

RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO

by Fanny Soledad Amaya Chunga

Submission date: 27-May-2024 02:46PM (UTC-0500)

Submission ID: 2209910323

File name: INFORME_FANY_TURNIITN.docx (98.29K)

Word count: 5454

Character count: 29203

RESUMEN

Trabajo de investigación cuantitativo, observacional, transversal, prospectivo de diseño relacional que tuvo como objetivo determinar la relación entre la responsabilidad laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, se trabajó con una población de estudio de 55 trabajadores y se utilizó el cuestionario sobre responsabilidad laboral y trabajo en equipo que tuvo Prueba Binomial $p = 0.0312$; correlación ítem- total $r = 0.60$ y correlación dominio- total $p < 0.001$, α - Cronbach = 0.946 y se analizó con la prueba estadística T de Kendall. Se encontró que existe correlación positiva moderada entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo, T de Kendall = 0.47; $p < 0.05$, además el 45.5% del personal tienen una responsabilidad laboral regular, el 32.7% buena y el 21.8% mala, el 45.5% del personal tienen un trabajo en equipo regular, el 25.5% bueno y el 29.1% malo, también existe correlación positiva entre el trabajo en equipo con las prácticas laborales/ trabajo digno y los derechos humanos, T de Kendall = 0.47; $p < 0.01$; T de Kendall = 0.31; $p = 0.01$ y existe correlación positiva baja entre la responsabilidad laboral y el liderazgo, T de Kendall = 0.31; $p = 0.01$. Por lo que se concluye que existe una correlación entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo, además existe correlación del trabajo en equipo con la dimensión prácticas laborales/ trabajo digno y derechos humanos, además la responsabilidad laboral se correlaciona con la dimensión liderazgo y no con la dimensión comunicación, unificación del trabajo y clima organizacional.

Palabras clave: Responsabilidad laboral, trabajo en equipo, personal, hospital

ABSTRACT

Quantitative, observational, cross-sectional, prospective research work of relational design aimed at determining the relationship between job responsibility and teamwork of the personnel, Imaging Service, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, working with a study population of 55 workers and using the questionnaire on job responsibility and teamwork that had Binomial Test $p=0.0312$; item-total correlation $r=0.60$ and domain-total correlation $p<0.001$, α -Cronbach= 0.946 and was analyzed with Kendall's t-test. It was found that there is a moderate positive correlation between job responsibility and teamwork, Kendall's $T=0.47$; $p<0.05$, in addition 45.5% of the personnel have a regular job responsibility, 32.7% good and 21.8% bad, 45.5% of the personnel have a regular teamwork, 25.5% good and 29.1% bad, there is also positive correlation between teamwork with labor practices/dignified work and human rights, Kendall's $T=0.47$; $p<0.01$; Kendall's $T=0.31$; $p=0.01$ and there is a low positive correlation between job responsibility and leadership, Kendall's $T=0.31$; $p=0.01$. Therefore, it is concluded that there is a correlation between job responsibility and teamwork, there is also a correlation between teamwork and the dimension of labor practices/dignified work and human rights, and job responsibility correlates with the dimension of leadership and not with the dimension of communication, work unification and organizational climate.

Key words: job responsibility, teamwork, personnel, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad laboral es el ⁶compromiso que asume un empleado para ganar una mejor posición dentro de la empresa, sin embargo, no se debe menospreciar el último eslabón de la cadena, más bien se le debe tener consideración en general a todos los empleados como únicos e indispensables (Pacheco, 2019).

La responsabilidad laboral representa las diferentes actividades que realizan las personas que trabajan en una entidad pública o privada, lo cual el recurso humano tiene un vínculo con una organización a la cual representa, esta variable tiene dos elementos fundamentales tales como el débito y la responsabilidad lo cual se entiende como el deber de cumplir una acción o acciones de acuerdo a la sujeción para lo cual fue designada, todo profesional fue formado con un perfil para poder trabajar de acuerdo a sus competencias como el personal de salud que es capacitado para la atención al paciente, la comunidad y la familia con un enfoque clínico y preventivo promocional, por lo cual ese profesional es responsable de lo que hace y a que se dedica lo que se interpreta que es responsable de sus acciones y así mismo de sus consecuencias de lo que puede generar sus actos (Niebles et al, 2018).

Los trabajadores de una organización están representados por un gerente líder ²⁰que vela por el bienestar de la organización y distribuye las labores al potencial humano ¹con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales y visión de la entidad , teniendo en cuenta una planificación estratégica para la convivencia armoniosa entre todo el recurso humano, las responsabilidades de los trabajadores se ven relacionados con el esfuerzos físicos y mentales a lo que se somete el trabajador durante toda su jornada u horario de trabajo que en muchos de los casos esté estado ocasiona en los trabajadores alteraciones psicológicas, físicas que pueden repercutir en un buen desempeño laboral pudiendo disminuir la productividad en la entidad (De la Cruz, 2018).

Es una realidad que en algunos países del mundo existe la informalidad laboral por lo que no está de acuerdo a lo que estipula la organización mundial del trabajo y uno de los sectores acaecido por este problema es el sector salud (Correia Nunes, 2021); por lo que se evidencia que no se logra un adecuado clima laboral lo cual no se ve reflejado en beneficios según ley, una estabilidad laboral, una felicitación por el desempeño, crecimiento profesional y en algunos casos las condiciones de trabajo no son las más óptimas, sumándose a eso las dificultades del trabajo en equipo y las malas relaciones interpersonales que dificulta un adecuado desempeño laboral

generando que algunos de los trabajadores no cuentan con las condiciones adecuadas de trabajo (Carrasco, 2022); es por ello que es de suma importancia la variable trabajo en equipo lo cual consideramos que es una de las variables que podría estar relacionado con la responsabilidad laboral del potencial humano y en muchos de los casos puede influir en el desempeño laboral (Santana, 2022).

Veliz (2021); en su estudio sobre la responsabilidad laboral del personal de salud en un establecimiento de salud en Acostambo, encontró que el 54.8% del personal tenía una carga laboral regular, el 42.8% manifestó una responsabilidad laboral negativa en la dimensión descanso, el 42.8% manifestó una regular responsabilidad laboral concerniente a las relaciones laborales, mientras que el 40.5% manifestó una negatividad concerniente a las relaciones laborales.

El trabajo en equipo se lo puede definir como la nueva forma de entender la eficacia y la relación entre los trabajadores que desempeña alguna labor organizada, con el propósito de lograr un objetivo prevalente utilizando la disciplina con la manera de incorporar un concepto colectivo a través de la charla y el debate (Jaimes, 2019).

El trabajo en equipo es uno de los temas que está en auge para los gestores y gerentes de una empresa de salud, porque su importancia radica en las relaciones humanas dentro del personal de salud, el comportamiento humano, entendiendo según la literatura si una organización no cuenta con un potencial humano que trabaje en equipo que tenga buenas relaciones interpersonales difícilmente se logran los objetivos y metas institucionales, muchos de los autores muestran su preocupación por este tema sensible que desde la buena gestión y liderazgo se puede subsanar y hacer mejorar continuas en todo el personal de salud ya que el personal de salud brinda la atención integral a las personas (Soria & Cleveland, 2020).

En el Perú existe el sector público y el privado existe empresas informales y los trabajadores se encuentran en un estado de informalidad en muchos de ellos, lo cual hace que las relaciones humanas no sean las más amenas provocando así deficiencias en el trabajo, un estudio realizado en Lima en la provincia de Villa María del Triunfo en una institución educativa encontraron que el 42.7% de los docentes que laboran en dicha institución manifestaron un nivel bajo de trabajo en equipo mientras que el 41.3% manifestaron que se desarrolla un nivel regular de trabajo en equipo y solamente el 16% de los docentes es decir una gran parte de la minoría manifestaron un nivel alto de trabajo en equipo (Tanta, 2018).

Otro de los estudios que se toma en cuenta es la que fue realizada en la Escuela San

Mauricio en una provincia de Guayas lo cual los resultados principales estuvieron enfocados a que el 85% de los trabajadores obtuvieron una calificación de bajo rango del trabajo en equipo mientras que el 10% manifestaron un nivel regular del trabajo en equipo y solamente el 5% de los trabajadores mencionaron que el trabajo en equipo era alto o bueno, estos datos estadísticos nos dan una realidad impresa que el trabajo en equipo no se está desarrollando en todas las entidades públicas o privadas y si algunos lo realizan es por una buena gestión y liderazgo de sus gerentes y trabajadores (Ochoa, 2020).

Por toda la problemática planteada teniendo en cuenta que la responsabilidad laboral puede estar relacionado con el trabajo en equipo se desarrolló ¹ esta investigación científica que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la responsabilidad laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, y tuvo como objetivos específicos, describir la responsabilidad laboral del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, identificar el trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, relacionar el trabajo en equipo del personal con las dimensiones prácticas laborales/trabajo digno y derechos humanos de la responsabilidad laboral, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, relacionar la responsabilidad laboral del personal con las dimensiones liderazgo, comunicación, unificación de trabajo y clima organizacional del trabajo en equipo, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

2 II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Enfoque, Nivel, Tipo y Diseño

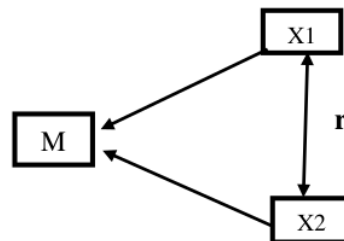
La investigación fue de enfoque cuantitativo debido a que se cuantificó los datos de manera objetiva utilizando la estadística, fue de nivel relacional porque la finalidad de esta investigación fue correlacionar variables, según la tipología fue observacional debido a que solamente se realizara la observación natural de las variables mas no se realizó la manipulación, además fue ⁵prospectivo porque los datos se recolectaron de fuentes primarias utilizando una encuesta para recolectar las variables, también fue transversal porque cada variable fueron medidos en una sola ocasión para poder identificar las categorías y fue analítico porque cuenta con dos variables que fueron analizados de acuerdo a su naturaleza (Supo & Zacarías, 2020).

18 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue relacional (Correlacional), lo cual tiene el siguiente esquema (Supo & Sacarías, 2020).

Diagrama del diseño del estudio de investigación

Diseño de estudio:



Dónde

M= Muestra (Personal que labora en el servicio de Imagenología)

X1= Responsabilidad laboral

Y2= Trabajo en equipo

r = Relación

2 2.2. Población, Muestra y Muestreo

2.2.1. Población de estudio.

Tabla 1

Personal *general* que labora en el servicio de Imagenología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

Personal que labora	N°
Médico Radiólogo y residentes	15
Tecnólogo Médico en Radiología	23
Técnico Radiólogo	2
Administrativo	6
Enfermería.	9
Practicante preprofesional	5
Total	60

Fuente: Unidad de Recursos Humanos 2023.

La población general estuvo constituida por 60 trabajadores que laboran ¹² en el servicio de Imagenología del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo en el año 2023, dicho personal que tuvieron características similares y que cumplen funciones específicas.

Criterios de selección

Inclusión:

- ✓ Personal que estuvo laborando en el servicio de Imagenología del Hospital y que tenga permanencia.
- ✓ Personal que firmó el consentimiento informado para participar la presente investigación.
- ✓ Personal de todas las edades.
- ✓ Personal de ambos sexos.

Exclusión:

- ✓ Personal que estuvo realizando practicas preprofesionales en el hospital.
- ✓ Personal que tuvieron limitaciones para comunicarse sordo, mudo u otro problema de lenguaje.
- ✓ Personal que no quiso participar en la investigación.
- ✓ Personal que estuvo de vacaciones o no tuvo contrato vigente con el Hospital.

✓ Personal que estuvo de licencia por un periodo de tiempo.

2.2.2. Población de estudio

Estuvo constituido por 55 trabajadores entre profesionales y técnicos que laboran en el servicio de Imagenología, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, lo cual fueron identificados de acuerdo con los criterios de selección, inclusión y exclusión, tal como se expresa en la siguiente tabla:

Tabla 2

Personal que labora en el servicio de Imagenología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo según criterios de selección.

Personal que labora	N°
Médico Cirujano Radiólogo	15
Tecnólogo Médico en Radiología	23
Técnico Radiólogo	2
Administrativo	6
Enfermería	9
Total	55

Fuente: Unidad de Recursos Humanos 2023.

2.3. Métodos de investigación

En esta investigación científica se trabajó con el método hipotético- deductivo debido a que se contrastó la hipótesis planteada para lograr los objetivos de la investigación, se realizó mediante una prueba de hipótesis y correlación tanto para la hipótesis general y específicas (Hernández et al, 2014).

2.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnica. En este estudio se utilizó la técnica de la encuesta que fue aplicado a los trabajadores que pertenezcan el servicio de Imagenología del Hospital (Supo & Sacarías, 2020).

Responsabilidad laboral: Para esta variable se utilizó el cuestionario sobre responsabilidad laboral lo cual fue elaborado por la investigadora, teniendo como referencia el instrumento de (Rosales, 2019), dicho instrumento consta de datos generales además de 22 indicadores o ítems, de los cuales los indicadores se distribuyen de la siguiente manera según 2 dimensiones:

✓ Prácticas laborales/trabajo digno= 12 ítems

- ✓ Derechos humanos = 10 ítems

Este instrumento es de tipo Likert lo cual se trabajó con la escala de actitudes de Lickert cuyas escalas son: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Indiferente, (4) Casi siempre y (5) Siempre, lo cual fue una forma efectiva se medir la variable.

Las categorías finales del instrumento de medición son las siguientes:

Categorías de la variable responsabilidad laboral

Bueno= 82- 110 puntos.

Regular=52-81 puntos.

Malo= 22 – 51 puntos.

Categorías según dimensiones

Prácticas laborales/trabajo digno

Bueno= 45-60 puntos.

Regular= 29-44 puntos.

Malo= 12-28 puntos.

Derechos humanos

Bueno= 37- 50 puntos.

Regular= 24-37 puntos.

Malo= 10- 23 puntos.

Trabajo en equipo: Para esta variable se utilizó el cuestionario sobre trabajo en equipo lo cual fue elaborado por la investigadora, teniendo como referencia el instrumento de (Calderón, 2017), dicho instrumento consta de datos generales además de 20 indicadores o ítems, de los cuales los indicadores se distribuyen de la siguiente manera según dimensiones:

- ✓ Liderazgo= 5 ítems
- ✓ Comunicación = 5 ítems
- ✓ Unificación de trabajo= 5 ítems
- ✓ Clima organizacional= 5 ítems

Este instrumento es de tipo Likert lo cual se trabajó con la escala de actitudes de Likert cuyas escalas son: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre y (5) Siempre, lo cual es una forma efectiva se medir la variable de trabajo en equipo.

Las categorías finales del instrumento de medición son las siguientes:

Categorías de la variable trabajo en equipo

1
Bueno= 74- 100 puntos.

Regular=47- 73 puntos.

Malo= 20-46 puntos.

Categorías según dimensiones

Liderazgo

4
Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

Comunicación

4
Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

Unificación de trabajo

4
Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

Clima organizacional

4
Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

⁹ Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

Para la validez de los instrumentos de recolección de datos se realizó en primer lugar la validez de contenido de acuerdo con jueces expertos en el tema, luego se aplicó la prueba estadística la probabilidad binomial, Prueba Binomial $p=0.0312$; posteriormente se realizó una prueba piloto a la población de estudio para poder seguir con los criterios de validez se procedió a tabular los datos y se realizó la validez de criterio mediante la correlación ítem total, después se aplicó el coeficiente de correlación r de Pearson, correlación ítem- total $r = 0.60$; posteriormente se realizó la validez de constructo mediante la correlación dominio total, para ello se aplicó la prueba r de Pearson entre el total de las dimensiones y el total, correlación dominio- total $p < 0.001$; por otro lado, para la confiabilidad se aplicó la prueba estadística α -Cronbach para evaluar la consistencia interna y estabilidad de los instrumentos α -Cronbach = 0.946.

⁵ Procedimiento de datos

Para la recolección de datos se tomó en cuenta las siguientes etapas:

Una vez aprobado el proyecto de tesis se procedió a enviar una autorización al jefe del servicio de Imágenes del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, para la ejecución de la presente investigación, luego se coordinó con los juicios de expertos para la validación del cuestionario, después se realizó una revisión de los datos de los trabajadores del área del servicio de Imágenes del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo y luego se conversó con cada uno para sensibilizarlos e informarle sobre la investigación, posteriormente se procedió a aplicar los dos cuestionarios a cada trabajador previo consentimiento informado, el cual se realizó en su hora de descanso laboral, con la finalidad de no afectar su desempeño laboral, al final los datos fueron tabulados y utilizados solamente para fines de investigación

⁷ Criterios éticos para la investigación científica.

Beneficencia: La presente investigación se realizó con personas para lo cual todos los resultados que se encuentren sirven para fines investigativos lo cual es de beneficio para la organización y también para las futuras investigaciones y plantear alternativas de solución.

No maleficencia: Los resultados de esta investigación no causan daño

alguno a las personas, sino que servirá como un referente para mejoras continuas en la organización y plantear políticas públicas adecuadas.

Autonomía: Esta investigación para ser ejecutada se hizo firmar el consentimiento informado, para que cada persona tenga la autonomía de participar en la investigación.

Justicia: Todos los participantes fueron tratados de la misma manera sin discriminación alguna por su edad, sexo e idiosincrasia.

La presente investigación fue aprobada por los lineamientos del ¹⁹ Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Prestacional Lambayeque con CERTIFICADO DE APROBACIÓN ETICA: N° 056- CIEI- RPLAMB-2023 (Anexo 5).

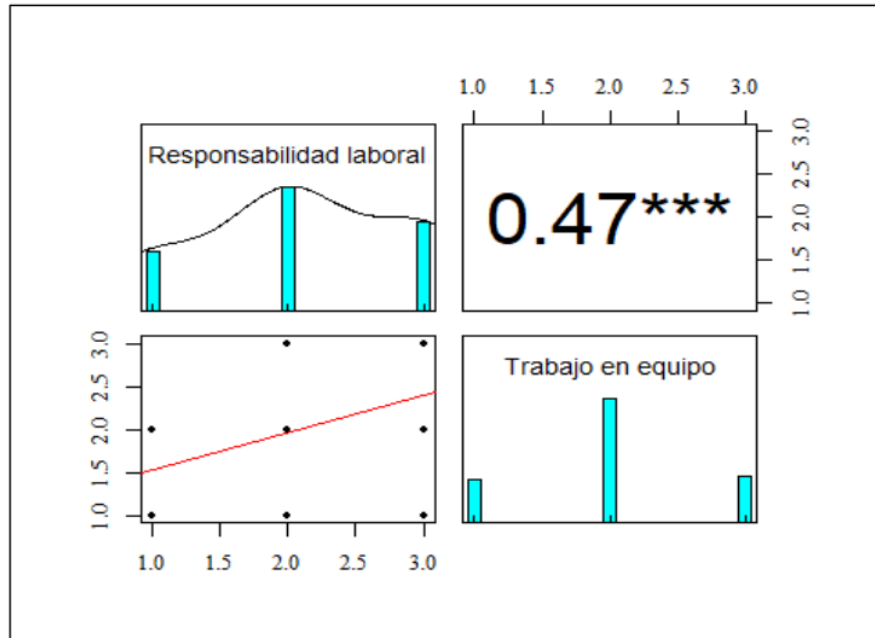
¹⁰ 2.5. Análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó el Software estadístico SPSS v 29, ² para contrastar las hipótesis se hizo uso la prueba no paramétrica T de Kendall, se trabajó con un nivel de significancia de 0.05, una ⁸ confianza del 95% y un margen de error del 5%, además se utilizó la estadística descriptiva, lo cual ¹⁷ los resultados fueron presentados en tablas y gráficos según el requerimiento de la información.

III. RESULTADOS

Figura 1.

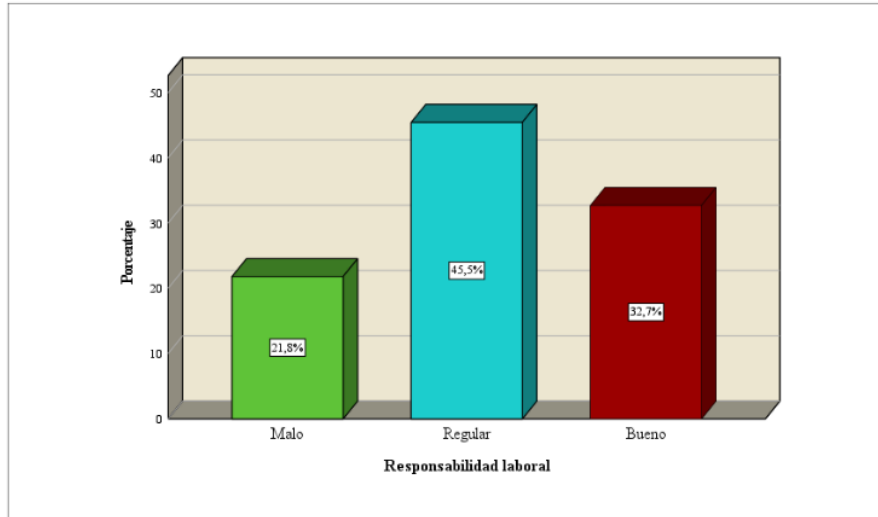
Correlación entre responsabilidad ⁵ laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo



En la figura 1 se puede identificar la correlación entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo, obteniendo un valor de T de Kendall= 0.47, además el valor de $p < 0.05$ inclusive menor a 0.01 lo cual indica que es altamente significativo por lo tanto se puede afirmar que existe una correlación positiva moderada aceptando la hipótesis alterna y rechazando la nula, es decir cuanto más buena sea la responsabilidad laboral también más bueno será el trabajo en equipo.

Figura 2.

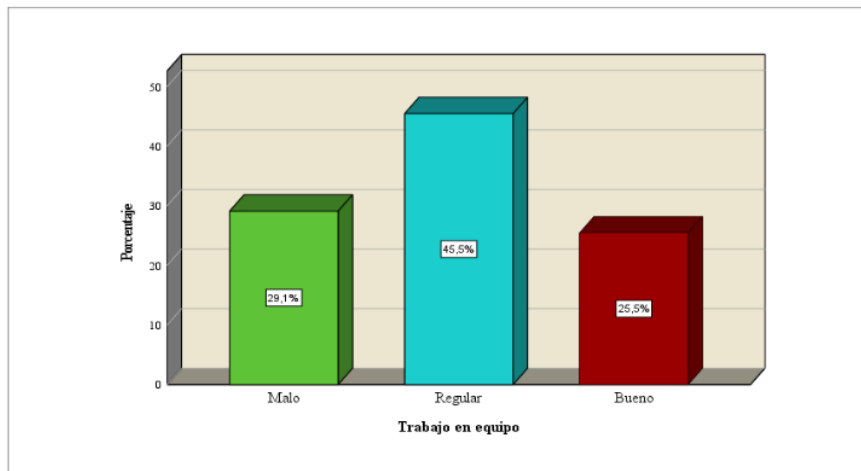
Responsabilidad laboral del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.



La figura 2 evidencia la responsabilidad laboral del personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo identificando que el 45.5% tienen una responsabilidad laboral regular, el 32.7% tienen una responsabilidad laboral buena y el 21.8% tienen una responsabilidad laboral mala.

Figura 3.

Trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.



La figura 3 evidencia el trabajo en equipo del ³ personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, identificando que el 45.5% tienen un trabajo en equipo regular, el 25.5% tienen un trabajo en equipo bueno y el 29.1% tienen un trabajo en equipo malo.

Tabla 3.

Correlación del trabajo en equipo del personal con las dimensiones de la responsabilidad laboral, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

Trabajo en equipo	Dimensiones de responsabilidad laboral	T de Kendall	p valor
Trabajo en equipo	Prácticas laborales/ trabajo digno	0.47	< 0.01**
	Derechos humanos	0.31	0.01*

En la tabla 3 se puede identificar la matriz de correlación de la variable trabajo en equipo y las dimensiones de la variable responsabilidad laboral, identificando que el trabajo en equipo y las prácticas laborales/ trabajo digno se correlacionan de forma positiva ya que el valor de T de Kendall= 0.47; $p < 0.01$, y que esta correlación es moderada, por otro lado, el trabajo en equipo y los derechos humanos se correlaciona de forma positiva debido a que el valor de T de Kendall= 0.31; $p = 0.01$; y que esta correlación es baja.

Tabla 4.

Correlación de la responsabilidad laboral del personal con las dimensiones del trabajo en equipo, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

Responsabilidad laboral	Dimensiones del trabajo en equipo	T de Kendall	p valor
Responsabilidad laboral	Liderazgo	0.31	0.01*
	Comunicación	0.18	0.14
	Unificación del trabajo	0.01	0.93
	Clima organizacional	0.00	1.00

En la tabla 4 se puede identificar la matriz de correlación de la variable responsabilidad laboral y las dimensiones del trabajo en equipo, identificando que la responsabilidad laboral y el liderazgo se correlacionan de forma positiva ya que el valor de T de Kendall= 0.31; $p = 0.01$ y que esta correlación es baja, por otro lado, la responsabilidad laboral y la comunicación no se correlacionan debido a que el valor de T de Kendall = 0.18; $p = 0.14$, también la responsabilidad laboral y la unificación

del trabajo no se correlacionan debido a que el valor de T de Kendall= 0.01; $p = 0.93$, además la responsabilidad laboral y el clima organizacional no se correlacionan ya que el valor de T de Kendall= 0.00; $p= 1.00$.

IV. DISCUSIÓN

En esta investigación se encontró que existe correlación entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo, obteniendo un valor de T de Kendall= 0.47 y un valor de $p < 0.05$ inclusive menor a 0.01 lo cual indica que es altamente significativo por lo tanto se puede afirmar que cuanto más buena sea la responsabilidad laboral también más bueno será el trabajo en equipo de los trabajadores del Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

Estos resultados muestra que en una institución se debe de poner énfasis en la responsabilidad de los trabajadores desde la selección del personal hasta la responsabilidad que evidencia en su trabajo es importante que se identifique esta variable porque está íntimamente relacionado con el trabajo en equipo, esa persona que es responsable en su trabajo también tendrá mayor disponibilidad de trabajar en equipo con los demás trabajadores y el trabajo en equipo es una variable que ayuda a lograr los objetivos planteados en una institución ya sea pública o privada.

Existen investigaciones que afirman similares resultados tal como Gil (2021); en su investigación que tuvo como finalidad determinar si existe incidencia de la responsabilidad social interna en el trabajo en equipo de las personas de una Municipalidad, lo cual encontraron que la responsabilidad social interna incide de forma positiva en un 85%, mientras que incide de forma negativa en un 15%, por lo tanto, concluyeron que la responsabilidad social interna incide de forma positiva en las relaciones del trabajo en equipo debido a que el valor de p de Ji- Cuadrado es significativo ($p < 0.05$). Así mismo Miranda (2021); en su investigación que tuvo la finalidad de determinar la relación e incidencia de la responsabilidad laboral y trabajo en equipo en docentes de una institución educativa de Pachacamac, teniendo en cuenta los resultados encontró que la responsabilidad social laboral se relaciona significativamente con el trabajo en equipo $p < 0.001$ y explica en un 57.7% esto debido a la regresión ordinal.

La responsabilidad laboral es una variable que está íntimamente ligado al sector salud y Tecnología Médica porque en cualquier institución de salud ya sea hospitales, centros de salud, puestos de salud públicos y privados se cuenta con un personal que se requiere que respondan a las necesidades de trabajo y brindar una adecuada calidad de servicio, es por ello que es indispensable la armonía y el trabajo en equipo de todo el personal trabajador ya que la atención al paciente es integral enfocado en su bienestar físico, social y mental.

Por otro lado, en este estudio se encontró que la responsabilidad laboral del ³ personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo el 45.5% tienen una responsabilidad laboral regular, el 32.7% tienen una responsabilidad laboral buena y el 21.8% tienen una responsabilidad laboral mala, además el 45.5% tienen un trabajo en equipo regular, el 25.5% tienen un trabajo en equipo bueno y el 29.1% tienen un trabajo en equipo malo.

Similar resultado encontró Miranda (2021); en su estudio en docentes de una institución educativa de Pachacamac, el 72.7% del personal presenta una responsabilidad social laboral de nivel bajo, mientras que el 27.3% presenta de nivel medio indicando una conducta baja, además concerniente a la variable trabajo en equipo el 57.1% presenta un nivel bajo 42.9% un nivel medio, teniendo en cuenta los resultados del modelo la responsabilidad social laboral. Así mismo encontró Valencia (2022); en una investigación con el objetivo de analizar la responsabilidad social para el bienestar laboral de una entidad pública en Mocache, dentro de los resultados encontró que la responsabilidad social que practican el personal en su trabajo es Medio-Bajo con un 75.7% debido a que no existe capacitaciones al personal lo cual se debería de estructurar de manera continua, además concerniente al desarrollo sostenible del bienestar laboral de la organización el 66.2% evidenció una praxis de Medio-Bajo, manifestaron que es necesario las capacitaciones mejorar el trabajo en equipo para que exista más responsabilidad laboral y pueda constituirse la organización y lograr un desarrollo sostenible.

También Cuba ² et al. (2020); en su estudio que tuvo la finalidad de describir la responsabilidad social laboral de los trabajadores en programas sociales de salud en Lima, utilizando una encuesta demostraron que el 63.4% de los participantes manifestaron una responsabilidad social laboral medio o regular, mientras que el 20.4% manifestaron que es bueno, el 12.2% manifestaron que es bajo y el 3.9% manifestaron que es muy bajo, además Ochoa (2021); en su trabajo de investigación que ⁵ tuvo como objetivo específico describir el trabajo en equipo de los profesionales que laboran en una institución educativa en Ecuador, lo cual tuvieron los siguientes resultados, el 84.6% manifestó tener un trabajo en equipo de nivel alto, mientras que el 2.8% manifestó que se practica el trabajo en equipo de nivel bajo y el 12.6% también manifestó que el trabajo en equipo practicado es de nivel medio.

Por otro lado, en esta investigación se identificó que el trabajo en equipo y las prácticas laborales/ trabajo digno se correlacionan de forma positiva ya que el valor

de T de Kendall= 0.47; $p < 0.01$, y que esta correlación es moderada, por otro lado, el trabajo en equipo y los derechos humanos se correlaciona de forma positiva debido a que el valor de T de Kendall= 0.31; $p = 0.01$; y que esta correlación es baja, también la responsabilidad laboral y el liderazgo se correlacionan de forma positiva ya que el valor de T de Kendall= 0.31; $p = 0.01$ y que esta correlación es baja, por otro lado, la responsabilidad laboral y la comunicación no se correlacionan debido a que el valor de T de Kendall = 0.18; $p = 0.14$, así mismo la responsabilidad laboral y la unificación del trabajo no se correlacionan debido a que el valor de T de Kendall= 0.01; $p = 0.93$, además la responsabilidad laboral y el clima organizacional no se correlacionan ya que el valor de T de Kendall= 0.00; $p = 1.00$.

²⁴ Es importante considerar que el personal de salud que trabaja en un establecimiento debe de encontrarse en perfectas condiciones para ejercer su trabajo es decir con un contrato y trabajo digno y con sus derechos que amerita fomentando que el contrato o nombramiento de los trabajadores deben de estipular buenas condiciones laborales ya que estas dimensiones forman parte de la responsabilidad en la que pueda desempeñarse un individuo es por ello que estas dimensiones están relacionadas con el adecuado trabajo que pueda desempeñar el profesional de salud, ²¹ es importante considerar que el trabajo en equipo requiere liderazgo para poder articular ciertas opiniones y metas por lo que requiere de responsabilidad por parte de los trabajadores en todo este proceso.

Así lo consideran ciertas investigaciones a nivel mundial y nacional tal como Llaure (2019), en una investigación en transportistas de Patatez, encontró que existe una relación positiva entre responsabilidad laboral y desempeño laboral, además describieron que una alta responsabilidad laboral hace que el personal muestre un mejor desempeño en el trabajo, en la responsabilidad social interna en el trabajo observaron fortalezas como el dialogo entre el personal, remuneración y beneficios, integración del personal, desarrollo como profesional, políticas de igualdad participación y compromiso con la institución, las debilidades tuvieron que ver con la seguridad y salud, las facilidades para el trabajo que estaría pendiente mejorarlo, también Maisy (2019); en su investigación menciona que un equipo articulado funciona mejor cuando tiene un líder enfatizando la responsabilidad de cada uno de los trabajadores teniendo en cuenta una comunicación continua y adecuada relaciones interpersonales, además de la solución de ciertos conflictos basados en un tipo de realización de estilos de liderazgo practicando la empatía no culpando al recurso humano, concluye que el trabajo en equipo es una condición para la eficiencia de las

actividades de la organización, solo desarrollando el trabajo en equipo se puede lograr los objetivos de la institución y lograr la eficacia y eficiencia.

Otras de las investigaciones es la de Buss et al. (2018); en su trabajo investigativo que tuvo el objetivo de conocer la visión de los profesionales de Enfermería a cerca del trabajo en equipo dichas profesionales que laboran en un hospital de Murcia España, dentro de los resultados encontraron que los profesionales manifestaron que es importante el trabajo en equipo y que cada uno tiene un aporte específico para la organización según sus especialidades, pero además existe en el trabajo algunas dificultades como el individualismo, falta de autonomía, falta de tiempo para realizar las reuniones y falta líderes para dirigir la organización de salud, es por ello que concluyen que es esencial el dialogo y el trabajo colectivo.

También Jaimes (2019); en su investigación describió el trabajo en equipo de los profesionales de salud de los establecimientos de salud de Santa María en Lima, dentro de los resultados más importantes encontraron que el 88% presentan un trabajo en equipo alto, el 11% un nivel medio y el 1% un nivel bajo, en cuanto a una de las dimensiones denominado complementariedad el 89% manifestaron un trabajo en equipo alto, el 9% un nivel medio y el 2% un nivel bajo, por otro lado en la dimensión comunicación un 92% tuvieron un nivel alto, el 7% un nivel medio, y el 1% bajo, así mismo en la dimensión confianza el 70% manifestaron un trabajo en equipo alto el 28% un nivel medio y el 2% un nivel bajo, concluyendo que el personal de salud asistencial de los establecimientos de salud practican un trabajo en equipo de nivel alto, porque esta suscrito a las mejoras continuas de la organización.

Las implicancias teóricas y prácticas que tiene esta investigación tiene que ver con el que hacer del gerente Tecnólogo Medico ya que forma parte del equipo de salud, el gerente y gestor en salud debe considerar variables como la responsabilidad laboral en todas sus dimensiones y así mismo considerar el trabajo en equipo en todas sus dimensiones para ayudar a lograr los objetivos planteados mejorando la salud de las personas fomentando la prevención de las enfermedades y promocionando la salud.

V. CONCLUSIONES

- ✓ ¹ Existe una correlación positiva moderada entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo del ³ personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, es decir cuanto más buena sea la responsabilidad laboral también más bueno será el trabajo en equipo.
- ✓ El mayor porcentaje del ³ personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo tienen una responsabilidad laboral regular, seguido de una responsabilidad laboral buena y en menor porcentaje una responsabilidad laboral mala.
- ✓ El mayor porcentaje del ³ personal que trabaja en el Servicio de Imágenes del hospital Almanzor Aguinaga Asenjo tienen un trabajo en equipo regular, seguido de un trabajo en equipo bueno y en menor porcentaje un ¹ trabajo en equipo malo.
- ✓ Existe una correlación positiva entre el trabajo en equipo con las prácticas laborales/ trabajo digno y los derechos humanos que son dimensiones de la responsabilidad laboral.
- ✓ ¹¹ Existe una correlación positiva baja entre la responsabilidad laboral y el liderazgo que es una dimensión del trabajo en equipo, mientras que con las dimensiones comunicación, unificación del trabajo y clima organizacional no existe correlación.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO

ORIGINALITY REPORT

14%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 repositorio.ucv.edu.pe 4%
Internet Source

2 repositorio.untrm.edu.pe 3%
Internet Source

3 fdocuments.es 1%
Internet Source

4 docs.bvsalud.org 1%
Internet Source

5 1library.co 1%
Internet Source

6 repositorio.ulasamericas.edu.pe 1%
Internet Source

7 www.coursehero.com <1%
Internet Source

8 worldwidescience.org <1%
Internet Source

repositorio.unapiquitos.edu.pe

9

Internet Source

<1 %

10

Fernando Fraga-Varela, Esther Vila-Couñago, Esther Martínez-Piñeiro. "The impact of serious games in mathematics fluency: A study in Primary Education", Comunicar, 2021

Publication

<1 %

11

repositorio.cidecuador.org

Internet Source

<1 %

12

Submitted to Universidad de San Martin de Porres

Student Paper

<1 %

13

gcgjournal.georgetown.edu

Internet Source

<1 %

14

infodoctor.org

Internet Source

<1 %

15

www.dspace.unitru.edu.pe

Internet Source

<1 %

16

e-archivo.uc3m.es

Internet Source

<1 %

17

www.researchgate.net

Internet Source

<1 %

18

repositorio.udh.edu.pe

Internet Source

<1 %

www.medrxiv.org

19	Internet Source	<1 %
20	ehui.com Internet Source	<1 %
21	es.slideshare.net Internet Source	<1 %
22	repositorio.upla.edu.pe Internet Source	<1 %
23	www.grafiati.com Internet Source	<1 %
24	www.monografias.com Internet Source	<1 %
25	www.slideshare.net Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off