientes de trabajo más cohesionados y funcionales.

Tabla 25. Existe buena comunicación entre los integrantes de mi equipo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	7	10.0%
A veces	37	52.9%

Casi siempre	23	32.9%
Siempre	3	4.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El 52.9% del personal afirmó que “a veces” existía buena comunicación entre los integrantes de su equipo, seguido por un 32.9% que seleccionó “casi siempre”. Solo un 4.3% consideró que esta situación se daba “siempre”, mientras que un 10.0% eligió “casi nunca”. Esta distribución sugiere que si bien la comunicación era percibida como moderadamente funcional, aún no alcanzaba niveles óptimos de fluidez y constancia. La baja proporción en la opción “siempre” dejó entrever que los intercambios comunicacionales, aunque presentes, podrían no estar completamente integrados como una práctica natural y permanente dentro del entorno laboral. En este sentido, el desafío radicó en reforzar los canales de diálogo y escucha activa, especialmente en situaciones que requieren respuestas rápidas y coordinación precisa. Consolidar una cultura basada en la transparencia y la retroalimentación contribuiría no solo a mejorar la dinámica interna, sino también a optimizar los resultados colectivos a nivel operativo y humano.

Tabla 26. Me comunico fácilmente con mi jefe (a)

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	36	51.4%
Casi siempre	24	34.3%
Siempre	10	14.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la comunicación con la jefatura, el 51.4% del personal señaló que “a veces” lograba comunicarse fácilmente con su jefe(a), mientras que un 34.3% indicó que esto ocurría “casi siempre”. Un 14.3% afirmó que la comunicación era “siempre” accesible, lo cual representa una proporción alentadora, aunque no mayoritaria. No se registraron respuestas en los niveles “nunca” ni “casi nunca”, lo que permitió inferir una base relacional positiva entre el personal y su autoridad inmediata. Sin embargo, la concentración en el nivel medio también puso de manifiesto que aún persisten barreras o limitaciones que dificultan una comunicación fluida en todos los casos. Esto podría estar vinculado a factores como la disponibilidad de tiempo, la carga laboral o la dinámica jerárquica. A fin de mejorar esta situación, sería clave fomentar espacios regulares de diálogo y establecer mecanismos de comunicación directa y bidireccional, que promuevan un clima organizacional más abierto y participativo.

Tabla 27. Me comunico fácilmente con los miembros de mi equipo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	26	37.1%
Casi siempre	36	51.4%

Siempre	6	8.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis arrojó que el 51.4% del personal manifestó que “casi siempre” se comunicaba fácilmente con los miembros de su equipo, mientras que el 37.1% señaló que esto sucedía “a veces”. Solo un 8.6% afirmó que esta facilidad era constante, eligiendo la opción “siempre”. En contraste, un 2.9% indicó que esto ocurría “casi nunca”. Esta distribución refleja una interacción comunicativa mayormente funcional, aunque con niveles de efectividad variables entre los diferentes grupos o turnos. Si bien la mayoría manifestó que la comunicación fluía con frecuencia, el porcentaje relativamente bajo en la opción más alta pone en evidencia que aún hay oportunidades de mejora en cuanto a la naturalidad y eficiencia de estos intercambios. Para fortalecer este aspecto, resultaría pertinente implementar estrategias como reuniones breves y frecuentes, actividades de integración o capacitaciones en comunicación efectiva, lo cual permitiría optimizar la calidad de los vínculos laborales y mejorar el trabajo coordinado en situaciones de alta demanda asistencial.

Tabla 28. Escucho activamente para dar opinión en el grupo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	36	51.4%
Casi siempre	23	32.9%
Siempre	11	15.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El 51.4% del personal indicó que “a veces” escuchaba activamente para dar su opinión en el grupo de trabajo, mientras que un 32.9% afirmó hacerlo “casi siempre”. Por otro lado, el 15.7% señaló que esta práctica se daba “siempre”, lo cual evidencia que solo una minoría la tiene plenamente interiorizada. No se reportaron respuestas en los niveles “nunca” ni “casi nunca”, lo cual reflejó una disposición general positiva hacia la participación activa en las conversaciones grupales. A pesar de ello, el hecho de que más de la mitad se ubique en un nivel intermedio sugiere que aún no se logra una práctica constante y extendida de escucha activa entre todos los integrantes. Este resultado apuntó a la importancia de reforzar habilidades comunicacionales centradas en la atención plena, el respeto por la palabra del otro y la expresión argumentada. Promover una cultura de escucha constructiva ayudaría a elevar la calidad del trabajo colaborativo y fortalecería la toma de decisiones compartidas.

Tabla 29. Cada miembro escucha las ideas de los demás

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	39	55.7%
Casi siempre	24	34.3%

Siempre	5	7.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos mostraron que el 55.7% del personal indicó que “a veces” cada miembro escuchaba las ideas de los demás, seguido de un 34.3% que señaló hacerlo “casi siempre”. Solo un 7.1% afirmó que esta práctica ocurría “siempre”, mientras que un 2.9% respondió “casi nunca” y no hubo respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución reflejó una participación moderada en términos de apertura al diálogo y la consideración de ideas ajenas, aunque con un claro margen de mejora. El hecho de que la mayoría se concentre en el nivel medio sugiere que la escucha colectiva aún no es un hábito firme dentro del equipo. Esta situación podría limitar la integración de perspectivas diversas, afectando la riqueza del trabajo conjunto. Fomentar espacios donde se valoren todas las opiniones, así como generar dinámicas grupales basadas en el respeto y la horizontalidad, podría ser clave para fortalecer la inclusión y generar un ambiente laboral más participativo y enriquecedor.

Tabla 30. El/la jefa (e) se interesa por escuchar lo que tengo que decir

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	29	41.4%
Siempre	9	12.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados revelaron que el 42.9% del personal indicó que “a veces” su jefatura se interesaba por escuchar lo que tenía que decir, seguido muy de cerca por un 41.4% que respondió “casi siempre”. Solo un 12.9% afirmó que esto ocurría “siempre”, mientras que un 2.9% señaló que pasaba “casi nunca”. Este panorama mostró que, si bien una gran parte del personal se sentía escuchado en ciertos momentos, esta práctica no se presentaba de forma continua ni sistemática. La categoría “a veces”, al ser la más representativa, evidenció una comunicación vertical que aún requiere fortalecimiento. Es fundamental que el liderazgo no solo se perciba como autoridad, sino también como un agente de escucha activa, capaz de reconocer el valor de cada aportación. Establecer canales abiertos de retroalimentación podría contribuir a reducir estas percepciones intermitentes, promoviendo una cultura organizacional donde cada integrante se sienta validado, tomado en cuenta y motivado a contribuir con ideas propias.

Tabla 31. Usted interviene proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	6	8.6%
A veces	32	45.7%
Casi siempre	25	35.7%
Siempre	7	10.0%

Total	70	100.0%
--------------	----	--------

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Se encontró que el 45.7% del personal manifestó que “a veces” intervenía proponiendo ideas para el desarrollo del trabajo, mientras que el 35.7% señaló que esto ocurría “casi siempre”. Un 10.0% eligió la opción “siempre”, mostrando una participación activa más consolidada en una minoría. Por otro lado, un 8.6% indicó que proponía ideas “casi nunca” y no se registraron respuestas en “nunca”. Esta tendencia sugiere que, si bien existe una disposición moderada a intervenir, todavía no es una conducta totalmente extendida dentro del equipo. La predominancia del nivel medio puede deberse a factores como la falta de confianza, la cultura organizacional o el estilo de liderazgo vigente. Por ello, sería recomendable generar espacios donde se incentive y valore la iniciativa individual, garantizando que todas las ideas sean escuchadas sin prejuicio. Fomentar la creatividad y la participación proactiva no solo enriquece los procesos, sino que también fortalece el sentido de pertenencia y la innovación en las prácticas laborales.

Tabla 32. Usted interviene positivamente durante el trabajo en equipo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	27	38.6%
Casi siempre	25	35.7%
Siempre	17	24.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 38.6% del personal indicó que “a veces” intervenía positivamente durante el trabajo en equipo, seguido por un 35.7% que seleccionó la opción “casi siempre” y un 24.3% que lo hacía “siempre”. Esta distribución reflejó una actitud favorable en cuanto a la participación activa y constructiva, ya que más del 98% se ubicó en niveles intermedios o altos. Solo un 1.4% indicó que intervenía “casi nunca” y no hubo respuestas en la categoría “nunca”, lo que evidenció un ambiente predominantemente participativo. Aun así, el porcentaje más alto se concentró en el nivel medio, lo cual evidenció que no todos los integrantes mantenían una constancia en su aporte durante las dinámicas grupales. Para optimizar este aspecto, se podrían implementar mecanismos de reconocimiento a las intervenciones positivas, y establecer dinámicas de trabajo donde todos los miembros tengan un rol activo. Así, se reforzaría la contribución individual en beneficio del objetivo común.

Tabla 33. Los miembros de mi equipo muestran cortesía y respeto por los demás

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	29	41.4%
Siempre	10	14.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 42.9% del personal respondió que “a veces” los miembros del equipo mostraban cortesía y respeto por los demás, mientras que el 41.4% manifestó que esto ocurría “casi siempre”. Un 14.3% señaló que este comportamiento se daba “siempre”, lo que refleja una percepción mayormente positiva, aunque aún no generalizada. En contraste, un 1.4% indicó que esta actitud se daba “casi nunca”, sin reportarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta tendencia permitió evidenciar que, aunque la mayoría percibía la existencia de respeto en su entorno laboral, su aplicación no era del todo consistente entre los integrantes. La cortesía como valor interpersonal se proyectó como un aspecto clave para mejorar el clima de trabajo y fomentar relaciones más armónicas. Por tanto, reforzar acciones que promuevan el trato amable, la empatía y la valoración de las diferencias se torna fundamental para lograr un equipo cohesionado y respetuoso en todas sus interacciones cotidianas.

Tabla 34. Las relaciones de buena voluntad y simpatía son recíproca entre los miembros de mi equipo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	5	7.1%
A veces	42	60.0%
Casi siempre	19	27.1%
Siempre	4	5.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados reflejaron que el 60.0% del personal consideró que “a veces” existía una relación de buena voluntad y simpatía recíproca entre los miembros del equipo. En tanto, el 27.1% eligió “casi siempre” y un 5.7% señaló que esto ocurría “siempre”. Sin embargo, un 7.1% respondió “casi nunca”, lo que reveló que, aunque la mayoría expresó una percepción favorable, aún existía una porción del grupo que no experimentaba esta reciprocidad afectiva de manera regular. Este escenario permitió identificar que las relaciones interpersonales eran cordiales en su mayoría, pero que todavía había espacio para fortalecer los vínculos afectivos y el sentido de unidad entre compañeros. Fomentar actividades que refuercen la confianza mutua, el reconocimiento de logros colectivos y el respeto por la diversidad interpersonal contribuiría significativamente a mejorar este aspecto. Una cultura basada en la simpatía y la colaboración no solo favorece el bienestar emocional, sino que también potencia el rendimiento grupal en entornos laborales exigentes.

Tabla 35. Se propicia el buen trato con tolerancia y respeto

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	29	41.4%
Casi siempre	32	45.7%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Se evidenció que el 45.7% del personal indicó que “casi siempre” se propiciaba el buen trato con tolerancia y respeto, seguido por un 41.4% que manifestó que esto ocurría “a veces”. Además, un 11.4% consideró que esta conducta se daba “siempre”, y solo un 1.4% respondió que sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en la categoría “nunca”, lo que permitió inferir que en términos generales existía una tendencia positiva hacia el trato respetuoso dentro del equipo. Sin embargo, la concentración en niveles medios mostró que este comportamiento, aunque presente, aún no estaba plenamente arraigado en todos los contextos laborales. La tolerancia y el respeto se presentaron como pilares indispensables para consolidar un entorno saludable y equitativo. En ese sentido, resulta oportuno impulsar mecanismos institucionales que fomenten el respeto mutuo, el manejo adecuado de diferencias y la resolución pacífica de conflictos, como parte de una cultura organizacional basada en la dignidad y la valoración del otro.

Tabla 36. Mantienen un trato amable dentro de su equipo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	3	4.3%
A veces	27	38.6%
Casi siempre	34	48.6%
Siempre	6	8.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 48.6% del personal respondió que “casi siempre” se mantenía un trato amable dentro del equipo, mientras que el 38.6% lo percibía “a veces”. Un 8.6% señaló que esto sucedía “siempre” y el 4.3% indicó que ocurría “casi nunca”, sin registrarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución indicó una percepción mayoritaria favorable, aunque con evidentes márgenes de mejora. La alta frecuencia de respuestas en el nivel medio evidenció que, si bien se percibía una actitud cordial, esta no era uniforme ni plenamente interiorizada por todos los miembros del equipo. Mantener un trato amable de forma constante se convierte en un factor determinante para fortalecer el sentido de pertenencia, reducir tensiones laborales y facilitar el trabajo coordinado. Por tanto, se recomienda desarrollar intervenciones que promuevan la convivencia respetuosa y la comunicación empática, reforzando así una cultura laboral centrada en la amabilidad como eje de las relaciones interpersonales.

Tabla 37. Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	34	48.6%
Casi siempre	28	40.0%
Siempre	7	10.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 48.6% del personal indicó que “a veces” se respetaban y consideraban las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás. El 40.0% señaló que esto sucedía “casi siempre”, mientras que un 10.0% eligió “siempre”. Solo un 1.4% manifestó que esto pasaba “casi nunca”, y no se reportaron respuestas en la opción “nunca”. Esta distribución permitió concluir que, aunque la mayoría mostró una percepción positiva respecto al respeto por la diversidad de criterios y emociones, este aún no era un valor completamente afianzado en todas las interacciones. El reconocimiento de las diferencias individuales resulta crucial para fomentar un entorno inclusivo, donde cada integrante se sienta valorado en su integridad. A partir de estos hallazgos, se recomienda fomentar una cultura institucional que promueva la apertura, el respeto por la pluralidad y la empatía como habilidades fundamentales para la convivencia y el trabajo conjunto en equipos con realidades y perspectivas diversas.

Tabla 38. Se respeta las opiniones y punto de vista de las compañeras de grupo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	27	38.6%
Siempre	11	15.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 42.9% del personal manifestó que “a veces” se respetaban las opiniones y puntos de vista de las compañeras de grupo, mientras que un 38.6% indicó que esto sucedía “casi siempre”. Un 15.7% señaló que esta práctica se daba “siempre”, porcentaje que, aunque no predominante, evidenció una valoración positiva en parte del equipo. Solo un 2.9% eligió la opción “casi nunca” y ningún encuestado seleccionó “nunca”. Esta tendencia permitió advertir que, aunque existía un ambiente de relativa apertura hacia la opinión del otro, aún no era una conducta establecida de forma general. El respeto por la diversidad de ideas es un componente esencial en el trabajo colaborativo, ya que favorece la toma de decisiones equilibrada y mejora la cohesión del grupo. En tal sentido, promover espacios de diálogo horizontal y prácticas que fomenten la libre expresión sin temor a la crítica podría fortalecer significativamente la convivencia y efectividad del equipo profesional.

Tabla 39. Cada miembro de equipo ofrece y acepta críticas constructivas

	f	%
Nunca	1	1.4%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	37	52.9%
Casi siempre	21	30.0%
Siempre	10	14.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto a la capacidad del equipo para ofrecer y aceptar críticas constructivas, el 52.9% del personal indicó que esto ocurría “a veces”, seguido por un 30.0% que lo hacía “casi siempre”. Un 14.3% afirmó que esta práctica se daba “siempre”, mientras que los niveles más bajos (“nunca” y “casi nunca”) representaron cada uno el 1.4%. Esta distribución mostró una apertura moderada a la retroalimentación dentro del equipo, aunque con espacio claro para mejorar su frecuencia y naturalidad. El predominio de la categoría media reflejó que, si bien existía disposición para intercambiar ideas con sentido crítico, esta aún no era una práctica sistemática ni plenamente integrada. Resulta clave reforzar la cultura del feedback desde una perspectiva positiva, donde la crítica sea entendida como una herramienta de mejora y no como un juicio personal. Capacitar al personal en habilidades comunicativas asertivas y establecer protocolos de retroalimentación respetuosa podrían generar un ambiente más maduro y profesional.

Tabla 40. Cuando se asignan responsabilidades todos (as) participan activamente

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	38	54.3%
Casi siempre	27	38.6%
Siempre	3	4.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 54.3% del personal respondió que “a veces” participaban activamente cuando se asignaban responsabilidades, mientras que el 38.6% señaló que esto sucedía “casi siempre”. Solo un 4.3% indicó que la participación era constante, eligiendo “siempre”. Por otro lado, un 2.9% expresó que esto ocurría “casi nunca”, y ningún encuestado eligió la opción “nunca”. Esta tendencia reflejó una participación funcional, pero todavía no completamente integrada como conducta colectiva. El predominio del nivel medio deja en evidencia que, ante la asignación de tareas, la respuesta activa no siempre es inmediata ni equitativa entre todos los miembros. Promover el compromiso compartido y establecer mecanismos claros de asignación de roles con seguimiento podría incrementar la responsabilidad individual y el involucramiento grupal. Además, reforzar el sentido de corresponsabilidad en la consecución de objetivos favorecería un equipo más autónomo, alineado y eficaz en el cumplimiento de sus funciones operativas y organizacionales.

Tabla 41. Participan puntualmente en todas las reuniones programadas

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	7	10.0%
A veces	43	61.4%
Casi siempre	13	18.6%
Siempre	7	10.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados revelaron que el 61.4% del personal señaló que “a veces” participaban puntualmente en todas las reuniones programadas, mientras que el 18.6% eligió la opción “casi siempre” y un 10.0% indicó que esto sucedía “siempre”. En contraste, un 10.0% manifestó que asistía “casi nunca” y ningún encuestado seleccionó “nunca”. Esta distribución reflejó una asistencia parcialmente regular, pero no completamente consolidada como práctica institucional. El porcentaje elevado en el nivel medio evidenció una participación inconstante, lo cual podría estar influenciado por factores como la carga laboral, la falta de interés o la percepción de que estas reuniones no siempre aportan valor. Para revertir esta situación, sería importante garantizar que estos espacios sean ágiles, significativos y bien estructurados, fomentando la puntualidad y la participación activa. Revalorizar las reuniones como instancias clave para la organización interna, la comunicación de decisiones y la construcción colectiva podría incentivar un mayor compromiso en su cumplimiento.

Tabla 42. Cuando se asume compromisos dentro de los equipos de trabajo todos (as) participan en el proceso

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	40	57.1%
Casi siempre	25	35.7%
Siempre	3	4.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 57.1% del personal manifestó que “a veces” participaba en el proceso cuando se asumían compromisos dentro de los equipos de trabajo, mientras que el 35.7% indicó que esto ocurría “casi siempre”. Solo un 4.3% señaló que su participación era constante, eligiendo “siempre”, y un 2.9% afirmó que esto pasaba “casi nunca”. No se reportaron respuestas en la opción “nunca”. Esta distribución permitió observar que, si bien existe una disposición general hacia el cumplimiento de los compromisos grupales, aún no se ha logrado una participación uniforme en todas las etapas del proceso. La tendencia al nivel medio reflejó una actitud receptiva, pero no del todo proactiva, lo cual limita la efectividad del trabajo colaborativo. Por ello, resulta pertinente implementar estrategias de integración donde cada miembro conozca y valore su rol dentro del equipo, así como generar mecanismos de seguimiento que refuercen la responsabilidad individual y colectiva frente a las metas comunes.

Tabla 43. Las enfermeras asumen compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	35	50.0%
Casi siempre	31	44.3%

Siempre	2	2.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados evidenciaron que el 50.0% del personal señaló que “a veces” asumía compromisos y responsabilidades dentro de su equipo de trabajo, mientras que un 44.3% indicó que esto ocurría “casi siempre”. Solo un 2.9% manifestó que esta conducta se daba “siempre”, y otro 2.9% eligió la opción “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución permitió identificar que, si bien más del 90% reconocía cierto grado de compromiso, la mayoría se encontraba en niveles intermedios, lo cual sugiere una práctica aún no consolidada. Este comportamiento evidencia la necesidad de reforzar el sentido de responsabilidad individual como parte esencial del trabajo en equipo. Generar acuerdos colectivos, clarificar las funciones asignadas y dar seguimiento a los compromisos podría facilitar una participación más activa. A su vez, fomentar una cultura laboral basada en la responsabilidad compartida permitiría mejorar el desempeño conjunto, fortaleciendo la cohesión y eficacia del grupo en la atención de sus funciones.

Tabla 44. El equipo realiza su trabajo en equipo con un nivel de calidad óptimo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	31	44.3%
Casi siempre	32	45.7%
Siempre	7	10.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 45.7% del personal indicó que “casi siempre” el equipo realizaba su trabajo con un nivel de calidad óptimo, mientras que el 44.3% señaló que esto sucedía “a veces”. Un 10.0% manifestó que este nivel de calidad era una constante, eligiendo la opción “siempre”. No se registraron respuestas en las categorías “nunca” ni “casi nunca”. Esta distribución refleja una percepción predominantemente favorable respecto al desempeño del equipo, aunque con una tendencia marcada hacia niveles medios. La baja frecuencia en la opción más alta sugiere que aún hay aspectos por mejorar para que el nivel óptimo de calidad se mantenga de manera sostenida en el tiempo. Para ello, resulta clave fomentar buenas prácticas, la revisión constante de procesos y la formación continua del personal. Consolidar estándares compartidos de calidad fortalecería el compromiso con la mejora permanente, asegurando así un desempeño más eficiente y homogéneo entre todos los miembros del equipo.

Tabla 45. En el equipo de trabajo se interactúa positivamente con el fin de alcanzar los objetivos

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	3	4.3%
A veces	35	50.0%
Casi siempre	25	35.7%

Siempre	7	10.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El 50.0% del personal señaló que “a veces” se interactuaba positivamente dentro del equipo para alcanzar los objetivos, mientras que un 35.7% indicó que esto ocurría “casi siempre”. Un 10.0% respondió que esta interacción positiva se daba “siempre” y un 4.3% manifestó que sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció que, aunque la mayoría tenía una percepción favorable, la interacción positiva aún no era una práctica completamente interiorizada ni constante. El predominio del nivel medio sugiere que, en muchos casos, la colaboración orientada a metas comunes no se da de manera espontánea o fluida. Para mejorar este aspecto, se podrían desarrollar estrategias enfocadas en la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y el fortalecimiento del sentido de equipo. Impulsar actividades que promuevan el trabajo cooperativo podría generar una interacción más armónica, orientada al logro colectivo de los objetivos institucionales.

Tabla 46. Cumple a tiempo con su parte de trabajo en los plazos estipulados

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	21	30.0%
Casi siempre	31	44.3%
Siempre	18	25.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 44.3% del personal respondió que “casi siempre” cumplía con su parte del trabajo dentro de los plazos estipulados, seguido por un 30.0% que señaló que esto ocurría “a veces”. Un 25.7% manifestó que esto sucedía “siempre”, lo cual es una proporción destacable que denota responsabilidad y puntualidad en una parte significativa del equipo. No se reportaron respuestas en los niveles “nunca” ni “casi nunca”. Esta tendencia evidenció un desempeño comprometido con los tiempos establecidos, lo que repercute directamente en la eficiencia general del servicio. No obstante, la concentración de respuestas en el nivel medio también sugiere que existen dificultades puntuales para cumplir con los plazos, posiblemente asociadas a la carga laboral o a la coordinación interna. Para optimizar este aspecto, sería oportuno implementar mecanismos de planificación operativa y distribución equitativa de tareas, de modo que el cumplimiento de tiempos se convierta en una práctica sistemática y transversal.

Tabla 47. El/la jefe (a) toma en cuenta mis ideas y lo aporta para la toma de decisiones

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	0	0.0%
A veces	31	44.3%
Casi siempre	34	48.6%
Siempre	5	7.1%

Total	70	100.0%
--------------	----	--------

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 48.6% del personal indicó que “casi siempre” su jefe(a) tomaba en cuenta sus ideas para la toma de decisiones, mientras que un 44.3% señaló que esto sucedía “a veces”. Solo un 7.1% afirmó que esto ocurría “siempre” y no se reportaron respuestas en las categorías “nunca” ni “casi nunca”. Esta distribución refleja una apertura moderada a la participación del personal en los procesos decisionales, aunque no completamente consolidada. El predominio de niveles medios sugiere que, si bien existe cierta disposición desde el liderazgo para considerar las ideas del equipo, esta práctica aún no es percibida como una constante. Fortalecer el liderazgo participativo resulta clave para mejorar esta percepción. Establecer espacios formales de consulta, reconocer públicamente las ideas del personal y promover un enfoque de trabajo colaborativo podrían fomentar un mayor sentido de pertenencia e implicancia en la toma de decisiones, reforzando así el compromiso con los objetivos institucionales.

Tabla 48. Es capaz de negociar y hacer acuerdos

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	35	50.0%
Siempre	3	4.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 50.0% del personal consideró que “casi siempre” era capaz de negociar y llegar a acuerdos en su entorno laboral, seguido por un 42.9% que señaló que esta capacidad se presentaba “a veces”. Solo un 4.3% afirmó que esta habilidad era constante, seleccionando la opción “siempre”, y un 2.9% manifestó que ocurría “casi nunca”. No se reportaron respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución permitió observar que, si bien la mayoría mostró una disposición favorable hacia la negociación, esta aún no era una práctica firme o completamente instalada entre todos los miembros del equipo. El desarrollo de esta competencia es fundamental para resolver desacuerdos, facilitar la toma de decisiones conjuntas y fortalecer la convivencia laboral. En este sentido, se recomienda fomentar espacios de capacitación en resolución de conflictos y diálogo efectivo, que permitan mejorar esta habilidad en el personal y asegurar acuerdos constructivos que favorezcan el logro de metas compartidas.

Tabla 49. Cuando realizan un buen trabajo el/la jefe (a) los felicita

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	25	35.7%
Siempre	13	18.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 42.9% del personal indicó que “a veces” su jefe(a) los felicitaba cuando realizaban un buen trabajo, seguido por un 35.7% que señaló que esto ocurría “casi siempre”. Un 18.6% manifestó que este reconocimiento era constante, eligiendo la opción “siempre”. Por otro lado, un 2.9% respondió que esto sucedía “casi nunca”, y no se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución mostró que, si bien la mayoría sentía cierto nivel de reconocimiento, no todos lo experimentaban de forma frecuente. La valoración del esfuerzo y el buen desempeño resulta clave para elevar la motivación y fortalecer el compromiso con las tareas. En ese sentido, implementar prácticas de reconocimiento más visibles, personalizadas y consistentes podría generar un mayor sentido de satisfacción laboral, además de consolidar relaciones más cercanas y positivas entre los líderes y el equipo. El reconocimiento oportuno se configura así como un elemento estratégico para la consolidación de climas laborales saludables.

Tabla 50. Considero a mi jefe (a) como un buen líder

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	4	5.7%
A veces	41	58.6%
Casi siempre	22	31.4%
Siempre	3	4.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 58.6% del personal manifestó que “a veces” consideraba a su jefe(a) como un buen líder, mientras que un 31.4% indicó que esta percepción se daba “casi siempre”. Solo un 4.3% respondió que “siempre” tenía esta consideración y un 5.7% señaló que esto ocurría “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución dejó entrever que, aunque existe una percepción mayoritariamente positiva hacia la figura del liderazgo, está aún no está totalmente consolidada en todos los casos. La alta proporción en el nivel medio sugiere que el liderazgo es percibido con variaciones, dependiendo posiblemente del estilo de gestión o la cercanía con el equipo. Para fortalecer esta percepción, sería conveniente promover un liderazgo basado en la empatía, el acompañamiento constante y la participación activa. La figura del líder no solo debe gestionar, sino también inspirar y guiar con claridad, transparencia y sentido humano en cada acción.

Tabla 51. Me gusta el trabajo que realizamos como equipo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	6	8.6%
A veces	36	51.4%
Casi siempre	20	28.6%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a esta afirmación, el 51.4% del personal indicó que “a veces” le gustaba el trabajo que realizaban como equipo, mientras que un 28.6% señaló que esta satisfacción se presentaba “casi siempre”. Un 11.4% eligió la opción “siempre”, mostrando una conexión emocional más consolidada con las labores grupales. En cambio, un 8.6% respondió que esto sucedía “casi nunca”, sin registrarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció que, aunque predominan las valoraciones positivas, no todos experimentan una satisfacción constante con el trabajo colaborativo. La motivación grupal y el agrado por las actividades compartidas son indicadores clave de un clima laboral sano. En ese sentido, fomentar una cultura de participación, donde cada integrante se sienta valorado y escuchado, podría reforzar el vínculo emocional con las tareas y mejorar el entusiasmo colectivo. Actividades de integración y estrategias de reconocimiento grupal contribuirían a fortalecer esta percepción positiva hacia el trabajo conjunto.

Tabla 52. Las relaciones entre el/la jefe (a) y las enfermeras son agradables

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	16	22.9%
Casi siempre	45	64.3%
Siempre	7	10.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados reflejaron que el 64.3% del personal consideró que “casi siempre” las relaciones entre el jefe(a) y las enfermeras eran agradables, mientras que un 22.9% señaló que esto sucedía “a veces”. Un 10.0% manifestó que esta relación era constantemente positiva, eligiendo la opción “siempre”, y solo un 2.9% respondió que esto ocurría “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció una relación laboral generalmente armónica entre el liderazgo y el personal operativo, aunque con ciertos matices. La elevada proporción en los niveles altos mostró que el trato interpersonal, en su mayoría, era cordial y constructivo, lo cual favorece un ambiente de trabajo más estable. No obstante, el porcentaje intermedio también reveló que aún existen áreas en las que estas relaciones pueden ser fortalecidas. Promover una comunicación más cercana, transparente y basada en el respeto mutuo permitiría optimizar la dinámica entre líderes y colaboradores, generando mayor cohesión y confianza institucional.

Tabla 53. Las relaciones humanas entre los miembros de mi equipo son buenas

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	7	10.0%
A veces	28	40.0%
Casi siempre	29	41.4%
Siempre	6	8.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados reflejaron que el 41.4% del personal consideró que “casi siempre” las relaciones humanas entre los miembros del equipo eran buenas, seguido por un 40.0% que indicó que esto sucedía “a veces”. Solo un 8.6% eligió la opción “siempre”, mientras que un 10.0% señaló que esta situación se presentaba “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución muestra una percepción predominantemente positiva, aunque no totalmente consolidada. La alta presencia de respuestas en los niveles intermedios sugiere que las relaciones humanas dentro del equipo son funcionales, pero con altibajos. Estos resultados permiten inferir que, aunque no hay una crisis relacional, sí existen áreas de mejora para fortalecer el vínculo interpersonal. Promover el respeto mutuo, la comunicación empática y la integración constante a través de dinámicas grupales puede generar un entorno más cohesionado, donde las relaciones sean no solo correctas, sino también genuinas y duraderas. Un equipo unido tiende a ser más eficiente y resiliente.

Tabla 54. Usted maneja adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	20	28.6%
Casi siempre	40	57.1%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 57.1% del personal manifestó que “casi siempre” manejaba adecuadamente los conflictos dentro de su ambiente de trabajo, seguido por un 28.6% que señaló que esto ocurría “a veces”. Un 11.4% eligió la opción “siempre”, mientras que un 2.9% indicó que esto sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución permitió identificar que la mayoría del personal tiene habilidades aceptables para afrontar situaciones de conflicto, aunque no todos lo hacen con seguridad o eficacia constante. El predominio del nivel alto es alentador, pero la concentración en el nivel medio sugiere que aún se requiere fortalecer herramientas para gestionar diferencias de forma más proactiva. Para ello, sería conveniente impulsar estrategias de formación en resolución de conflictos, inteligencia emocional y trabajo colaborativo. De esta manera, se aseguraría un ambiente más armonioso y profesional, donde los desacuerdos puedan convertirse en oportunidades de mejora y fortalecimiento del equipo.

Tabla 55. Me siento bien con el equipo de trabajo al que pertenezco

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	9	12.9%
A veces	30	42.9%
Casi siempre	23	32.9%
Siempre	8	11.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos mostraron que el 42.9% del personal expresó que “a veces” se sentía bien con el equipo al que pertenece, seguido por un 32.9% que manifestó sentirse así “casi siempre”. Un 11.4% indicó que esto ocurría “siempre”, mientras que un 12.9% eligió la opción “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución reveló una percepción general favorable, pero con importantes áreas de mejora. La presencia de un porcentaje relativamente alto en el nivel bajo evidencia que no todos los integrantes se sienten completamente cómodos o identificados con su equipo actual. Esto podría estar vinculado a factores como falta de integración, conflictos interpersonales no resueltos o estilos de liderazgo distantes. Para revertir esta situación, resulta clave reforzar el sentido de pertenencia, fomentar la empatía y generar espacios donde se valoren las relaciones humanas más allá de lo operativo. Un equipo emocionalmente conectado tiende a generar mejores resultados y mayor satisfacción laboral.

Tabla 56. Me siento contento (a) de trabajar en el lugar donde me encuentro

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	34	48.6%
Casi siempre	19	27.1%
Siempre	16	22.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con esta afirmación, el 48.6% del personal indicó que “a veces” se sentía contento de trabajar en el lugar donde se encuentra, mientras que un 27.1% respondió que esto sucedía “casi siempre”. Un 22.9% eligió la opción “siempre”, lo que representa un porcentaje considerable de satisfacción plena. En menor medida, un 1.4% señaló que esto ocurría “casi nunca”, sin reportarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución muestra una percepción general positiva hacia el entorno laboral, aunque no uniforme. El predominio del nivel medio sugiere que si bien existe una base emocional favorable, aún se deben reforzar elementos que motiven y fidelicen al personal. Estrategias como el reconocimiento del esfuerzo, la mejora de las condiciones de trabajo y la promoción de una cultura organizacional inclusiva pueden fortalecer la satisfacción general. Cuando los profesionales se sienten valorados en su entorno, su desempeño tiende a mejorar y su compromiso se vuelve más sólido.

Tabla 57. ¿Logra eficientemente las tareas asignadas?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	16	22.9%
Casi siempre	30	42.9%
Siempre	23	32.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados revelaron que el 42.9% del personal consideró que “casi siempre” lograba eficientemente las tareas asignadas, mientras que un 32.9% afirmó que esto ocurría “siempre”. Un 22.9% indicó que esta eficacia se daba “a veces”, y solo un 1.4% respondió que sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta tendencia evidenció un desempeño favorable en términos de cumplimiento de tareas, con más del 75% ubicándose en los niveles superiores. La percepción positiva reflejó una autovaloración de competencia y cumplimiento, lo que constituye un indicador clave del compromiso y profesionalismo del personal. No obstante, el porcentaje intermedio sugiere que aún existen situaciones en las que no se logra la eficiencia esperada, posiblemente por factores externos como la sobrecarga laboral o falta de recursos. Reforzar la planificación, asignar tiempos realistas y brindar soporte operativo puede contribuir a mantener y elevar estos niveles de eficacia de manera sostenida.

Tabla 58. ¿Cumple con eficacia su trabajo dentro del hospital?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	18	25.7%
Casi siempre	32	45.7%
Siempre	19	27.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 45.7% del personal señaló que “casi siempre” cumplía con eficacia su trabajo dentro del hospital, mientras que un 27.1% indicó que esto sucedía “siempre”. Un 25.7% manifestó que esta eficacia se presentaba “a veces” y un 1.4% eligió la opción “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución permitió evidenciar una percepción bastante favorable del desempeño profesional, ya que más del 70% se ubicó en los niveles superiores. La predominancia de respuestas en los rangos altos sugiere que los profesionales se reconocen como competentes y eficaces en el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, la proporción significativa en el nivel medio indica que aún hay situaciones que pueden afectar el rendimiento, como la carga de trabajo, el acceso a recursos o la coordinación con otras áreas. Fortalecer las condiciones laborales, brindar apoyo operativo y promover espacios de retroalimentación continua puede optimizar estos resultados y potenciar el rendimiento global.

Tabla 59. ¿Su nivel de producción es adecuado a lo que está establecido por las políticas de la entidad?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	28	40.0%
Casi siempre	22	31.4%
Siempre	19	27.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 40.0% del personal respondió que “a veces” su nivel de producción era adecuado a lo establecido por las políticas de la entidad, mientras que un 31.4% indicó que esto ocurría “casi siempre” y un 27.1% eligió la opción “siempre”. Solo un 1.4% expresó que esta situación se daba “casi nunca”, sin registrarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución muestra una percepción mayoritariamente positiva, aunque con una clara concentración en el nivel medio, lo que podría estar reflejando una falta de claridad respecto a los estándares institucionales o dificultades para cumplirlos de forma constante. Es posible que factores como la rotación del personal, el exceso de demanda o limitaciones logísticas estén influyendo en esta percepción. Para mejorar este aspecto, sería importante reforzar la comunicación sobre las metas institucionales y establecer mecanismos de monitoreo que permitan identificar oportunidades de mejora en la producción diaria del personal, sin generar sobrecarga ni presión innecesaria.

Tabla 60. ¿Llega a cumplir con las metas trazadas en su servicio?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	18	25.7%
Casi siempre	36	51.4%
Siempre	15	21.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 51.4% del personal indicó que “casi siempre” lograba cumplir con las metas trazadas en su servicio, mientras que el 25.7% eligió la opción “a veces” y el 21.4% señaló que esto sucedía “siempre”. Un 1.4% respondió que ocurría “casi nunca”, y no se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución mostró que más del 70% del equipo se percibía como cumplidor de sus metas con frecuencia alta, lo cual representa un indicador positivo de gestión interna. Sin embargo, el porcentaje ubicado en el nivel medio sugiere que, aunque las metas se logran, no siempre se alcanzan con la regularidad esperada. Esto podría deberse a factores operativos como limitaciones de personal, falta de insumos o tiempos ajustados. Para potenciar este indicador, sería recomendable revisar los criterios de asignación de metas y establecer planes de acción colaborativos que permitan al equipo trabajar con mayor claridad y eficiencia en el cumplimiento de sus objetivos.

Tabla 61. ¿Ud. Contribuye con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de los objetivos del hospital?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	23	32.9%
Casi siempre	28	40.0%
Siempre	18	25.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 40.0% del personal manifestó que “casi siempre” contribuía con el cumplimiento de los objetivos y desarrollo de la institución, seguido por un 32.9% que indicó que esto sucedía “a veces”. Un 25.7% eligió la opción “siempre”, y un 1.4% señaló que esto ocurría “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución refleja una percepción positiva, aunque no completamente consolidada, respecto al compromiso institucional. La mayoría de los profesionales manifestó cierto nivel de implicancia con los fines del hospital, lo que evidencia una alineación general con los objetivos organizacionales. Sin embargo, la alta presencia en el nivel medio indica que aún hay oportunidades para fortalecer la conexión del personal con la misión institucional. Estrategias como reuniones informativas, reconocimiento de contribuciones específicas y participación en procesos de planificación podrían incrementar el sentido de pertenencia y reforzar el compromiso activo con el desarrollo institucional y la mejora continua del servicio.

Tabla 62. ¿Me preocupo por alcanzar objetivos planteado como equipo de trabajo para cobertura la mayor demanda de los usuarios y dar un buen servicio?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	14	20.0%
Casi siempre	38	54.3%
Siempre	17	24.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 54.3% del personal respondió que “casi siempre” se preocupaba por alcanzar los objetivos planteados como equipo, para cubrir la mayor demanda de usuarios y brindar un buen servicio. Un 24.3% indicó que esto sucedía “siempre”, mientras que un 20.0% eligió la opción “a veces”. Solo un 1.4% señaló que esto ocurría “casi nunca”, sin respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció una disposición bastante favorable hacia el cumplimiento colectivo de metas, con un enfoque claro en la atención al usuario. La preocupación constante por alcanzar objetivos en equipo refleja una cultura de responsabilidad compartida y orientación a resultados. No obstante, la proporción ubicada en el nivel medio sugiere que aún hay condiciones que pueden limitar la entrega del servicio esperado, como la disponibilidad de recursos o la carga asistencial. Fortalecer la coordinación interna, reconocer el trabajo grupal y brindar soporte institucional continuo puede contribuir a mantener y elevar esta actitud proactiva hacia el servicio.

Tabla 63. ¿Cumple con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y correctamente logrando la satisfacción del usuario?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	19	27.1%

Casi siempre	36	51.4%
Siempre	14	20.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados indicaron que el 51.4% del personal señaló que “casi siempre” cumplía con las tareas asignadas en un tiempo oportuno y de manera correcta, logrando la satisfacción del usuario. Por su parte, un 27.1% respondió que esto ocurría “a veces” y un 20.0% indicó que sucedía “siempre”. Tan solo un 1.4% eligió la opción “casi nunca”, sin registrarse respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció que la mayoría del personal reconocía cumplir eficientemente con sus responsabilidades en los tiempos establecidos, lo que refleja un compromiso con la calidad del servicio. Sin embargo, la alta concentración en los niveles intermedios sugiere que hay factores que podrían estar afectando la constancia en esta eficacia, como sobrecarga de trabajo o limitaciones estructurales. Para mantener y fortalecer estos resultados, sería conveniente revisar los procesos internos, optimizar la asignación de recursos y tiempos, y fomentar la capacitación en gestión del tiempo, lo cual beneficiaría tanto al usuario como al profesional.

Tabla 64. ¿Ud. ¿Tiene conocimientos de las funciones que se desarrolla dentro de su servicio?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	24	34.3%
Casi siempre	24	34.3%
Siempre	21	30.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El análisis reveló que el 34.3% del personal indicó que “a veces” tenía conocimiento de las funciones que se desarrollan dentro de su servicio, mientras que un 34.3% también eligió la opción “casi siempre”. Un 30.0% señaló que este conocimiento era constante, seleccionando “siempre”, y solo un 1.4% respondió “casi nunca”. No hubo respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución mostró un equilibrio entre quienes perciben un dominio parcial y aquellos que lo tienen consolidado, lo que sugiere que el conocimiento sobre funciones no está completamente estandarizado. Esta situación podría estar asociada a rotaciones de personal, ingreso de nuevos profesionales o a la falta de inducción clara sobre las responsabilidades específicas del área. Para optimizar esta dimensión, sería recomendable reforzar la comunicación interna y ofrecer orientaciones claras y actualizadas sobre los roles y tareas que se espera de cada integrante. Una mayor claridad funcional favorece el orden, la eficacia y el trabajo colaborativo.

Tabla 65. ¿Ud. Logra desarrollar su trabajo de calidad, capacidad y destreza?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	22	31.4%

Casi siempre	31	44.3%
Siempre	16	22.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 44.3% del personal manifestó que “casi siempre” lograba desarrollar su trabajo con calidad, capacidad y destreza, mientras que un 31.4% indicó que esto ocurría “a veces”. Un 22.9% eligió la opción “siempre”, y un 1.4% señaló que esto sucedía “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció una percepción mayoritaria positiva sobre las propias habilidades y desempeño profesional, aunque con una concentración relevante en el nivel medio. Esto sugiere que, si bien existe un reconocimiento del esfuerzo y las competencias individuales, aún hay espacio para perfeccionar ciertos aspectos técnicos o estratégicos del trabajo. A través de capacitaciones continuas, evaluación de desempeño y acompañamiento profesional, se puede contribuir a fortalecer el desarrollo de habilidades específicas, elevando así los estándares de calidad del servicio. Asegurar que todos los integrantes trabajen con un alto nivel de destreza es fundamental para alcanzar una atención eficiente y segura.

Tabla 66. ¿Tengo capacidad y tiempo necesario para cubrir la demanda del servicio?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	2	2.9%
A veces	33	47.1%
Casi siempre	26	37.1%
Siempre	9	12.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos mostraron que el 47.1% del personal señaló que “a veces” tenía la capacidad y el tiempo necesario para cubrir la demanda del servicio, mientras que el 37.1% respondió que esto ocurría “casi siempre”. Un 12.9% manifestó que esta situación se daba “siempre”, y un 2.9% indicó que sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución reflejó que una parte importante del personal consideraba que su capacidad y disponibilidad de tiempo eran limitadas o irregulares frente a la demanda del servicio. La carga laboral y la presión asistencial parecen ser factores que inciden directamente en esta percepción. Para enfrentar este desafío, sería pertinente evaluar la carga de trabajo por turno, redistribuir funciones cuando sea necesario y reforzar el personal en áreas críticas. A su vez, optimizar los procesos y priorizar actividades podría facilitar una respuesta más efectiva a la demanda, reduciendo la sobrecarga y elevando la satisfacción del usuario.

Tabla 67. ¿Su grado de responsabilidad y ética está acorde a su capacidad profesional?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	18	25.7%

Casi siempre	32	45.7%
Siempre	19	27.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 45.7% del personal indicó que “casi siempre” su grado de responsabilidad y ética estaba acorde a su capacidad profesional, mientras que un 27.1% respondió que esto ocurría “siempre”. Un 25.7% manifestó que esta relación se daba “a veces”, y un 1.4% eligió la opción “casi nunca”. No hubo respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución permitió evidenciar que la mayoría del personal percibía una coherencia entre su formación, desempeño y compromiso ético, lo cual es un aspecto fundamental en entornos donde el cuidado de la vida y el bienestar del paciente están en juego. Sin embargo, la presencia de un cuarto del grupo en el nivel medio sugiere que esta ética profesional no siempre se manifiesta con la misma intensidad o claridad. Para fortalecer esta dimensión, se recomienda reforzar los espacios de reflexión ética, así como promover una cultura organizacional basada en principios, valores y responsabilidad profesional que permee todas las áreas del servicio.

Tabla 68. ¿Tengo la capacidad y facilidad de resolver los problemas que se me presentan en mi trabajo de manera inmediata y acertada sin afectar el servicio?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	26	37.1%
Casi siempre	21	30.0%
Siempre	22	31.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados revelaron que el 37.1% del personal indicó que “a veces” tenía la capacidad y facilidad para resolver los problemas que se presentan en su trabajo de forma inmediata y acertada, seguido por un 31.4% que manifestó que esto sucedía “siempre”. Un 30.0% señaló que esta habilidad se daba “casi siempre”, y un 1.4% eligió la opción “casi nunca”. No se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución permitió observar que, aunque la mayoría reconocía una habilidad constante o frecuente para enfrentar situaciones imprevistas, todavía existía un porcentaje que lo hacía de manera esporádica. La capacidad resolutoria inmediata es crucial en entornos asistenciales donde las decisiones deben tomarse con rapidez y precisión. Por tanto, reforzar la formación en toma de decisiones clínicas, trabajo bajo presión y protocolos de emergencia podría fortalecer esta competencia. Asimismo, el acompañamiento y retroalimentación del liderazgo puede ser clave para consolidar la seguridad profesional frente a los desafíos diarios.

Tabla 69. ¿El nivel de conocimiento profesional le permite desenvolverse adecuadamente en su centro de trabajo?

	f	%
--	----------	----------

Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	14	20.0%
Casi siempre	34	48.6%
Siempre	21	30.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 48.6% del personal indicó que “casi siempre” su nivel de conocimiento profesional le permitía desenvolverse adecuadamente en el centro de trabajo. Un 30.0% señaló que esto ocurría “siempre”, mientras que un 20.0% respondió que sucedía “a veces”. Solo un 1.4% eligió la opción “casi nunca”, y no se registraron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución muestra una percepción mayoritariamente positiva sobre la preparación profesional del personal, evidenciando una base técnica y teórica sólida. Sin embargo, la presencia de respuestas en el nivel medio indica que no todos se sienten completamente seguros de aplicar sus conocimientos en todas las situaciones. Esto resalta la importancia de mantener espacios de actualización continua, talleres prácticos y entrenamiento basado en casos reales. Asegurar que el conocimiento adquirido se aplique efectivamente en el campo laboral fortalecerá tanto la confianza del profesional como la calidad del servicio prestado en el día a día.

Tabla 70. ¿Logra adaptarse con rapidez y cooperación sus actividades asignadas?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	17	24.3%
Casi siempre	39	55.7%
Siempre	13	18.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los datos reflejaron que el 55.7% del personal respondió que “casi siempre” lograba adaptarse con rapidez y cooperación a las actividades asignadas, mientras que el 24.3% indicó que esto sucedía “a veces”. Un 18.6% manifestó que esta adaptación era constante, seleccionando la opción “siempre”, y un 1.4% eligió “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución permitió observar que más del 70% del equipo reconoció una alta capacidad de adaptación frente a las tareas, lo cual resulta crucial en contextos dinámicos y con alta rotación de funciones. La adaptación rápida y colaborativa facilita la continuidad del servicio, mejora la interacción entre colegas y contribuye a una atención más eficaz. Aun así, la presencia de un grupo que solo a veces se adapta adecuadamente sugiere la necesidad de trabajar en estrategias de flexibilidad organizacional, claridad en la asignación de funciones y fortalecimiento del trabajo en equipo para que todos los profesionales se sientan seguros ante cualquier cambio.

Tabla 71. ¿Logra adaptarse con rapidez a los cambios que se generan en su ambiente de trabajo?

	f	%
Nunca	0	0.0%

Casi nunca	3	4.3%
A veces	19	27.1%
Casi siempre	37	52.9%
Siempre	11	15.7%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En esta afirmación, el 52.9% del personal señaló que “casi siempre” lograba adaptarse con rapidez a los cambios generados en su ambiente de trabajo, seguido por un 27.1% que indicó que esto sucedía “a veces”. Un 15.7% eligió la opción “siempre” y un 4.3% manifestó que esto ocurría “casi nunca”. No se reportaron respuestas en el nivel “nunca”. Esta distribución evidenció que, si bien más de la mitad del personal manifestó una actitud adaptativa constante, aún existe un grupo significativo que percibe dificultades ante los cambios. En entornos asistenciales, la capacidad de adaptación resulta esencial, ya que permite al equipo ajustarse a nuevas normativas, tecnologías, demandas o situaciones de emergencia. Para mejorar esta competencia, es clave fomentar la resiliencia organizacional, establecer procesos claros de transición y ofrecer apoyo institucional durante periodos de cambio. Esto no solo facilitará la adaptación individual, sino que también fortalecerá la respuesta colectiva frente a situaciones nuevas o desafiantes.

Tabla 72. ¿Al realizar sus actividades, el tiempo asignado es el adecuado?

	f	%
Nunca	0	0.0%
Casi nunca	1	1.4%
A veces	17	24.3%
Casi siempre	40	57.1%
Siempre	12	17.1%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados mostraron que el 57.1% del personal indicó que “casi siempre” el tiempo asignado para realizar sus actividades era el adecuado, mientras que el 24.3% respondió que esto ocurría “a veces”. Un 17.1% señaló que siempre disponía del tiempo necesario y solo un 1.4% manifestó que esto sucedía “casi nunca”. No se registraron respuestas en la categoría “nunca”. Esta distribución refleja que la mayoría del personal percibe que el tiempo otorgado para cumplir sus funciones es generalmente suficiente, aunque no en todos los casos. La percepción del tiempo como un recurso justo y bien distribuido influye directamente en la calidad del desempeño, la satisfacción laboral y la salud mental. El porcentaje en niveles medios sugiere que existen jornadas en las que el tiempo no es del todo suficiente, lo cual puede deberse a sobrecarga o mala organización. Por tanto, optimizar los flujos de trabajo y gestionar con precisión la carga asistencial podría mejorar el uso del tiempo y favorecer una atención más eficiente y segura.

Tabla 73. Análisis de la variable Capacidad de trabajo en equipo

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	53	75.7%

Nivel alto	17	24.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La distribución de resultados evidenció que la capacidad de trabajo en equipo se concentró principalmente en el nivel medio, alcanzando al 75,7% del personal de enfermería, lo que representó un funcionamiento colectivo aceptable, aunque con limitaciones para una integración sólida. En contraste, el 24,3% se ubicó en el nivel alto, reflejando mayor cohesión y articulación grupal. No se registraron casos en el nivel bajo, lo que indicó la existencia de habilidades mínimas compartidas dentro del entorno hospitalario.

Tabla 74. Análisis de la dimensión Colaboración

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	50	71.4%
Nivel alto	20	28.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la colaboración, el 71,4% del personal se posicionó en el nivel medio, lo que mostró una participación conjunta frecuente, aunque no sostenida en todas las actividades asistenciales. De forma complementaria, el 28,6% alcanzó el nivel alto, identificando a quienes manifestaron cooperación constante y apoyo entre colegas. La ausencia de valores en el nivel bajo permitió reconocer una predisposición general al trabajo compartido, aunque con predominio de conductas colaborativas de intensidad moderada.

Tabla 75. Análisis de la dimensión Comunicación

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	42	60.0%
Nivel alto	28	40.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En relación con la comunicación, el 60,0% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio, lo que reflejó intercambios informativos adecuados, pero con limitaciones en claridad y continuidad. A su vez, el 40,0% alcanzó el nivel alto, representando a quienes mantuvieron vínculos comunicacionales más fluidos y efectivos. No se identificaron registros en el nivel bajo, evidenciando una base comunicativa funcional, aunque con una mayoría que aún no alcanzó niveles óptimos de interacción.

Tabla 76. Análisis de la dimensión Respeto mutuo

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	39	55.7%
Nivel alto	30	42.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Los resultados asociados al respeto mutuo mostraron que el 55,7% del personal se concentró en el nivel medio, indicando relaciones interpersonales generalmente correctas, pero susceptibles a tensiones ocasionales. Asimismo, el 42,9% se ubicó en el nivel alto, reflejando vínculos basados en consideración y trato equitativo. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que evidenció la presencia marginal de dificultades relacionales que podían influir en el clima laboral cotidiano.

Tabla 77. Análisis de la dimensión Interacción para el logro de los objetivos

	f	%
Nivel bajo	0	0.0%
Nivel medio	54	77.1%
Nivel alto	16	22.9%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La interacción para el logro de los objetivos presentó un predominio del nivel medio en el 77,1% del personal, lo que evidenció una coordinación parcial en la búsqueda de metas comunes. De manera complementaria, el 22,9% alcanzó el nivel alto, representando a quienes lograron una articulación más efectiva de esfuerzos. No se registraron valores en el nivel bajo, lo que indicó disposición general hacia la cooperación, aunque con limitaciones para consolidar acciones plenamente integradas.

Tabla 78. Análisis de la dimensión Nivel de satisfacción

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	40	57.1%
Nivel alto	29	41.4%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En cuanto al nivel de satisfacción, el 57,1% del personal de enfermería se ubicó en el nivel medio, reflejando una percepción aceptable del entorno laboral, aunque sin alcanzar una valoración plenamente positiva. A su vez, el 41,4% alcanzó el nivel alto, identificando a quienes mostraron mayor conformidad con su experiencia profesional. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que evidenció inconformidades puntuales que podían incidir en la dinámica cotidiana del trabajo asistencial.

Tabla 79. Análisis de la variable Desempeño laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	28	40.0%
Nivel alto	41	58.6%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

El desempeño laboral se caracterizó por un predominio del nivel alto en el 58,6% del personal, lo que evidenció una ejecución eficiente de las funciones asignadas. De forma complementaria, el 40,0% se ubicó en el nivel medio, representando a quienes cumplieron sus tareas de manera adecuada, aunque con margen de mejora. Solo el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, reflejando casos aislados de dificultades en el cumplimiento de responsabilidades laborales.

Tabla 80. Análisis de la dimensión Productividad laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	20	28.6%
Nivel alto	49	70.0%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

La productividad laboral mostró que el 70,0% del personal alcanzó el nivel alto, evidenciando una capacidad destacada para responder a las demandas del servicio. En contraste, el 28,6% se ubicó en el nivel medio, reflejando un rendimiento aceptable pero no óptimo. Únicamente el 1,4% se posicionó en el nivel bajo, lo que indicó limitaciones puntuales. Estos resultados señalaron una tendencia favorable, aunque con diferencias internas en el ritmo y volumen de trabajo.

Tabla 81. Análisis de la dimensión Eficacia

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	24	34.3%
Nivel alto	45	64.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

Respecto a la eficacia, el 64,3% del personal de enfermería se concentró en el nivel alto, mostrando un adecuado cumplimiento de objetivos y tareas asignadas. Asimismo, el 34,3% se ubicó en el nivel medio, evidenciando resultados funcionales, aunque con posibilidades de optimización. Solo el 1,4% alcanzó el nivel bajo, lo que reflejó situaciones aisladas de menor logro. Esta distribución evidenció una fortaleza relevante en la ejecución de funciones asistenciales.

Tabla 82. Análisis de la dimensión Eficiencia laboral

	f	%
Nivel bajo	1	1.4%
Nivel medio	24	34.3%
Nivel alto	45	64.3%
Total	70	100.0%

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En la eficiencia laboral se observó que el 64,3% del personal se posicionó en el nivel alto, lo que reflejó un uso adecuado del tiempo y de los recursos disponibles. De manera complementaria, el 34,3% alcanzó el nivel medio, representando a quienes desarrollaron sus actividades con resultados aceptables, aunque no plenamente optimizados. Solo el 1,4% se ubicó en el nivel bajo, evidenciando limitaciones específicas en la organización del trabajo diario.

Tabla 83. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Capacidad de trabajo en equipo	0.470	70	0.000	0.532	70	0.000
Desempeño laboral	0.378	70	0.000	0.666	70	0.000

Nota: Procesado en SPSS V26.00

En correspondencia con la prueba de normalidad, se tomó en consideración al estadístico Kolmogorov Smirnov (por contar con una muestra superior a 50 personas), con la finalidad de demostrar la existencia del comportamiento no paramétrico, por alcanzar un valor de sigma inferior a 0.050, confirmando el uso del Rho de Spearman para la demostración de relación.

Anexo 11 evidencias



