

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN  
GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD**



**Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de  
los servidores del Centro de Salud Corrales, Tumbes - 2024**

**Tesis**

**Para optar el grado académico de Maestra en Ciencias de la  
Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud**

**Autora: Karina Liliana Garcia Castillo**

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del Centro de Salud Corrales, Tumbes - 2024**

**Tesis aprobado en forma y estilo por:**

**Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias (presidente)**

**Mg. Edinson A. Alemán Madrid (secretario)**

**Dr. Cesar William Luciano Salazar (vocal)**

**Tumbes, 2025**

# UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

## ESCUELA DE POSGRADO

### MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS SERVICIOS DE SALUD



**Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del Centro de Salud Corrales, Tumbes- 2024**

**Los suscritos declaramos que la tesis es original en su contenido y forma:**

**Bach. Karina Liliana Garcia Castillo (autora)**

**Dr. César William Luciano Salazar (asesor)**

**Tumbes, 2025**

# ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES  
Licenciada  
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDUCO  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
Tumbes – Perú

*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los once días del mes de febrero del dos mil veinticinco, siendo las once horas y diez, en el aula N° 2 pabellón "J" de la ciudad universitaria, se reunieron el jurado calificador de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes designado con RESOLUCIÓN N° 040-2024/UNTUMBES-EPG-D del nueve de febrero del dos mil veinticuatro, presidido por la Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias, conformado por Mg. Edison Alberto Alemán Madrid (secretario) y el Dr. Cesar William Luciano Salazar (vocal y asesor).

Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS SERVIDORES DEL CENTRO DE SALUD CORRALES, TUMBES - 2023", presentado por la egresada: KARINA LILIANA GARCIA CASTILLO, para optar el grado académico de MAESTRA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.

Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte de la sustentante y después de la correspondiente, deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara a la sustentante Aprobada con el calificativo de MUY BUENO.

Por lo anterior, la sustentante está expedida para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestra en Ciencias de la Salud con mención en Gerencia de Servicios de Salud, de conformidad con lo estipulado en la ley universitaria N° 30220, el estatuto, Reglamento General, Reglamento general de grados títulos y reglamento de tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las doce y diez minutos del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 11 de febrero de 2025

  
Dra. Bedie Olinda Guevara Herbias  
Presidenta  
DNI: 00214727  
Código ORCID 000-0002-5381-4879

  
Mg. Edison Alberto Alemán Madrid  
Secretario  
DNI: 40704918  
Código ORCID 0000-0002-9493-655X

  
Dr. Cesar William Luciano Salazar  
Vocal y Asesor  
DNI: 00255512  
Código ORCID 0000-0002-1329-4606

## REPORTE TURNITIN

Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del Centro de Salud Corrales, Tumbes - 2024

versión en **ÓPTIMIZADA**

**15%**

ÍNDICE DE SIMILITUD

**15%**

FUENTES DE INTERNET

**3%**

PUBLICACIONES

**6%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRINCIPALES

<b>1</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>6%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untumbes.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>4%</b>
<b>3</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>2%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>2%</b>
<b>5</b>	<b>repositorio.unac.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.upla.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.urp.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>Submitted to American Public University System</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<b>repositorio.usanpedro.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>10</b>	<b>www.coursehero.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt;1%</b>
<b>11</b>	<b>Submitted to Universidad Privada del Norte</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>
<b>12</b>	<b>Submitted to unjbg</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1%</b>

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

= 11 words

## **DEDICATORIA**

A mi Dios, por guiarme por el sendero del bien. A mis padres, con todo amor y cariño por haberme brindado una educación sólida en valores y hacer de mí una persona y un buen ciudadano.

**Karina Liliana**

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de Tumbes, por su exigencia académica y permitirme crecer profesionalmente. A mis profesores por transmitirme sus conocimientos necesarios para hacer posible esta investigación.

**Karina Liliana**

## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	29
II. REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	33
2.1. Antecedentes .....	41
2.1.1. Antecedente internacionales.....	41
2.1.2. A nivel Local.....	43
2.2. Terminos basicos.....	44
III. MATERIALES Y MÉTODOS .....	46
3.1. Tipo y diseño.....	46
3.2. Población, muestra .....	47
3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	47
3.4. Procedimiento y análisis de datos .....	49
3.5. Variables y operacionalización .....	50
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	52
4.1. Resultados .....	52
4.2. Discusión.....	59
V. CONCLUSIÓN .....	64
VI. RECOMENDACIONES.....	66
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	67
ANEXOS.....	75

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población y muestra.....	47
Tabla 2. Operacionalización de variables .....	51
Tabla 3. Cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional .....	52
Tabla 4. Dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional .....	52
Tabla 5. Dimensión sinergia y el comportamiento organizacional .....	53
Tabla 6. Dimensión oportunidad y el comportamiento organizacional .....	53
Tabla 7. Dimensión producción y el comportamiento organizacional .....	54
Tabla 8. Dimensión rutina y el comportamiento organizacional .....	54
Tabla 9. Correlaciones entre las variables cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024 .....	55
Tabla 10. Correlaciones entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024.....	56
Tabla 11. Correlaciones entre la sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024 .....	56
Tabla 12. Correlación entre oportunidad y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024 .....	57
Tabla 13. Correlaciones entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024 .....	58
Tabla 14. Correlaciones entre la rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024.....	59

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia .....	75
Anexo 2. Encuesta sobre cultura de trabajo en equipo .....	76
Anexo 3. Base de datos prueba piloto .....	80
Anexo 4. Consentimiento informado N° 01 .....	84
Anexo 5. Informe de opinión de expertos de instrumento de medición .....	86

## RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del Centro de Salud Corrales, Tumbes-2024. El estudio ejecutó con una metodología de nivel, descriptivo – correlación, no experimental de corte transversal, con enfoque cuantitativo, con una muestra de 50 servidores. Para el recojo de la información se aplicaron dos cuestionarios, uno para la variable cultura de trabajo en equipo y el otro para el comportamiento organizacional; para estos instrumentos de medición se les estableció su confiabilidad con el Alfa de Cronbach, con un resultado de 0.925, para las 28 ítems. Para el análisis de la información se utilizaron la estadística inferencial con Rho de Spearman las que permitieron determinar la relación entre las variables y comprobar la hipótesis. Los resultados mostraron un predominio del nivel de cultura de trabajo en equipo medio con un 38.00% y una prevalencia del nivel de comportamiento organizacional muy alto con el 54.00%. También determinaron que existe relación significativa entre ambas variables. El grado de relación según el coeficiente Rho de Spearman fue de 0,816\*\* (Sig.= 0.000 < 0,01) lo que indica una correlación muy alta, directa y significativa a nivel 0.01.

**Palabras clave:** Cultura trabajo en equipo, comportamiento organizacional, servidores y establecimiento.

## ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between teamwork culture and organizational behavior of the servers of the Corrales Health Center, Tumbes-2024. The study was carried out with a descriptive-correlation, non-experimental, cross-sectional level methodology, with a quantitative approach, with a sample of 50 servers. To collect the information, two questionnaires were applied, one for the variable teamwork culture and the other for organizational behavior; for these measurement instruments, their reliability was established with Cronbach's Alpha, with a result of 0.925, for the 28 items. For the analysis of the information, inferential statistics with Spearman's Rho were used, which allowed determining the relationship between the variables and testing the hypothesis. The results showed a predominance of the medium level of teamwork culture with 38.00% and a prevalence of the very high level of organizational behavior with 54.00%. They also determined that there is a significant relationship between both variables. The degree of relationship according to the Spearman Rho coefficient was 0.816\*\* (Sig.= 0.000 < 0.01) which indicates a very high, direct and significant correlation at the 0.01 level.

**Keywords:** Teamwork culture, organizational behavior, servers and establishment.

## I. INTRODUCCIÓN

Las compañías públicas o privadas que se proyectan para ser exitosas en el tiempo en el mundo son aquellas donde su pilar de desarrollo es competitividad del talento humano agrupado con su aptitud y dirigido a las culturas de trabajo en equipo y los comportamientos en las compañías aspirando, resaltando constantemente el capital humano como el recurso muy importante<sup>1</sup>. El compromiso de todos aquellos sobre un conjunto de seres humano que se enfrentan a nuevos desafíos que les exigen una mejora, obligando describir con técnicas que admitan detectar formas objetivas que ejerzan un dominio positivo o negativo en el desempeño en los servidores de la salud<sup>2</sup>.

En América Latina, desde un punto de vista general, los cambios implementados por las respectivas empresas para optimizar los servicios de salud de alta calidad, centrándose en enfoques teóricos y resultados empíricos<sup>3</sup>, Comprender y explicar la rentabilidad y eficiencia organizacional utilizando el procedimiento de la organización y el compromiso en equipo como puntos focales para el desarrollo institucional<sup>4</sup> Aquí, comenzamos con ejemplos en los que el comportamiento organizacional se considera central para comprender y reforzar la dinámica institucional<sup>5</sup>.

El gobierno ecuatoriano ha destacado en su plan para mejorar el ambiente de trabajo, la cultura y el procedimiento de la organización, la importancia de la colaboración y el trabajo en equipo, esta enfrenta una situación de cambio para avalar servicios de calidad los usuarios<sup>7</sup>, partiendo del mismo supuesto de que muchos centros de salud valoran mucho el procedimiento de las organizaciones y las culturas de los trabajos en equipo, así como diversas poblaciones relacionadas con la salud<sup>8</sup>.

El perfeccionamiento de la innovación la intrusión de nuevos expertos en el mercado profesional y los constantes cambios en la economía global, todo esto conmueve la aptitud de vida en el entorno laboral. Una encuesta de Gallup halló

que el 15% de los servidores están estimulados con el horizonte de la compañía, y estas cantidades indican una carencia de estimulación para laborar con las organizaciones. Según el informe de PWC, un número significativo de trabajadores peruanos han dejado empleos latinoamericanos, un promedio del 20%.

Con base en lo anterior, este artículo tratará de enfocarse en muchas opciones que pueden emplearse a cualquier entidad, ya sea estatal o privada, pretendiendo dirigir organizaciones que sepan orientar adecuadamente a todos sus componentes para que tomen las decisiones necesarias. La mayor parte de sus habilidades y conocimientos para ayudar a lograr sus objetivos.

Las labores en equipo y la estimulación han sido componentes fuertemente interesantes, esenciales para cualquier compañía, tanto estatal como privada, durante muchos años; Con el inicio de la pandemia, estas variables se han vuelto aún más graves. Desde hace varios meses, la pandemia ha cambiado el rumbo de todas las organizaciones en Perú, obligándolas a reorganizar sus actuales sistemas de trabajo, lo que les ha permitido desarrollar nuevas estrategias de afrontamiento a la situación actual<sup>9</sup>.

Establecer una cultura organizacional ideal y un trabajo en equipo efectivo es esencial para el éxito futuro de cualquier institución. Está relacionado con los conocimientos y recursos de cada capital humano. También es importante considerar el valor de este capital humano al tomar decisiones de contratación. Para que las organizaciones tengan éxito en el futuro, es fundamental que las organizaciones gestionen eficazmente su capital humano. Esto se debe a que, si bien la mayoría de las instituciones tienen capital financiero, se basan en una mentalidad cultural que se puede cambiar con una investigación adecuada<sup>1</sup>.

Las organizaciones son exitosas debido que tienen como pilares de crecimiento el capital humano, este está orientado al trabajo en equipo<sup>2</sup>. El ser humano se enfrenta a retos que le obligan a mejorar, así como disponer de métodos que le permitan identificar objetivamente todo aquello que le impacta en la organización<sup>3</sup>.

La relevancia de los servicios de salud en América Latina es un tema crítico en la actualidad<sup>4</sup>. Se han explorado tanto las perspectivas teóricas como los datos empíricos para determinar la eficacia y la eficiencia de las instituciones de salud<sup>5</sup>.

Además, los comportamientos organizacionales y los trabajos en equipos son factores clave y el análisis de rentabilidad y eficiencia organizacional<sup>6</sup>. Por su parte, la Universidad ICESI de Colombia ha dado pasos importantes para potenciar los equipos de trabajo<sup>7</sup>.

Perú experimenta un cambio transformador hacia la optimización de su cultura de trabajo en equipo y conducta organizacional<sup>8</sup>. El campo de los hogares de ancianos enfatiza particularmente los comportamientos organizacionales y las culturas de los trabajos en equipos, representando excelente ejemplo de grupos humanos relacionados con la salud. Existen correlaciones sólidas y edificante entre las culturas de los trabajos en equipos y el comportamiento organizacional, lo que ejemplifica su importancia<sup>9</sup>.

Esta realidad permitió plantear una pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional del personal de servicio del Centro de Salud de Corrales, Tumbes - 2024?. Con sus preguntas específicas 1. ¿Qué relación existe entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024? 2. ¿Qué relación existe entre sinergia y el comportamiento organizacional en el centro de salud Corrales, Tumbes - 2024? 3. ¿Qué relación existe entre oportunidad y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024? 4. ¿Qué relación existe entre producción y tareas y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024? 5. ¿Qué relación existe entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024?.

Buscando el objetivo general determinar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024. Considerando aspectos específicos como: Analizar la relación entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores.

Analizar la relación entre sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores, Analizar la relación entre oportunidad y el comportamiento organizacional de los servidores. Analizar la relación entre producción y el

comportamiento organizacional de los servidores. Analizar la relación entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores.

## II. REVISIÓN DE LA LITERATURA

Las teorías del presente trabajo de investigación se fundamenta en variables e indicadores detalladas de tal forma que la información sea notable y fehaciente. Según Maslow, una cultura de actividades en equipo y conducta organizacional puede proporcionar grupos que comienzan a ser expuestos, en su teoría de tratar con las necesidades humanas, exponiendo que todos tienen algunas necesidades humanas que pueden ser satisfechas en su lugar de trabajo, ganando así la posibilidad de ser parte del grupo, la satisfacción, sensibles a cualquier incitación, normas, etc. Del mismo grupo previamente formado, todo lo cual crea incentivos y puede enviar cualquier poder de incitación de carácter económico<sup>11</sup>.

Desde esta perspectiva, se puede observar que los hombres tienen exigencias sociales que se esfuerzan por cumplir en el mismo ambiente en que trabajan. Los hombres responden a estímulos tales como regulaciones, eslóganes y similares, mientras obtienen gratificación de ser parte de un grupo. Estos estímulos crean una poderosa fuerza motivacional que puede eclipsar los incentivos económicos. Pasando de la noción de homo economicus de la escuela clásica, llegamos al concepto de homo social de la escuela de derechos humanos. Esta escuela aboga por resolver los desafíos organizacionales a través de la mejora de los recursos humanos, incluida la subordinación y la utilización de grupos para canalizar la energía y dirigir la conducta hacia los objetivos previstos<sup>11</sup>.

El trabajo en equipo encarna la cultura del trabajo, se refiere al conjunto de estrategias, procedimientos y métodos utilizados por grupos de humanos, logrando metas expresadas, teniendo las características siguientes. Integración armoniosa de ocupaciones y acciones perfeccionadas por personas diferentes. Su ejecución requieren de responsabilidad compartida entre los participantes.

La actividad requeridas se realizan de manera coordinada. Requiere que el plan, planificado en equipo, apunte a lograr un objetivo común<sup>12</sup>.

Por eso se ha pasado del homo economicus toda organización se cuestione es mejorar su desempeño, utilizar grupos que puedan juntar energías y orientar el comportamiento que presenta cada área, por lo que esta cultura intenta demostrar a través de trabajo en equipo, Las estrategias, procesos y métodos dirigidos al logro de metas específicas se caracterizan por la integración y armonía en las actividades y funciones realizadas por diferentes individuos. Su implementación exitosa requiere responsabilidad compartida y coordinación entre los miembros del equipo. Un equipo cohesionado planifica y coordina actividades para lograr un objetivo común para cada proyecto<sup>13</sup>.

En el campo de la salud, el cultivo de una cultura que valore el trabajo en equipo es crucial para superar posibles obstáculos. El objetivo es subsanar las carencias o insuficiencias en los servicios ofrecidos de salud a la ciudadanía. Logra este objetivo, se deben considerar al menos dos escenarios. El primero implica el reconocimiento de que los esfuerzos colaborativos y coordinados son necesarios a un nivel objetivo<sup>14</sup>.

Según Blake y otros (1991), la cultura del trabajo en equipo se refiere a un vínculo de métodos, percepciones y actitudes de los trabajadores que reúnen principios las tendencias organizacionales que forman la ideología, los fundamentos y los principios organizacionales. La organización, es decir, es la organización que gestiona la interacción de los empleados y de la misma forma gestiona las operaciones organizativas basadas en el capital humano<sup>15</sup>.

Asimismo, además de la aceptación previa de normas, principios y roles de comportamiento social con las siguientes características esenciales, las personas interactúan constantemente de una forma o manera que se unen para lograr objetivos comunes: cohesión, roles, permeabilidad, comunicación<sup>16</sup>.

La cultura del trabajo en equipo se desglosa en cinco dimensiones importantes, que se detallan a continuación:

1. **Autoridad y Poder:** Con base en el precepto ordenado, se dan disposiciones, los subordinados deben obedecer, se formulan metas y objetivos, luego se proponen tareas se mantiene la interacción estricta, la coordinación y la comunicación son mínimas.

2. **Sinergia:** Es un tipo de ejercicio recíproca en la que los empleados aportan sus habilidades, conocimientos, capacidades, etc., se respetan entre sí y su contribución conjunta es mayor que la de los individuos, cada uno cumple con sus funciones dentro de la organización.
3. **Oportunismo:** Estilo de intercambio basado en la situación, es decir, el interés colectivo está por debajo del interés personal, utilizando el poder y la autoridad como herramienta para lograr metas personales, y adaptándose a la situación propuesta por el jefe según sus normas.
4. **Producción y tareas:** Los sujetos y grupos están más interesados en los efectos que en los intereses de las personas, creando un ambiente de conflicto o competencia..
5. **Sinergia:** Es un tipo de acción mutua en la que los empleados aportan sus habilidades, conocimientos, capacidades, etc., se respetan y su contribución conjunta es mayor que la de los individuos, cada uno cumple con sus funciones adentro de la compañía.
6. **Oportunismo:** Se refiere al estilo de intercambiar según la situación, es decir, los intereses colectivos están por debajo de los intereses personales, utilizando el poder y la autoridad como herramienta para lograr metas personales, adaptándose a las propuestas del jefe según sus estándares.
7. **Producción y tareas:** los sujetos y grupos están más interesados en los efectos que en los intereses humanos, lo que crea un conflicto o un entorno competitivo.
8. **Rutina:** Pretende seguir un orden jerárquico, resultando en individualismo<sup>15</sup>.

Los equipos efectivos no se forjan al azar, sino que se cultivan a través de un enfoque sistemático y deliberado. A través del esfuerzo colectivo de todos los miembros, los equipos se moldean para satisfacer los requisitos específicos de una situación determinada, adaptándose para enfrentar desafíos significativos en el camino<sup>17</sup>.

La planificación, la toma de decisiones y la acción son mejores en colaboración, es decir, en dar vida a las ideas. Las labores en grupo sea parte de la política y valores de su compañía tanto como su colaboración e interacción con los gerentes y el resto de su organización. El trabajo debe ser evaluado y recompensado a través de un sistema claro de recompensas<sup>18</sup>.

Los equipos se caracterizan por logros definidos, metas, aceptación de cada uno de sus roles, comunicación confiada, colaboración emocional, reciprocidad y apertura, y buenas relaciones interpersonales, es decir, alta productividad y bajos niveles de compromiso interpersonal<sup>19</sup>.

Para poder determinar que tipo de cultura de trabajar en grupo tienen el profesional de la salud necesario saber que tipo de equipo presentan, los dividiremos en dos dimensiones, sabemos que los grupos podrian ser tanto serios como inconsecuentes:

Equipos consecuentes están compuestos por miembros asignados de forma voluntaria o arbitraria que trabajan juntos para realizar una serie de actividades. Una vez determinados, estos grupos forman una jerarquía y asignan tareas individuales junto con sus plazos de entrega. Al completar con éxito las tareas, el equipo se disuelve<sup>20</sup>.

Los equipos formales deben seguir un conjunto de reglas y objetivos. Pueden ser temporales o permanentes, con miembros jerárquicamente ordenados que deben adaptarse a su estructura<sup>21</sup>.

Las características esenciales del trabajo en equipo constituirán los indicadores de nuestro trabajo y son: la solidaridad física y emocional predominan la cohesión ante situaciones adversas en las tareas diarias, el papel reconocido de cada miembro en la tarea, la respuesta a los emergentes, requiere una comunicación segura, emociones positivas en el equipo y armonía entre intereses y necesidades personales<sup>16</sup>.

En salud, las culturas organizacionales define la combinación de emblemas, declaraciones, comportamientos, modos y formas en que cada miembro se expresa<sup>22</sup>.

La cultura organizacional es lo que establece distinciones en una organización, comunica una identidad clara y significativa a los miembros, promueve el compromiso, brinda permanencia al entorno social de la compañía, los ayuda mantenerse agrupados, en última instancia, permite que los mecanismos que controlan la conducta y actitudes de los miembros funcionen en el efecto de organización <sup>23</sup>.

La cultura organizacional se considera una influencia efectiva, a partir de actuar como mediador entre la implementación del conocimiento personal y la realización del conocimiento corporativo, convirtiéndolo en un aprendizaje organizado para resolver cualquier problema en cualquier nivel de complejidad<sup>24</sup>.

El comportamiento organizacional facilita las relaciones humanas, permitiendo que ambas personas interactúen. En el siguiente nivel, se considera que el comportamiento tiene un valor significativo para explorar qué dinámicas están funcionando en un número menor de grupos, ya sean formales o informales. Finalmente, estas organizaciones pueden gestionarse a través de sistemas internos integrados<sup>25</sup>.

Solo poder predecir el comportamiento humano si tienes experiencia con las reacciones humanas. También ocurre en el comportamiento organizacional, porque se estudia la función de la organización y su interacción. Conociendo que cada compañía es única y diferente del resto, la conducta organizacionales su fundamento y su descripción generalmente relevantes en términos de funcionamiento<sup>26</sup>.

Dentro del ámbito de la atención médica, el término "cultura organizacional" abarca una combinación multifacética de costumbres, tradiciones, ideologías y prácticas que comúnmente adoptan sus miembros. Esto incluye la implementación de normas, la utilización del lenguaje científico y técnico, y la incorporación de disciplinas biomédicas y sociales, tal como lo define la fuente<sup>27</sup>.

Sánchez et al, afirma que la cultura organizacional tiene las siguientes funciones: crear distinciones entre organizaciones, proporcionar a los miembros de cada organización un sentido de identidad y contribuir a la estabilidad de sus respectivos sistemas sociales al ayudar a mantener la cohesión y funcionalidad del sistema

social como un mecanismo de control de las actitudes de los empleados y comportamientos<sup>28</sup>.

El proceder en las compañías es el estudio de individuos, conjuntos y las entidades afectan los comportamientos, los empleados dentro de una organización. Esta información se utiliza para comprender mejor cómo funcionan las organizaciones y mejorar la eficacia de las mismas<sup>29</sup>.

El MINSA define el comportamiento organizacional como la percepción colectiva del trabajo entre los miembros de una organización. Esto incluye las relaciones interpersonales que se desarrollan dentro del ambiente de trabajo, así como los protocolos tanto formales como informales<sup>30</sup>.

Los objetivos del comportamiento organizacional se detallan de la siguiente manera:

Describir sistemáticamente el comportamiento humano en una variedad de escenarios. Alcanzar que gerentes usen la comunicación sencilla para comunicarse sobre el comportamiento humano en el trabajo.

En teoría, los gerentes tienen la capacidad de pronosticar el comportamiento futuro de sus empleados. Esto implicaría predecir el nivel de compromiso y productividad de cada empleado, así como identificar a aquellos que puedan estar ausentes, tardes o disruptivos en un momento dado, para que se puedan tomar medidas preventivas.

La supervisión y gestión de actividades humanas específicas dentro de un lugar de trabajo son de suma importancia para quienes están a cargo. Se invierten en los efectos que tiene el rendimiento en el comportamiento de los empleados, la mejora de las habilidades, los esfuerzos de colaboración y la productividad general. Estos individuos se enfocan en mejorar los resultados a través de su propia orientación, así como las acciones de sus subordinados. El campo del comportamiento organizacional es una herramienta valiosa para ayudarlos a alcanzar estos objetivos.

Los instrumentales de la conducta organizacionales están siendo utilizadas, restringir libertad y quitarles retribuciones. Los gerentes deben recordar la conducta organizacional es un instrumento humano para la humanidad<sup>29</sup>.

Los gerentes reconocen la insatisfacción, la incertidumbre y la frustración que experimentan sus empleados bajo el testamento del modelo autoritario<sup>30</sup>. La mayoría de las empresas hoy en día están logrando conseguir brindarle seguridad a sus talento humano. Son ellos quienes instruyeron el programa. Se trata de beneficios sociales, especialmente basados en los recursos económicos necesarios para la obtención de beneficios, apropiación directa para generar confianza en su organización<sup>31</sup>.

También contamos con modelos solidarios donde la gestión a través del liderazgo crea un ambiente en el que trata de ayudar a los empleados a crecer profesionalmente y lograr lo que pueden hacer en coordinación con la organización. Como apoyo a los empleados están orientados a la gestión, resolución de conflictos que originan en el trabajo el modelo Academy es muy útil ya que es muy solidario y en realidad se basa en el liderazgo<sup>32</sup>.

El modelo universitario surge del compañerismo que muestran los colaboradores, proporcionando así un mejor sentido en cuanto a su utilidad y necesidades, los conceptos de vinculación y secuencia son aplicados en el modelo del sistema, esto permite entender cómo funcionan dinámicamente, laboran una empresa. La comunidad, y finalmente los modelos autocráticos reposan sobre el poder de control de las necesidades que presenta, dirigiendo a los empleados a cumplir con las normas emitidas por la gerencia, considerando que el jefe es la obediencia más que el respeto, todo lo anterior indica que el trabajo en equipo es la mejor decisión<sup>29</sup>.

Un sistema es un conjunto, partes interrelacionadas que realizan actividades para conseguir objetivos. Esta es la razón por la cual el desempeño de una organización se denomina sistema. Un modelo de sistema consiste en aplicaciones secuenciales permiten alcanzar la actividad dinámica de una fábrica, unidad de producción o comunidad laboral en un lugar particular. Esta es la razón por la cual los modelos de sistemas son tan importantes cuando se aprende a comprender los sistemas en diferentes ubicaciones y diferentes tipos de sistemas<sup>29</sup>.

Los modelos autocráticos como última dimensión se basa en el poder, demandas hace, se posiciona como autoridad oficial y formal, la gerencia delega el poder en quienes lo aplican, la gerencia dice saber que falsifica el qué y qué es para los empleados debe cumplir con su reglamento. Para ello es necesario presionar al trabajador, que esto se considera sumisión al jefe, pero no se sigue, y sigue siendo útil en algunas situaciones, como las típicas crisis organizacionales<sup>31</sup>.

Las organizaciones presentan los cambios fundamentales que enfrentan los administradores a diario, y la competencia global exige disponibilidad de los empleados para aprender a enfrentar estos nuevos retos a menudo acelerados<sup>33</sup>. Los desafíos que enfrentan los gerentes son los siguientes: Enfrentar los tiempos modernos, es decir, para tener un óptimo ambiente laboral, de elementos deben admitir las diversas culturas que presenta cada integrante<sup>34</sup>. Es bien sabido las compañías se han tornado híbridas, conteniendo seres humanos discapacitados, homosexuales o personas mayores, quieren dotar a estos grupos de más capacidades para que sus gerentes traten a todos por igual <sup>35</sup>.

Las mejoras en productividad brinda la organización recaen en los administradores. El personal muestra amabilidad, cortesía, un sentido de accesibilidad y una gran capacidad para responder de inmediato a las necesidades de los clientes.

Para que los gerentes cedan controlar y las adecuadas a sus puestos de trabajo. Busquen hacer frente a la contingencia de manera ad hoc, flexible, espontánea y no impredecible. Para que una organización sea considerada exitosa, debe ser artísticamente innovadora y superar el cambio<sup>37</sup>.

La interdependencia de sujetos, grupos y bases organizacionales dentro de una empresa es el enfoque de los estudios de trabajo en equipo y comportamiento organizacional. Estos dos conceptos están estrechamente entrelazados, ya que el comportamiento organizacional se ocupa de las actividades relacionados con el trabajo. El trabajo en equipo enfatiza la importancia de la colaboración. Estos dos conceptos están estrechamente entrelazados, ya que el comportamiento organizacional se ocupa de las actividades relacionadas con el trabajo<sup>38</sup>.

## **2.1. Antecedentes**

### **2.1.1. Antecedente internacionales**

como, el Anchatuña (2021). En su investigación culturas de trabajo en equipos y conducta organizacionales en individuos asistenciales de prestadoras externo IESS Guayaquil tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el comportamiento organizacional utilizó un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional. Usó como instrumento el cuestionario con un muestreo de 78 sujetos. Concluyendo que, el resultado de correlación Rho de Spearman es alta significativamente con un coeficiente de Pearson de 0,430. Mostrando una correlación entre ambas variables<sup>39</sup>.

Tran (2020). En su estudio denominado culturas organizacionales, comportamientos de liderazgo y satisfacción laboral en un Hospital de Vietnam, su objetivo fue determinar la correlación entre las culturas organizacionales, la conducta de liderazgo y la satisfacción laboral hospitalaria utilizó un enfoque cuantitativo correlacional, con una muestra de 294 colaboradores, su instrumento fue un cuestionario. Concluyendo que la cultura jerárquica incide negativamente en el liderazgo y en las relaciones con los empleados, planteando además que los gerentes deben conocer los tipos de culturas organizacionales, este permite adaptarse al cambio, lo que conduce a mejores resultados<sup>38</sup>.

Herdoiza (2020). Investigación comportamientos organizacionales y su influencia en desempeños laborales del personal de enfermería en el Hospital IESS Babahoyo tuvo como objetivo de analizar el comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral, utilizó un enfoque descriptivo correlacional, utilizando como instrumento para la recopilación de la información el cuestionario muestreando de 150 sujetos. Los resultados que existió una correlación fuerte y positiva entre el comportamiento organizacional y el desempeño laboral<sup>39</sup>.

Córdoba (2020). En su investigación cultura de la organización y satisfacción de servidores médicos - enfermeros en UCIN de la Maternidad Nacional del Rosario, Argentina 2018, cuyo objetivo relación de la cultura de la organización y la satisfacción, con un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, utilizando un instrumento como cuestionario para recojo de información con un muestreo de 180

sujetos. Concluyendo que expusieron las impresiones de estimulación, clima laboral conflictivos y comunicaciones fragmentada, muestra que los colaboradores<sup>40</sup>.

En su publicación denominada Plan Estratégico para el Desarrollo de la Cultura Organizacional en los Servicios de Gestión Ambiental en Trujillo, Avalos (2020) explora el establecimiento de la cultura organizacional a nivel nacional. Su investigación ahonda en la implementación de la planificación estratégica como herramienta para reforzar los valores y creencias de todo el personal, con el objetivo final de alcanzar las metas propuestas por la organización. El objetivo de este estudio es proporcionar estrategias prácticas y efectivas que se puedan poner en práctica para promover el éxito organizacional. La investigación fue descriptiva correlacional con enfoque cuantitativa utilizo la encuesta como instrumento para la recopilación de información muestra 70 sujetos. Concluye, sin duda, las culturas organizacionales basadas en valor orientadas a promover logros, metas institucionales pueden establecerse, así como cambiarse, mediante el uso de la planificación estratégica<sup>43</sup>.

Riveros (2019). Estudio denominado cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el centro de salud nuevo occoro, el objetivo fue establecer una correlación entre dos variables en el lugar de trabajo del autor. El estudio utilizó un diseño transversal no experimental con un enfoque inductivo-deductivo de materiales y métodos, utilizando como muestra a 11 personas que laboran allí, los datos fueron recolectados por resultados de encuesta: 31-35 años mayores frecuentes, mínimo 36 – A la edad de 40 años, las empleadas son obviamente dominantes, es decir, tienen antigüedad y experiencia de 1 o más años. La frecuencia del modo académico en el comportamiento organizacional es relativamente alta, y la frecuencia del modo institucional y el modo autocrático tienen las expectativas más bajas, que están débilmente correlacionadas positivamente con las expectativas. Conclusiones Estas dos variables fueron más frecuentes en los equipos formales en el modelo universitario y en el modelo tutelar, por lo que efectivamente no hubo relación significativa entre ambas en el centro de salud<sup>44</sup>.

Hidalgo (2019) en su tesis titulada Síndrome de Burnout y comportamientos organizacionales del personal médico del centro de salud SJL de Lima, el objetivo de disminuir el burnout reflejado en el comportamiento cotidiano de los médicos con síndrome médico en esta institución , En un estudio de 25 profesionales de la salud que sabían que su instrumento era un cuestionario, un ejercicio de hipótesis, utilizando enfoque transversal cuantitativo, no experimental, encontramos una asociación negativa significativa entre el desgaste profesional y el ausentismo. somos menos productivos y menos satisfechos con nuestro trabajo<sup>45</sup>.

Loyaga (2019). En su investigación Habilidades sociales correlacionado con percepciones del comportamiento organizacional en el centro de atención primaria II Huamachuco-ESSALUD, cuyo objetivo fue determinar las correlaciones entre las habilidades sociales y la percepción del comportamiento organizacional, con un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, utilizó un instrumento como el cuestionario para el recogimiento de información muestreando 25 elementos, evidenciando resultados de 56% de sujetos seleccionada teniendo niveles positivo de habilidades sociales, asimismo la conducta de la compañía un 68% cuentan con niveles altos, concluye destrezas sociales no guardan correlación con percepciones de la conducta organizacional<sup>46</sup>.

Vallejos (2019), En su estudio culturas organizacionales y su correlación con el comportamiento de los empleados en la empresa de telecomunicaciones Best Cable. Una visión general de la cultura organizacional. Se identifican los componentes de la cultura organizacional que están relacionados con el comportamiento de los empleados en términos no físicos, se examina el comportamiento de los empleados y, definitivamente, si la cultura organizacional influye en el comportamiento. Se concluye existe un vínculo entre culturas organizacionales en sus dimensiones intangible y el comportamiento de los empleados<sup>45</sup>.

### **2.1.2. A nivel Local**

Álamo (2021) en su trabajo el liderazgos transformacionales y su impacto en el comportamiento organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tumbes, 2020. Estudio descriptivo no

experimental y de diseño transversal, utilizó los métodos cuantitativos. La muestra constó de 49 docentes de la FCE de la UNTumbes en el 2020. Como técnicas de encuesta se utilizaron cuestionarios, utilizó el método de expertos para la validez del instrumento, el alfa de Cronbach para la confiabilidad. Concluyó que existe una relación positiva e importante entre el liderazgo transformacional y el comportamiento organizacional<sup>46</sup>.

## 2.2. Terminos basicos

**Cultura trabajo:** Vinculo de politicas, reglas que rigen las intervenciones entre los miembros de las compañías y los mercados, usuarios y otras partes externas<sup>49</sup>.

**Metas:** Estos son los resultados o metas que desea alcanzar. Se utilizan para guiar la toma de decisiones y representan el estándar contra el cual se miden los resultados del trabajo<sup>50</sup>.

**Comunicación:** La transferencia de información del remitente al receptor si el receptor entiende el mensaje<sup>51</sup>.

**Labores:** conjunto de trabajo o acciones planificadas por la organización que son realizados con una finalidad específica por una persona<sup>49</sup>.

**Coordinación:** Es la acción y efecto de unir o juntar alguna cosa de manera armoniosa y sincronizada<sup>49</sup>.

**Roles:** Función que desempeña un individuo en un lugar o en una situación<sup>51</sup>.

**Adaptabilidad:** acción de adaptarse o adecuarse a algo<sup>52</sup>.

**Competencia:** Disputa entre dos individuos que aspiran a un mismo objetivo<sup>52</sup>.

**Acatar órdenes:** Es la acción de tolerar, respetar o consentir algo<sup>49</sup>.

**Centro de salud:** Es una estructura que ofrece servicios de salud para las masas. Las diferentes actividades de enfermería y las evaluaciones de los servidores pueden diferenciar según los centros y las regiones. Por lo general, las instituciones de salud tienen sitios de trabajo para los servidores administrativos, pediatras, medicos, enfermeras<sup>53</sup>.

**Apoyo:** Ambiente propicio para el crecimiento de los empleados y el logro de las metas<sup>29</sup>.

**Autocrático:** Basado en el poder, el controlador debe tener el poder requerido<sup>29</sup>.

**Colegiado:** El término colegiado o colegial describe a un conjunto de seres humanos que comparten un objetivo común<sup>29</sup>.

**Organización:** Organización: Una organización es una estructura administrativa creada para lograr una meta<sup>7</sup>.

**Trabajador:** personas físicas que hayan cumplido la edad mínima legal y presten servicios remunerados<sup>54</sup>.

### **III. MATERIALES Y MÉTODOS**

#### **3.1. Tipo y diseño**

La presente investigación se reflejó a través de un enfoque cuantitativo y las etapas se derivarán de procesos secuenciales y argumentos de evidencia. La identificación del problema se hizo coincidir con la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional del personal de servicio del centro de salud, luego se planificó los objetivos y soluciones de este estudio, se establecieron las variables, inmediatamente los resultados del contraste de hipótesis, se presentarán de inmediato la validación de la variable y su análisis, uso de métodos y procedimientos estadísticos, reconocimiento de cumplimiento de objetivos y conclusiones<sup>55</sup>.

En cuanto a la investigación, fue relevante ya que examinaron diferentes percepciones relacionadas con la pregunta de investigación. Estos conceptos teóricos, a su vez, formaron argumentos para conceptos científicos teóricos, expresan las posibilidades de solución investigadas, estudiaron contextos problemáticos para sacar conclusiones en contextos teóricos<sup>56</sup>.

Paradigma positivista se apoyaron la intención de expresar posibles soluciones a través de estadísticas<sup>57</sup>. El presente estudio fue de tipo positivista usando métodos cuantitativos que buscan probar hipótesis y métodos estadísticos; argumenta la realidad objetiva del Centro de Salud Corrales-Tumbes. Apareciendo en los servidores del centro de salud corrales Tumbes. El estudio respondió las preguntas más importantes. Básicamente, esto tendrá un impacto directo en el objetivo de auto presentación y la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional en el servidor de Corrales<sup>58</sup>.

El diseño contrastación de hipótesis cuando se busca refutar o probar una hipótesis, se deberán hacer ciertas suposiciones. Estos supuestos permiten que un grupo específico de personas, en este caso, toda la población, haga afirmaciones sobre el fenómeno que se estudia. El análisis estadístico más común utilizado para

comparar dos o más hipótesis es el análisis estadístico inferencial no paramétrico Rho de Spearman.

Las variables y sus categorías no tendrán correlación significativa cuando los resultados sean  $p > 0.05$ .

### 3.2. Población, muestra

Una población se define como la suma de los fenómenos objeto de estudio, donde las partes constituyentes comparten elementos en común de la población, por lo que el estudio parte de los datos de investigación<sup>59</sup>.

La Población fueron servidores del centro de salud corrales.

**Tabla 1. Población y muestra**

Población	Tipo de muestra: No probabilística
50	50

*Fuente:* Propia.

La muestra seleccionó a los sujetos mediante técnicas no aleatorias. Este proceso está sujeto al constante juicio humano, cuyos elementos son considerados caprichosamente y muchas veces por interés<sup>60</sup>. Integrada por 50 trabajadores.

### 3.3. Métodos, técnicas e instrumentos de recolección de datos

Metodología empleado fue hipotéticos-deductivos, procedimientos incluyeron método de tomar algunas hipótesis y verificarlas a partir de las conclusiones y contrastes de los últimos hechos a través de inferencias basadas en ellos<sup>61</sup>.

Para evaluar el desempeño de las dos variables de estudio, se utilizó la técnica de encuesta, que es un método destinado a obtener información que proporcionaron una muestra de temas relevantes para ellos o para un argumento en particular<sup>59</sup>.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, como una herramienta destinada a obtener respuestas pertinentes a las preguntas de investigación, cuyas especificaciones principales incluyen validez de contenido, estándar, estructura y confiabilidad. Estas herramientas se formularon en función de sus dos variables,

dimensiones e indicadores. Asimismo, fue establecida la validez y confiabilidad y el cuestionario que ha permitido medir el propósito para el cual fue creado<sup>62</sup>.

Para la validez del contenido se seleccionaron tres profesionales expertos a nivel de maestría con conocimiento en la materia para certificar los proyectos de instrumentación establecidos, en este caso para las variables: culturas de trabajo en equipos y comportamientos organizacionales del servidor, representativas lo que se busca evaluar. Participaron en el juicio de expertos, quienes opinaron sobre la pertinencia del instrumento.

La validez de criterio que se aplicará para las dos variables en estudio, estuvieron bien compartimentadas debido a su soporte en el marco teórico. Cada una tiene dimensiones y sus propios indicadores, “cultura de trabajo en equipo” tiene 5 categorías y 14 indicadores, mientras que la variable “comportamiento organizacional” tiene 4 dimensiones y 5 indicadores como la anterior, un resultado mayor a 0,21 indica que el proyecto es efectivo Hago lo mismo para el análisis de validez estándar.

Siendo la validez de constructos para el estudio se contó con el debido apoyo de citas y conceptos mediante los cuales se definieron las dos variables. La variable 1, Culturas de trabajo en equipos proviene de las ideas de Blake et al., 1991, Reza, 2005 y Kozlowski, 2006; mientras que la variable 2, Comportamiento organizacional proviene de Amaya, 2003, Chiavenato, 2009. Cada variable tiene sus dimensiones e indicadores definidos y sustentados con otros conceptos. Esto demuestra la validez de su creación.

Para la confiabilidad de los instrumentos se aplicó el alfa de Cronbach es una prueba que determinó la confiabilidad de la escala midiendo su puntaje promedio. Se calculó encontrando las correlaciones estimadas entre las escalas actuales y otras formas alternativas.

La confiabilidad debida a la seguridad interna se estudió utilizando el Alfa de Cronbach, que especifica con elementos estará estrechamente relacionado un grupo de elementos. Se consideró que los indicadores obtenidos cuando eran iguales o superiores a 0,7 tenían una buena fiabilidad. En este caso, la fiabilidad se realizó sobre 2 instrumentos de medida establecidos para dos variables. Luego se

calculo mediante la fórmula, siendo el valor obtenido de los 28 ítems correspondientes para ambas variables 0,933, así mismo para la primera variable fue de 0,834 y para la segunda variable fue de 0,811, demostrando así la aparente confiabilidad de ambos instrumentos (ver anexo 3).

### **3.4. Procedimiento y análisis de datos**

Se analizó los datos nuestras variables de investigación se basó en métodos cuantitativos, con niveles descriptivos asociados, y seguiremos la siguiente ruta de análisis de datos:

Participarán en una verificación de informacion normal, en este caso Kolgomorov Smirnov, para determinar cantidades de ítems en la investigacion, determinar si la informacion que estamos verificando sobre la variable son paramétricos o no paramétricos, y realizar pruebas contra estadísticas apropiadas estándar.

Los datos después de examinar los resultados de cada variable, se construirá una base de datos utilizando medios técnicos como el software SPSS versión 24.

La Formulación de hipótesis de la investigacion se consideró la siguiente:  $H_G$ . Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional del personal de servicio del Centro de Salud de Corrales, Tumbes – 2024, por otro lado la hipotesis nula  $H_0$ . No Existe relación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional del personal de servicio del Centro de Salud de Corrales, Tumbes – 2024. Asi mismo se precisa la hipotesis especificas:  $H_1$ . Existe relación significativa entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024,  $H_2$ . Existe relación significativa entre sinergia y el comportamiento organizacional en el centro de salud Corrales, Tumbes – 2024,  $H_3$ . Existe relación significativa entre oportunidad y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024,  $H_4$ . Existe relación significativa entre produccion y tareas y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024,  $H_5$ . Existe relación significativa entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024.

### **3.5. Variables y operacionalización**

#### **Identificación de variables**

##### **Variable N° 1:**

Cultura de trabajo en equipo

##### **Variable N° 2 :**

Comportamiento organizacional

**Tabla 2. Operacionalización de variables**

Variable	Definición		Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
	Conceptual	Operacional			
Cultura de trabajo en equipo	Las culturas de trabajos en equipos es una cultura que gestiona la forma en que interactúan los empleados. Así mismo, la organización opera en base a su capital humano <sup>15</sup> .	La evaluación de los aspectos culturales del trabajo en equipo se realizará mediante una técnica de encuesta. El instrumento del cuestionario abarcará varias dimensiones como autoridad y poder, sinergia, oportunismo, producción y tareas. Eventualmente, estas dimensiones se aplicarán a los facilitadores de proveedores externos del IESS.	Autoridad y poder	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jerarquía.</li> <li>• Metas.</li> <li>• Labores</li> <li>• Coordinación</li> <li>• Comunicación</li> </ul>	Ordinal
			Sinergia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Roles.</li> <li>• Interacción.</li> </ul>	
			Oportunismo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptabilidad.</li> <li>• Interés personal.</li> <li>• Autoridad.</li> </ul>	
			Producción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resultado</li> <li>• Competencia</li> </ul>	
			Rutina	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acatar órdenes.</li> <li>• Individualismo</li> </ul>	
Comportamiento organizacional	Los comportamientos organizacionales son considerados un campo de estudio en el que se investiga la influencia de aspectos del comportamiento existentes en individuos, grupos y estructuras dentro de una organización para mejorar la eficiencia aplicando sus conocimientos a dicha organización <sup>29</sup> .	Se medirá a través de encuestas, y sus herramientas utilizarán cuestionarios para medir las dimensiones de tutela, apoyo, colegiado, sistema, autoritario, etc., cada una de las cuales tiene sus propios indicadores.	Custodia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bienestar social</li> </ul>	Ordinal
			Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientación</li> <li>• Participación del trabajador.</li> </ul>	
			Autocrático	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autoridad formal.</li> </ul>	
			Sistémico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistematización de procesos</li> </ul>	

## IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1. Resultados

#### Ánisis descriptivo

**Tabla 3. Cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional**

Nivel	Cultura de trabajo en equipo		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	14	28.00%	27	54.00%
Alto	17	34.00%	21	42.00%
Medio	19	38.00%	2	4.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se representa en la tabla 3, el conjunto de encuestados que la laboran en le Centro de Salud de Corrales, variable cultura de trabajo en equipo obtiene el nivel medio 38.00%, asimismo para el nivel alto 34.00%, mientras que el nivel muy alto 28.00% y el nivel bajo opinaron 0.00%, con una influencia en el comportamiento organizacional situandose en los niveles muy alto 54.00%, para el nivel alto 42.00%, para el nivel medio manifestaron 4.00%; evidenciandose que la influencia de nivel de medio de la cultura de trabajo no corresponde en la misma proporción del comportamiento organizacional.

**Tabla 4. Dimensión autoridad y poder y el comportamiento organizacional**

Niveles	Autoridad y poder		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	23	46.00%	25	50.00%
Alto	27	54.00%	22	44.00%
Medio	0	0.00%	3	6.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se aprecia en la tabla 4, la autoridad y poder obtuvieron el nivel alto 54.00%, asimismo para el nivel muy alto 46.00%, mientras que el nivel medio 0.00%, con atribución en los comportamientos organizacionales situandose el nivel muy alto 50.00%, para el nivel alto 44.00%, sin embargo para el nivel medio manifestaron 6.00%.; precisando que los mandos jerarquicos no estan siendo recepcionado de la mejor manera por los servidores en los cumplimientos de las metas, con una comunicación debil en el centros de salud de corrales.

**Tabla 5. Dimensión sinergia y el comportamiento organizacional**

Niveles	Sinergia		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	18	36.00%	25	50.00%
Alto	27	54.00%	22	44.00%
Medio	5	10.00%	3	6.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se aprecia en la tabla 5, la sinergia obtuvieron el nivel alto 54.00%, asimismo para el nivel muy alto 36.00%, mientras que el nivel medio 10.00%, con una influencia de comportamientos organizacionales situandose en niveles muy alto 50.00%, para el nivel alto 44.00%, para el nivel medio manifestaron 6.00%; precisando que los roles y la interaccion de los servidores estan siendo poco influenciados en el centros de salud de corrales.

**Tabla 6. Dimensión oportunidad y el comportamiento organizacional**

Niveles	Oportunismo		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	23	46.00%	25	50.00%
Alto	22	44.00%	22	44.00%
Medio	5	10.00%	3	6.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se aprecia en la tabla 6, el oportunismo obtuvieron el nivel muy alto 46.00%, asimismo para el nivel alto 44.00%, mientras que el nivel medio 5.00%, influenciando en el comportamiento organizacional situandose en el nivel muy alto 50.00%, para el nivel alto 44.00%, para el nivel medio manifestaron 6.00%; advirtiendo que en el indicador interes personal, y la adaptabilidad de los lideres es alto en el centros de salud de corrales.

**Tabla 7. Dimensión producción y el comportamiento organizacional**

Niveles	Producción		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	19	38.00%	25	50.00%
Alto	21	42.00%	22	44.00%
Medio	10	20.00%	3	6.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se distingue en la tabla 7, la producción obtuvieron el nivel alto 42.00%, asimismo para el nivel muy alto 38.00%, mientras que el nivel medio 20.00%, influenciando en el comportamiento organizacional situandose en el nivel muy alto 50.00%, para el nivel alto 44.00%, para el nivel medio manifestaron 6.00%; advirtiendo en los indicadores que el resultado como la competencia estan siendo altos en los servidores del centros de salud de corrales.

**Tabla 8. Dimensión rutina y el comportamiento organizacional**

Niveles	Rutina		Comportamiento organizacional	
	n	%	n	%
Muy Alto	20	40.00%	25	50.00%
Alto	25	50.00%	22	44.00%
Medio	5	10.00%	3	6.00%
Total	50	100%	50	100%

**Fuente:** Encuestas

Se distingue en la tabla 8, rutina obtuvieron el nivel alto 50.00%, asimismo para el nivel muy alto 40.00%, mientras que el nivel medio 10.00%, influenciando en el

comportamiento organizacional situandose en el nivel muy alto 50.00%, para el nivel alto 44.00%, para el nivel medio manifestaron 6.00%; advirtiendo en los indicadores que acatar ordenes y el individualismo estan siendo altos en los servidores del centros de salud de corrales.

### Análisis Inferencial

**Tabla 9. Correlaciones entre las variables cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

			Cultura de trabajo en equipo	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Cultura de trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,816**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,816**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional.

Se evidencia los resultados en la tabla 9, el estadístico Rho de Spearman una correlación la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo una correlación de 0,816 muy alta significativamente al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01). Contrastando la hipótesis existiendo correlación significativamente (0,000 < 0.05) entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, impugnando la hipótesis nula ( $H_0$ ) admitiendo la hipótesis alternativa ( $H_G$ ).

**Tabla 10. Correlaciones entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

			<b>Autoridad y poder</b>	<b>Comportamiento organizacional</b>
Rho de Spearman	Autoridad y poder	Coeficiente de correlación	1,000	,802**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,802**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar autoridad y poder y el comportamiento organizacional.

Se evidencia los resultados en la tabla 10, el estadístico Rho de Spearman una correlación autoridad y poder y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo correlación de 0,802 muy alta significativamente al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Difiriendo la hipótesis existiendo correlación significativamente (0,000 < 0.05) cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, rechazando la hipótesis nula ( $H_0$ ) aceptando la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

**Tabla 11. Correlaciones entre la sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

			<b>Sinergia</b>	<b>Comportamiento organizacional</b>
Rho de Spearman	Sinergia	Coeficiente de correlación	1,000	,770**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,770**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar sinergia y el comportamiento organizacional.

Se evidencia los resultados en la tabla 11, el estadístico Rho de Spearman una correlación la sinergia y el comportamiento organizacional de servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo correlación de 0,770 muy alto significativo al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Diferiendo la hipótesis existiendo correlación significativo (0,000 < 0.05) la sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) admitiendo la hipótesis alternativa ( $H_2$ ).

**Tabla 12. Correlación entre oportunidad y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

		Oportunismo	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Oportunismo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,671**
		N	50
Comportamiento organizacional	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,671**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar el oportunismo y el comportamiento organizacional.

Se evidencia resultados en la tabla 12, el estadístico Rho de Spearman una correlación del oportunismo y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo correlación de 0,671 alto significativo al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Diferiendo hipótesis existiendo correlación significativo (0,000 < 0.05) oportunismo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales,

Tumbes – 2024, impugnando la hipótesis nula ( $H_0$ ) accediendo la hipótesis alternativa ( $H_3$ ).

**Tabla 13. Correlaciones entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

			<b>Producción</b>	<b>Comportamiento organizacional</b>
Rho de Spearman	Producción	Coeficiente de correlación	1,000	,298*
		Sig. (bilateral)		,036
		N	50	50
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,298**	1,000
		Sig. (bilateral)	,036	
		N	50	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar la producción y el comportamiento organizacional.

Se evidencia los resultados en la tabla 13, el estadístico Rho de Spearman una correlación producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo correlación de 0,298 bajo significativo al nivel 0.05 (Sig. = 0,036 < 0.05).

Diferiendo la hipótesis existiendo correlación significativa ( $0,000 < 0.05$ ) entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, impugnando la hipótesis nula ( $H_0$ ) accediendo la hipótesis alternativa ( $H_4$ ).

**Tabla 14. Correlaciones entre la rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024**

			Rutina	Comportamiento organizacional
Rho de Spearman	Rutina	Coeficiente de correlación	1,000	,735**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	50	50
	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	,735**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	50	50

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

**Fuente:** Encuestas para evaluar rutina y el comportamiento organizacional.

Se evidencia los resultados en la tabla 14, el estadístico Rho de Spearman una correlación la rutina y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, obteniendo correlación de 0,735 muy alto significativo al nivel 0.01 (Sig. = 0,000 < 0.01).

Diferiendo la hipótesis existiendo correlación significativa (0,000 < 0.05) entre rutina y comportamiento organizacional de servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, impugnando la hipótesis nula ( $H_0$ ) admitiendo la hipótesis alternativa ( $H_5$ ).

## 4.2. Discusión

Las apreciaciones y demostraciones los efectos generaron datos y explicaciones de niveles de las dos variables, seguidamente la estadística inferencial y descriptiva encontradas utilizando el SPSS V26:

Se aprecia en la tabla 9, las relaciones entre las variables cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, se alcanzó correlación muy altas significativas positivas de Rho de Spearman = ,816\*\* habiendo  $p=0.000<0.01$  comparado de 1%; conllevando a impugnar la hipótesis nula  $H_0$  accediendo hipótesis general  $H_G$ , existiendo correlaciones entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento

organizacional muy significativo, demostrando lo encontrado Anchatuña (2021). Llegando en su estudio a la conclusión que, el coeficiente Rho de Spearman es hondamente significativo con un factor de Pearson de 0,430. Mostrando correlación entre ambas variables. Por lo tanto se teoriza de la misma forma la en el campo de la salud, el cultivo de una cultura que valore el trabajo en equipo es crucial para superar posibles obstáculos. El objetivo es subsanar las carencias o insuficiencias ene ofrecimiento de los servicios de salud a la ciuddania. Logrando este objetivo, se deben considerar al menos dos escenarios. El primero implica el reconocimiento de que los esfuerzos colaborativos y coordinados son necesarios a un nivel objetivo<sup>14</sup>. Sin embargo la estadística descriptiva de la cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024. Representa en la tabla 3, todo el conjunto de elementos, el 38.00% considerando que los niveles de cultura de trabajo en equipo medio, asimismo el 34.00% opinan que es alto, por lo tanto el 28.00% manifiestan el nivel medio y el 0.00% opinaron el nivel bajo como resultado. Por otro lado podemos incluir además de la aceptación previa de normas, principios y roles de comportamiento social con las siguientes características esenciales, las personas interactúan constantemente de una forma o manera que se unen para lograr objetivos comunes cohesión, roles, permeabilidad, comunicación<sup>16</sup>. Apreciándose en la tabla 3 el nivel de la estadísticas descriptivas de la variable comportamiento organizacional es el 54.00% estima los niveles del comportamiento organizacional muy alto, 42.00% consideran que es alto, mientras el nivel medio manifestaron 4.00%, nivel bajo obtuvo 0% como resultado. Sin embargo se teoriza, ambién contamos con modelos solidarios donde la gestión a través del liderazgo crea un ambiente en el que trata de ayudar a los empleados a crecer profesionalmente y lograr lo que pueden hacer en coordinación con la organización. Como apoyo a los empleados están orientados a la gestión y para resolucion de conflictos que surgen en el trabajo el modelo Academy es muy útil ya que es muy solidario y en realidad se basa en el liderazgo<sup>32</sup>

Se percibe en la tabla 10 la correlación entre autoridad y poder de la variable cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024, logrando una correlación muy alta positiva Rho de Spearman = ,802\*\* habiendo  $p=0.000 < 0.01$  comparado 1%; conllevando impugnar la hipótesis especifica nula  $H_0$  accediendo la hipótesis especifica positiva  $H_1$ , existiendo correlación entre

autoridad y poder y el comportamiento organizacional de nivel significativo. Demostrando lo encontrado por Tran (2020). En su estudio denominado culturas organizacionales, comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en un Hospital concluyendo que la cultura jerárquica incide negativamente en el liderazgo y en las relaciones con los empleados, planteando además que los gerentes deben conocer los tipos de culturas organizacionales, este permite adaptarse al cambio, lo que conduce a mejores resultados<sup>38</sup>. Asimismo se teoriza la autoridad y poder con base en el precepto ordenado, se dan disposiciones, los subordinados deben obedecer, se formulan metas y objetivos, luego se proponen tareas se mantiene la interacción estricta, la coordinación y la comunicación son mínimas<sup>15</sup>.

Se percibe en la tabla 11, correlación entre sinergia de la variable cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024. Se logró correlación muy alta positiva Rho de Spearman = ,770\*\* habiendo  $p=0.000<0.01$  cotejando 1%; conllevando impugnar la hipótesis específica nula  $H_0$  admitiendo la hipótesis específica positiva  $H_2$ , existiendo correlación entre sinergia y el comportamiento organizacional con un nivel significativo. Evidenciando lo hallado por Córdoba (2020). En su investigación culturas de la organización y satisfacción de servidores médicos - enfermeros en UCIN de la Maternidad Nacional del Rosario. Concluyendo que expusieron las impresiones de estimulación por actividades, ambientes y problemas laborales y comunicaciones fragmentadas, muestra que los colaboradores<sup>40</sup>. Por lo tanto se teoriza la sinergia es un tipo de acción mutua en la que los empleados aportan sus habilidades, conocimientos, capacidades, etc., se respetan y su contribución conjunta es mayor que la de los individuos, cada uno cumple con sus funciones adentro de la compañía<sup>15</sup>.

Se percibe en la tabla 12, correlaciones entre oportunismo de la variable cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024. Se logró correlaciones alta positiva Rho de Spearman = ,671\*\* habiendo  $p=0.000<0.01$  cotejando 1%; conllevando a impugnar la hipótesis específica nula  $H_0$  admitiendo la hipótesis específica positiva  $H_3$ , existiendo correlación entre oportunismo y el comportamiento organizacional con un nivel significativo. Evidenciando lo hallado por Córdoba (2020). En su investigación culturas de la

organización y satisfacción de servidores médicos - enfermeros en UCIN de la Maternidad Nacional del Rosario. Concluyendo que expusieron las impresiones de estimulación por actividades, ambientes y problemas laborales y comunicaciones fragmentadas, muestra que los colaboradores<sup>40</sup>. Por lo tanto se teoriza el oportunismo estilo de intercambio basado en la situación, es decir, el interés colectivo está por debajo del interés personal, utilizando el poder y la autoridad como herramienta para lograr metas personales, y adaptándose a la situación propuesta por el jefe según sus normas<sup>15</sup>.

Se percibe en la tabla 13, correlaciones entre producción de la variable cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024. Se logró correlaciones alta positiva Rho de Spearman = ,298\* habiendo  $p=0.000<0.05$  cotejando 5%; conllevando impugnar la hipótesis específica nula  $H_0$  admitiendo la hipótesis específica positiva  $H_4$ , existiendo correlaciones entre producción y el comportamiento organizacional con un nivel significativo. Evidenciando lo hallado por Tran (2020). En su estudio denominado culturas organizacionales, comportamiento de liderazgo y satisfacciones laborales en un Hospital de Vietnam. Concluyendo que la cultura jerárquica incide negativamente en el liderazgo y en las relaciones con los empleados, planteando además que los gerentes deben conocer los tipos de culturas organizacionales, este permite adaptarse al cambio, lo que conduce a mejores resultados<sup>38</sup>. Por lo tanto se teoriza la producción y tareas los sujetos y grupos están más interesados en los efectos que en los intereses humanos, lo que crea un conflicto o un entorno competitivo<sup>15</sup>.

Se percibe en la tabla 14, correlaciones entre rutina de la variable cultura de trabajo en equipo de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024. Se logró correlaciones alta positiva Rho de Spearman = ,735\* habiendo  $p=0.000<0.01$  cotejando 1%; conllevando impugnar la hipótesis específica nula  $H_0$  accediendo la hipótesis específica positiva  $H_5$ , existiendo correlación entre rutina y el comportamiento organizacional con un nivel significativo. Evidenciando lo hallado por Tran (2020). En su estudio denominado culturas organizacionales, comportamiento de liderazgo y satisfacciones laborales en un Hospital de Vietnam. Concluyendo que la cultura jerárquica incide negativamente en el liderazgo y en las

relaciones con los empleados, planteando además que los gerentes deben conocer los tipos de culturas organizacionales, este permite adaptarse al cambio, lo que conduce a mejores resultados<sup>38</sup>. Por lo tanto se teoriza la rutina pretende seguir un orden jerárquico, resultando en individualismo<sup>15</sup>.

## V. CONCLUSIÓN

Se analizó, existe correlación significativa entre la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobándose con Rho ,816\*\* (Sig.= ,000 < 0.01), precisando relación muy alta positiva, significativa al ,01. Mostrándose también predominios del nivel de la cultura de trabajo en equipo medio con un 38.00%, prevaleciendo un nivel del comportamiento organizacional muy alto con el 54.00%. Por ende se demuestra resultados de ambas variables. Concluyendo que a mayor cultura de trabajo en equipo mayor comportamiento organizacional, con niveles de confianza al 99% con margen de error del 1%.

Se analizó, existe relación significativas entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobando la correlación de Rho ,802\*\* (Sig.= .000 < 0.01), precisando una relación muy alta, positiva significativas al nivel 0,01. Por lo tanto se demostró los resultados. Concluyendo que a mayor relación se obtiene en la dimensión autoridad y poder mejor es la percepción de el comportamiento organizacional, con un nivel de confianza de 99% y 1% de margen de error.

Se analizó, existe relación significativas entre la sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobando la correlación de Rho ,770\*\* (Sig.= .000 < 0.01), precisando una relación muy alta, positiva significativa al nivel 0,01. Por lo tanto se demostró los resultados. Concluyendo que a mayor relación se obtiene en la dimensión sinergia mayor es el comportamiento organizacional, con un nivel de confianza de 99% y 1% de margen de error.

Se analizó, existe relación significativas entre el oportunismo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobando la correlación de Rho ,671\*\* (Sig.= .000 < 0.01), precisando una relación muy alta, positiva significativa al nivel 0,01. Por lo tanto se demostró los

resultados. Concluyendo que a mayor relación se obtiene en la dimensión oportunidad mayor es el comportamiento organizacional, con un nivel de confianza de 99% y 1% de margen de error.

Se analizó, existe relación significativas entre la producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobando la correlación de Rho ,298\*\* (Sig.= .036 < 0.05), precisando una relación muy alta, positiva significativa al nivel 0,05. Por lo tanto se demostró los resultados. Concluyendo que menor es la relación que se obtiene en la dimensión producción menor es el comportamiento organizacional, con un nivel de confianza de 95% y 5% de margen de error.

Se analizó, existe relación significativas entre el rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024, comprobando la correlación de Rho ,735\*\* (Sig.= .000 < 0.01), precisando una relación muy alta, positiva significativa al nivel 0,01. Por lo tanto se demostró los resultados. Concluyendo que a mayor relación se obtiene en la dimensión rutina mayor es el comportamiento organizacional, con un nivel de confianza de 99% y 1% de margen de error.

## **VI. RECOMENDACIONES**

1. Se propone al lider de la institucion de salud, realizar talleres de aprendizaje y capacidades que originen mantener estas correlaciones que pueden conllevar al mejoramiento esenciales en las culturas de trabajos en equipos y los comportamientos organizacionales.
2. Se propone al capital humano de la salud, producir la tendencia positiva hacia la cooperación reconocida en la totalidad del recurso humano sanitario para mantener en el tiempo la cultura de trabajo en equipo. Lograndose a traves de acciones de alineación, estimulando la libre comunicación reconociendo el trabajo en equipo, mejorando la eficiencia y eficacia de la entidad que brinda servicios de salud.
3. Se propone a los lideres, efectuar metodos de mejoras continuas y proponer políticas y procesos de acuerdo al necesidad garantizando a la entidd mantener su nivel consistente adaptando sus conocimientos a las solicitudes cambiantes del entorno.
4. Se propone a los servidores talleres sobre lo importante que es la sinergia en las tomas de decisiones y operaciones diarias que puede erradicar las acciones negativas del oportunismo en el comportamiento organizacional.
5. Se propone al responsable del establecimiento de salud, iniciar una excelente cultura de trabajo, estableciendo propositos claros, optimizando el rendimiento de la organización garantizando los resultados consistente.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Arboleda, G., & Lopez, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la Salud.*, 15(2), 247-258. <https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
2. Segredo Pérez, A. M., García Milian, A. J., López Puig, P., León Cabrera, P., & Perdomo Victoria, I. (2015). Enfoque sistémico del clima organizacional y su aplicación en salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública.*, 41(1). [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662015000100010&lng=es&tlng=es)
3. Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional. Análisis a partir de su aplicación en la Administración Pública. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, 16(29), 23-33. <https://doi.org/http://www.revistaenfoques.cl/index.php/revistauno/article/view/483>
4. Villarreal, M., Villarreal, F., & Briones, E. (2012). Diagnóstico de la Cultura y Comportamiento Organizacional en un Hospital de Zona en Durango. *Conciencia Tecnológica.*, 44, 23-29. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94425393005>
5. Gómez, J., Villareal, F., & Castañeda, V. (2015). Diagnóstico de la Cultura Organizacional en un Hospital Público grande de la ciudad de Durango, México. XIX Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas. Durango: INVESTIGACION EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS. [https://doi.org/chromeextension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Facacia.org.mx%2Fbusqueda%2Fpdf%2FDIAGNOSTICO\\_DE\\_LA\\_CULTURA\\_ORGANIZACIONAL\\_E](https://doi.org/chromeextension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Facacia.org.mx%2Fbusqueda%2Fpdf%2FDIAGNOSTICO_DE_LA_CULTURA_ORGANIZACIONAL_E)

N\_UN\_HOSPITAL\_GRANDE\_DE\_LA\_CIUADAD\_DE\_DURANGO\_\_MEXICO.pdf&chunk=true

6. Arana, L., & Sánchez, S. (2010). La Gestión del Conocimiento. El papel de la cultura organizativa. Formación y Desarrollo, Instituto Andaluz de Tecnología, 50-62. [https://doi.org/http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC\\_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf](https://doi.org/http://www.iiis.org/CDs2010/CD2010CSC/GCGC_2010/PapersPdf/LA933HT.pdf)
7. Perez, C. (27 de junio de 2017). Plan para mejorar el clima laboral y la cultura organizacional. Obtenido de Ministerio de Energía y Recursos Naturales No Renovables: <https://www.recursosyenergia.gob.ec/plan-para-mejorar-el-clima-laboral-y-la-culturaorganizaciona-2017/>
8. Herdoiza, Z. (02 de Julio de 2020). El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15008>
9. Santiña, M. (29 de Julio de 2019). La Evolución de la Calidad Asistencial en el sector salud. Recuperado el 16 de Octubre de 2021, de El Medico Interactivo: <https://elmedicointeractivo.com/la-evolucion-de-la-calidad-asistencial-en-el-sectoresalud/>
10. Avendaño, C. M. (1996). Liderazgo y comunicación en la Organización Social. Universidad de Chile.
11. Avendaño, C., Medina, A (1996) "Liderazgo y comunicación en la Organización Social" Universidad de Chile.
12. Maslow. (1943). Teoría de las necesidades básicas y de la esencia humana. En Maslow, Psicología transpersonal (págs. 73-129)
13. Rosales, C. V. (2014). Trabajo en equipo en las instituciones de salud: conceptos y herramientas para su desarrollo. Recuperado el 14 de 10 de 2021, de <https://campusvirtualesp.org/pluginfile.%20%281%29.pdf>.
14. Blake, R., Mouton, J., & McCanse, A. (1991.). La estrategia para el cambio organizacional. Addison-Wesley Iberoamericana.

<https://doi.org/https://es.scribd.com/document/431779183/Horizonte-Institucional>

15. Reza, J. (2005). Equipos de trabajo efectivos y altamente productivos. Panorama Editorial.  
<https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=FgCX2JTK8t4C&oi=fnd&pg=PA5&dq=Equipos++de++trabajo++efectivos++y++altamente++productivos++reza+jesus+&ots=gCD1tNspvD&sig=e8v2V6QuuCXIGTXAoNCnKAjLgv0#v=onepage&q=Equipos%20%20de%20%20trabajo%20%20efectivos%20%20y%20>
16. Kozlowski, S. I. (2006). Enhancing the effectiveness of work groups and teams. *Psychological Science in the Public Interest, Supplement, 7.*, 77-124
17. Arboleda, G., & Lopez, J. (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Revista Ciencias de la Salud.*, 15(2), 247-258.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
18. Zelaya, J. (2006). Clasificación de puestos. En J. Zelaya. EUMED.
19. Franco. (20 de Octubre de 2014). Procesos Administrativos: manejo de equipos. Recuperado el 01 de 11 de 2021, de Inteligencia de negocios: <http://inteligenciadenegocioutn.blogspot.mx/2014/10/manejo-de-equipos.html>
20. Marin, J. &. (2013). Los grupos en las empresas. . Obtenido de Universidad Politécnica de Valencia.: [chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.upv.es%2Fgrup%2Frepositorio%2Fown%2FCL\\_2013-MarinGarcia%25202001%2520Los%2520grupos%2520en%2520la%2520empresa.pdf&clen=60730&chunk=true](chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=http%3A%2F%2Fwww.upv.es%2Fgrup%2Frepositorio%2Fown%2FCL_2013-MarinGarcia%25202001%2520Los%2520grupos%2520en%2520la%2520empresa.pdf&clen=60730&chunk=true)
21. Carrada, T. (2002). La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿Por qué estudiar la cultura? *Rev Med Intituto Mexicano del Seguro Social* , 40(3), 203-211.

- <https://doi.org/chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.medigraphic.com%2Fpdfs%2Fimss%2Fim2002%2Fim023e.pdf&clen=147128&chunk=true>
22. Sánchez J, T. B. (2006). Cultura organizacional Desentrañando vericuetos. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 1(3), 374-397. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62310304>
  23. León M, P. G. (2006). Procesos estratégicos de la gestión del conocimiento. *Revista Académica Centro Nacional de Información en Ciencias Médicas de Cuba (ACIMED)*, 14(2). <https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v14n2/aci08206.pdf>
  24. Amaya, G. (2003). Plan de capacitación. Obtenido de Sistema nacional de garantía juvenil.: <chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.ehu.eus%2Fdocuments%2F1432750%2F5313396%2FPICE%2B%2BGu%25C3%25ADa%2Bdel%2BPlan%2Bde%2BCapacitaci%25C3%25B3n.pdf%2Fa35fe37e-ddfe-491e-8795-ead3233bf5cb%3Ft%3D14580513>
  25. Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill., 2(1). [https://doi.org/https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento\\_Organizacional\\_Idalberto\\_Chiavenato\\_McGrawhill\\_2da\\_Edicion\\_pdf](https://doi.org/https://www.academia.edu/29923149/Comportamiento_Organizacional_Idalberto_Chiavenato_McGrawhill_2da_Edicion_pdf)
  26. Carrada T. (2002) La cultura organizacional en los sistemas de salud ¿Por qué estudiar la cultura? *Rev Med IMSS*;40(3):203-11
  27. Sánchez J, Tejero B, Yurrebaso A, Lanero A. (2006) Cultura organizacional: Desentrañando vericuetos. *AIBR.*;1:374-97.
  28. Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educacion . [https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+comportamiento+organizacional&ots=YL6b9is5\\_e&sig=tkcUqMAMB4\\_6\\_aZC-](https://doi.org/https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PP23&dq=robbins+comportamiento+organizacional&ots=YL6b9is5_e&sig=tkcUqMAMB4_6_aZC-)

mc1Wa3J1o#v=onepage&q=robbins%20comportamiento%20organizacion  
al&f=false

29. .Resolución Ministerial N° 623-2008/MINSA (2008) “Metodología para el comportamiento organizacional” 2da Edic. Edit. El Perú pp. 18.
30. Keith, D., & Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. 13 edición. Mc Graw Hill. <https://doi.org/https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxhZG1vbnZub3Zlbn98Z3g6MWFiNzI0MGFIZDU0ZDVIYg>
31. Likert, R. (1961). New Patterns of Management. McGraw-Hill Book Company. <https://doi.org/http://www.sciepub.com/reference/219103>
32. Riveros. (2019). Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el centro de salud Nuevo Occoro 2017. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica. <https://doi.org/http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3114>
33. Ruges, M. (1997). Administración de la capacitación. En Serie la capacitación efectiva (pág. 122). Mc Graw-Hill.
34. Amparo, O., & García-Salmones, L. (2010). El impacto del tamaño y la diversidad en los procesos y resultados grupales. *Psicothema* , 22(1), 137-142. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=72712699022>
35. Aguirre, H. (1997). Administración de la calidad de la atención médica. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)*,, 35(4), 257-264. <https://doi.org/chromeextension://efaidnbmninnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.redalyc.org%2Fpdf%2F662%2F66276215.pdf&clen=216192>
36. Duque, E. (2005). Revisión del concepto de calidad del servicio y sus modelos de medición. *INNOVAR.*, 15(25), 6480. <https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802505>
37. French, W., & Bell, C. (2011). Desarrollo organizacional transformación y administración efectiva del cambio. México DF, México: McGraw-Hill.

38. Tran, Q. (2020). Cultura organizacional, comportamiento de liderazgo y satisfacción laboral en el contexto de Vietnam. *International Journal of Organizational Analysis* Emerald Publishing Limited , 1934(8835 ). [https://doi.org/chromeextension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FQuan-Tran21%2Fpublication%2F340234615\\_Organisational\\_culture\\_leadership\\_behaviour\\_and\\_job\\_satisfaction\\_in\\_the\\_Vietnam\\_context%2Flinks%2F](https://doi.org/chromeextension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.researchgate.net%2Fprofile%2FQuan-Tran21%2Fpublication%2F340234615_Organisational_culture_leadership_behaviour_and_job_satisfaction_in_the_Vietnam_context%2Flinks%2F)
39. Anchatuña, R. (2021). Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el personal asistencial de un prestador externo IESS Guayaquil 2021.
40. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80391>
41. Córdoba, N. (2020). La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores médicos y enfermeros de UCIN de una maternidad pública de la ciudad de Rosario, Argentina año 2018. Universidad Nacional de Rosario - Instituto de la Salud Juan Lazarte. <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18892/CEI%20-%20MSP%20-%20TESIS%20C%3b3rdoba%20Natali%20Soledad.pdf?sequence=3&isAllowed=y>.
42. Avalos, C. (2020). Plan estratégico para desarrollar una cultura organizacional en el Servicio de Gestión Ambiental de Trujillo (SEGAT). Trujillo.
43. Riveros. (2019). Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional en el centro de salud Nuevo Occoro 2017. Repositorio Institucional Universidad Nacional de Huancavelica. <https://doi.org/http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/3114>
44. Hidalgo, I. (10 de 06 de 2019). Síndrome burnout y comportamiento organizacional del personal médico en un Centro de Salud – San Juan de Lurigancho, Lima – 2019. Obtenido de Repositorio ucv: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38679>

45. Gonzales Alarcón, D. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral del personal de salud de una microred, San Juan de Miraflores 2017. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/20.500.12692/12551>
46. Vallejos, K. (2019). La cultura organizacional y su relacion con el comportamiento de los trabajadores de la empresa de telecomunicaciones Best Cable. Trujillo
47. Loyaga, C. (2019). Habilidades sociales relacionado con la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019 . Repositorio UCV. <https://doi.org/https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/37560>
48. Alamo, J. (2021). Liderazgo transformacional y su influencia en el comportamiento organizacional en docentes de la Facultad Ciencias Económicas en Universidad Nacional Tumbes, 2020. Trujillo.
49. Jones, G. (2008). Teoria organizacional, diseño y cambio en las organizaciones. México.
50. Robbins, S., y Coulter, M. (2014). Administración. México.
51. Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Administración una perspectiva global y empresarial. Mexico: Mc Graw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.. DE C.V
52. Amaya, Garcia (2003). Plan de capacitación. (1ra Ed.). México D.F: Patria cultural.
53. Ministerio de Salud (2003) "Norma técnica de clasificación de establecimientos de salud" Perú.
54. Wikipedia:Citar Wikipedia [en línea]. Wikipedia, La enciclopedia libre, 2016 [consulta: 22 de noviembre del 2016]. Disponible en <[https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Citar\\_Wikipedia](https://es.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:Citar_Wikipedia):>
55. Ruiz, A. (2006). Diagnóstico de situaciones y problemas locales. Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia San José.

56. Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación Científica cuantitativa, cualitativa y mixta. (2ª ed.). Lima: San Marcos
57. Ricoy, C. (2006). Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista del Centro de Educación. Brasil.
58. Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014) Metodología de la Investigación. (6ta edición) México, McGraw Hill.
59. Tamayo, M. (1997). El proceso de la investigación científica. México: Editorial Limusa S.A.
60. Martínez, C. (2003). Gestión Administrativa. Madrid.
61. Frolov, I. (1984). Método hipotético-deductivo en el Diccionario soviético de filosofía. <http://www.filosofia.org/enc/ros/meto9.htm>
62. Marroquín, R. (2013). Confiabilidad y Validez de Instrumentos de investigación. Presentado en Perú. Perú.

## ANEXOS

### **Anexo 1: Matriz de consistencia**

Título: “Cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes”

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Información
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Qué relación existe entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?  ¿Qué relación existe entre sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?  ¿Qué relación existe entre oportunismo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?  ¿Qué relación existe entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?  ¿Qué relación existe entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes?</p>	<p><b>Objetivos Generales:</b> Determinar la relación entre la cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Analizar la relación entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.  Analizar la relación entre sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.  Analizar la relación entre oportunismo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.  Analizar la relación entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.  Analizar la relación entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.  H<sub>0</sub>: No Existe relación significativa entre cultura de trabajo en equipo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> H<sub>1</sub>: Existe relación significativa entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes. H<sub>2</sub>: Existe relación significativa entre sinergia y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes. H<sub>3</sub>: Existe relación significativa entre oportunismo y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes. H<sub>4</sub>: Existe relación significativa entre producción y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes. H<sub>5</sub>: Existe relación significativa entre rutina y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, 2024 - Tumbes.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Variables 1</b></p> <p>Cultura de trabajo en equipo</p> <p style="text-align: center;"><b>Variables 2</b></p> <p>Comportamiento organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoridades y poderes</li> <li>- Sinergia</li> <li>- Oportunismo</li> <li>- Producción</li> <li>- Rutina</li> <li>- Custodia</li> <li>- Apoyo</li> <li>- Autocrático</li> <li>- Sintético</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jerarquía.</li> <li>- Metas.</li> <li>- Labores.</li> <li>- Coordinación.</li> <li>- Comunicación</li> <li>- Roles.</li> <li>- Interacción.</li> <li>- Adaptabilidad.</li> <li>- Interés Personal</li> <li>- Autoridad.</li> <li>- Resultado</li> <li>- Competencia</li> <li>- Acatar ordenes</li> <li>- Individualismo</li> <li>- Bienestar social</li> <li>- Orientación</li> <li>- Participación del trabajador</li> <li>- Autoridad formal.</li> <li>- Sistematización de procesos</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tipo Investigación Correlacional</li> <li>2. Método Cuantitativo</li> <li>3. Diseño Descriptivo - correlacional</li> <li>3. Población 50 servidores</li> <li>4. Muestra Se trabajará con los 50 debido que la cantidad de sujetos es pequeña por lo tanto el muestreo será censal consiguiendo la misma cantidad de población y muestra.</li> <li>5. Técnicas Encuestas</li> <li>6. Instrumento Cuestionario: 28 ítems</li> </ol>

## **Anexo 2. Encuesta sobre cultura de trabajo en equipo**

### **Estimado Colegas:**

El objetivo de esta encuesta es recoger información que ayuden a determinar si la cultura de colaboración incide en el comportamiento de los servidores del centro de salud de Corrales 2024, ubicado en la región de Tumbes.

### **Información General:**

Marca con un aspa:

**SEXO:** M ( ) F ( )

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**PROFESIÓN:** \_\_\_\_\_

### **Respuestas:**

1. Nunca	2. Rara veces	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

### **Instrucciones:**

Al completar esta encuesta, es vital que se tome su tiempo para analizar minuciosamente cada declaración y brindar respuestas honestas. Esta retroalimentación se utilizará para hacer diagnósticos importantes para mejorar la administración y el desempeño general del trabajo. Todas las respuestas son anónimas, así que no dude en responder con la verdad. Es fundamental que no deje ninguna afirmación sin marcar y marque su respuesta con una "X" en la casilla correspondiente, que va de 1 (Nunca) a 5 (Siempre). Recuerde, no hay respuestas correctas o incorrectas, y su aporte es muy apreciado.

<b>CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO</b>		1	2	3	4	5
<b>AUTORIDAD Y PODER</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Jerarquía</b>						
1	En su entorno laboral esta institucionalizado el esquema jerarquico.					
<b>Metas</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
2	En su entorno laboral establecen planes de trabajo antes de conformar equipos					
<b>Labores</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
3	Conformados los grupos de actividades predererminan las acciones a realizar.					
<b>Coordinación</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre

					Siempre	
4	Las coordinaciones en diferentes unidades de trabajo es clara y coherente					
<b>Comunicación</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
5	En el centro de salud las comunicaciones es directa, asertiva entre los colaboradores					
<b>SINERGIA</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Roles</b>						
6	Existen intercambios de roles y reglas en el establecimiento de salud.					
<b>Interacción</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	Las decisiones y las actividades existen interacción que supera el aporte personal en el centro de salud.					
<b>OPORTUNISMO</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Adaptabilidad</b>						
8	Existen cambios de esquemas organizacionales s en su centro de salud.					
<b>Interes Personal</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
9	Los integrantes de la entidad suelen consiguen intereses individuales en el centro de salud					
<b>Autoridad</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	Los miembros de la entidad aprovechan su poder y autoridad para sus intereses individuales					
<b>PRODUCCIÓN</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Resultado</b>						
11	Los objetivos y las actividades están orientadas en conseguir resultados que benefician a la entidad.					
<b>Competencia</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
12	En el establecimiento de salud existe competitividad entre los intereses y las necesidades individuales					
<b>RUTINA</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Acatar Órdenes</b>						
13	Los integrantes del centro de salud acatan órdenes y objetivos que derivan del organigrama jerarquico.					
<b>Individualismo</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
14	Los profesionales del centro de salud se concentran en el individualismo.					

## ENCUESTA SOBRE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

### Estimado Colegas:

El objetivo de esta encuesta es recoger información que ayuden a determinar si la cultura de colaboración incide en el comportamiento de los servidores del centro de salud de Corrales 2024, ubicado en la región de Tumbes.

### Información General:

Marca un aspa:

**SEXO:** M ( ) F ( )

**EDAD:** \_\_\_\_\_

**PROFESIÓN:** \_\_\_\_\_

### **Respuestas:**

1. Nunca	2. Rara veces	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

### Instrucciones:

Al completar esta encuesta, es vital que se tome su tiempo para analizar minuciosamente cada declaración y brindar respuestas honestas. Esta retroalimentación se utilizará para hacer diagnósticos importantes para mejorar la administración y el desempeño general del trabajo. Todas las respuestas son anónimas, así que no dude en responder con la verdad. Es fundamental que no deje ninguna afirmación sin marcar y marque su respuesta con una "X" en la casilla correspondiente, que va de 1 (Nunca) a 5 (Siempre). Recuerde, no hay respuestas correctas o incorrectas, y su aporte es muy apreciado.

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
<b>CUSTODIA</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Bienestar Social</b>						
1	Existen beneficios social para los empleados.					
2	La oficina de bienestar social cumple con sus funciones.					
3	En caso de emergencia laboral la responsable de bienestar social actúa de inmediato.					
<b>APOYO</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
<b>Orientación</b>						
4	Considera usted que es importante la orientación entre compañeros en la institución.					
5	Cree usted que los concurrentes al centro de salud son orientados para sus diversas atenciones					

6	Existe algun personal dedicado para la orientacion en el centro de salud.					
<b>Participación del Trabajador</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
7	Colabora y se integra con facilidad en las actividades de la organización					
8	Es tomado en cuenta su participacion en los eventos del centro de salud					
9	Cree usted que su participacion en las actividades de la organización es un estimulo laboral.					
<b>AUTOCRÁTICO</b>						
<b>Autoridad Formal</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
10	La gerencia encomienda por derecho previo cumplimiento de requisitos.					
11	Practica la autodisciplina frente a las ordenes generadas por el jefe.					
12	Los resultados son exigiddos meniante medios verbales, documentos y otros.					
<b>SISTÉMICO</b>						
<b>Sistematizacion de Procesos</b>		Nunca	Rara Veces	A veces	Casi Siempre	Siempre
13	La jefatura desempeña como el entrenador a cargo de la creación de un equipo de gran calidad					
14	Considera que el centro de salud se ecuentra estructurado correctamente.					

### Anexo 3. Base de datos prueba piloto

		CULTURA DE TRABAJO EN EQUIPO														
		AUTORIDAD Y PODER					SINERGIA		OPORTUNISMO			PRODUCCION		RUTINA		
Indicador		JERARQUIA	METAS	LABORES	COORDINACION	COMUNICACION	ROLES	INTERACCION	ADAPTABILIDAD	INTERES PERSONAL	AUTORIDAD	RESULTADO	COMPETENCIA	ACATAR ORDENES	COMPETENCIA	
ITEMS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Suma de Items
MUESTRA	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	3	27
	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	37
	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	37
	4	3	3	5	3	2	3	3	3	2	3	1	3	2	2	38
	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	46
	6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	53
	7	5	3	5	5	5	5	1	1	5	5	4	5	5	3	57
	8	3	3	1	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	1	32
	9	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	41
	10	5	5	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	44

## Análisis de Fiabilidad:

### Fiabilidad de cultura de trabajo en equipo

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,834	14

El resultado del alfa de cronbach es 0.834, por lo que su fiabilidad de fiabilidad de cultura de trabajo en equipo se puede considerar como EXCELENTE.

### Estadística total de elementos

	Media	Varianza
VAR00001	37,4000	71,156
VAR00002	37,6000	78,044
VAR00003	37,9000	67,211
VAR00004	37,8000	70,844
VAR00005	37,6000	71,156
VAR00006	38,2000	69,511
VAR00007	39,2000	81,289
VAR00008	39,2000	81,289
VAR00009	38,9000	66,322
VAR00010	38,6000	68,044
VAR00011	38,5000	73,833
VAR00012	38,4000	66,044
VAR00013	38,0000	74,222
VAR00014	38,3000	82,011

### BASES DE DATOS PRUEBA PILOTO

Indicador		COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL														Suma de Items
		CUSTODIA			APOYO						AUTOCRÁTICO			SISTEMICO		
		BIENESTAR SOCIAL			ORIENTACION			PARTICIPACION DEL TRABAJADOR			AUTORIDAD FORMAL			SITEMATIZACION DE PROCESOS		
ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
MUESTRA	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	23
	2	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	31
	3	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	31
	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	44
	5	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	4	2	1	1	32
	6	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	41
	7	5	5	3	4	4	1	1	1	1	3	4	4	4	4	44
	8	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	2	38
	9	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	23
	10	4	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	31

## Fiabilidad de comportamiento organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14

El resultado del alfa de cronbach es 0.811, por lo que su fiabilidad de comportamiento organizacional se puede considerar como EXCELENTE.

## Estadística total de elementos

	Media	Varianza
VAR000 1	30,5000	52,722
VAR000 2	30,4000	51,600
VAR000 3	31,2000	53,511
VAR000 4	30,7000	54,900
VAR000 5	30,5000	53,611
VAR000 6	31,1000	56,544
VAR000 7	32,0000	57,556
VAR000 8	32,1000	59,656
VAR000 9	32,2000	55,511
VAR000 10	31,9000	48,322
VAR000 11	31,4000	50,711
VAR000 12	31,6000	49,600
VAR000 13	31,9000	43,656
VAR000 14	31,9000	43,656

#### **Anexo 4. Consentimiento informado N° 01**

**Institución:** Centro de Salud de Corrales.

**Autor de la Investigación:** Karina Liliana García Castillo

**Título de la Investigación:** “Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud Corrales, 2024 - Tumbes”

**Objetivo general:** Determinar la relación de la cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud Corrales, 2024 - Tumbes

**Objetivos específicos:** 1) Determinar la relación entre autoridad y poder y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024; 2) Determinar la relación entre la sinergia y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes - 2024; 3) Determinar la relación entre la oportunidad y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes- 2024; 4) Determinar la relación entre la producción y tareas y el comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes – 2024; 5) Determinar la relación entre rutina y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales, Tumbes- 2024

---

**Procedimientos:**

1. Los profesionales de la salud del centro de salud de corrales que brindan su atención llenarán un cuestionario de recolección de información registrando las manifestaciones sobre la cultura organizacional y comportamiento organizacional, que serán tomados para el estudio.
2. Se le realizará la recolección de datos en los consultorios del centro de salud corrales, según indicación de la investigadora.

**Beneficios:** Se beneficiarán en conocer los resultados los servidores del centro de salud corrales en virtud al óptimo cuidado a los usuarios.

**Costos:** Gratis, indistintamente no cogerá ningún estímulo económico ni de otras índoles.

**Confidencialidad:** La presente investigación garantizara que se conservarán en estricta reserva los datos personales de los colaboradores; toda información será conservada codificada, los resultados obtenidos exclusivamente serán usados para el analisis de los resultados en forma de tesis y/o publicaciones científicas.

**Consentimiento: Acepto voluntariamente a participar en este estudio,**  
Despues de precibir la informacion. Entendiendo que:

- Poseo la disposicion de decidir en dar por finalizada mi colaboración en cualquier circunstancia del estudio; sin perjuicios ni costos;
- Ante cualquier duda, reclamo u observación me será absuelta con el investigador responsable Bach. Karina Liliana García Castillo llamando al teléfono 971425190 y por email kali\_garcia@hotmail.com
- Si considero que el reclamo u observación no ha podido ser resuelto por el investigador, podré recurrir al Presidente del Comité de ética de Investigación

- la UNTumbes comunicándose con el Dr. Víctor Rojas Luján al 956 966 271 y por e-mail vrojasl@untumbes.edu.pe.
- Una copia de esta ficha firmada me será entregada.

Siendo el día ..... de.....de 2024

---

Firma y nombre del participante del estudio

.....

DNI N° .....

---

Responsable del estudio:  
Mg Karina Liliana García Castillo

### **Anexo 5. Informe de opinión de expertos de instrumento de medición**

Apellidos y Nombres del experto (a)	Cargo o Institución donde labora	Mención de Maestría/Doctorado
Guillermo Flores Aristo Antonio	Docente Universidad Nacional de Tumbes	Maestría en gestión pública
<b>TÍTULO:</b> Cultura de trabajo en equipo y comportamiento organizacional de los servidores del centro de salud corrales Tumbes - 2024		

#### **II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

Nº	INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1	TITULO	Hace referencia al problema mencionando las variables																				X		
2	CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																					X	
3	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
4	ACTUALIDAD	Está acorde a los cambios en la Administración Moderna																					X	
5	ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica																					X	
6	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					X	
7	INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la cultura organizacional																					X	
8	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teórico científicos																					X	
9	COHERENCIA	Entre los indicadores y las dimensiones																					X	
10	METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					X	
<b>TOTAL</b>																							95	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:**

( X ) El instrumento es aplicable por reunir las condiciones específicas del mismo.

( ) El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** **MUY BUENA**

Autor del Instrumento: Br. Karina Liliana Garcia Castillo

Lugar y fecha: Tumbes, 12 de julio 2024

DNI N°: 40941678

Teléfono N° 927360743

Firma del experto



MG. GUILLERMO FLORES ARISTO ANTONIO  
DOCENTE UNTUMBES