

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA  
EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD**

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

**Autora:**

**Bach. Fanny Soledad Amaya Chunga**

**Asesora:**

**Dra. Carla María Ordinola Ramírez**

**Registro: (...)**

**CHACHAPOYAS – PERÚ  
2024**

## **DEDICATORIA**

A Dios por guiarme y llevarme de la mano todos los días en cada aspecto de mi vida, dándome fuerzas valentía con su poder para continuar hacia el logro de mis aspiraciones y metas.

A mi Familia por darme ese impulso y apoyo en las decisiones tomadas. Con todo mi amor y afecto a Erasmo, mis adorados hijos Luigui y Annabell y a mi nieto Lucas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa que me han dado fortaleza y apoyo incondicional en todo momento.

Al Dr. Marwin Rodas, jefe del Servicio de Imágenes del Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, por brindarme las facilidades para el desarrollo de mi tesis y a todos los colaboradores que brindaron información necesaria para hacer posible esta tesis.

A la Dra. Carla Ordinola por su asesoría, dedicación, confianza, empuje, acompañamiento y apoyo en este proceso.

A mis padres y Tía María que desde el cielo me cuidan.

A todos mis docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza que con sus conocimientos impartidos motivaron a seguir adelante.

**AUTORIDADES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRÍGUEZ  
DE MENDOZA DE AMAZONAS**

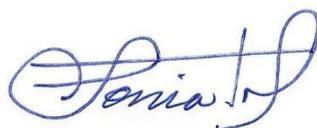
Ph.D. Jorge Luis Maicelo Quintana  
**RECTOR**

Dr. Oscar Andrés Gamarra Torres  
**VICERRECTOR ACADÉMICO**

Dra. María Nelly Luján Espinoza  
**VICERRECTORA DE INVESTIGACIÓN**

Dr. Efraín Manuelito Castro Alayo  
**DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO**

## JURADO EVALUADOR DE LA TESIS



---

Dra. Sonia Tejada Muñoz

**Presidente**



---

Dr. Oscar Pizarro Salazar

**Secretario**



---

Dr. Elito Mendoza Quijano

**Vocal**

# CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE LA TESIS



## UNTRM

REGLAMENTO GENERAL  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

### ANEXO 3

#### CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Los suscritos, miembros del Jurado Evaluador del Proyecto de Tesis ( )/Tesis (  )/Tesis en formato de artículo científico ( ) titulado:

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

presentado por el Aspirante FANNY SOLEDAD AMAYA CHUNER para obtener el Grado Académico de Maestro (  )/Doctor ( ) en GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD de la Escuela de Posgrado de la UNTRM, hacemos constar que después de revisar la originalidad del Proyecto de Tesis ( )/Tesis (  )/Tesis en formato de artículo científico ( ) con el software de prevención de plagio **Turnitin**, verificamos:

- a) De acuerdo con el informe de originalidad, el Proyecto de Tesis ( )/Tesis (  )/Tesis en formato de artículo científico ( ) tiene 14 % de similitud, que es menor al 25% permitido en la UNTRM.
- b) La persona responsable de someter el trabajo al software de prevención de plagio **Turnitin** fue: DI. ELITO MENDOZA QUESADA y pertenece al área ( ) / oficina ( ) / dependencia (  ) de FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD



SE ADJUNTA:

- Resultado del informe del software **Turnitin**.

Chachapoyas, 27 de mayo del 2024

PRESIDENTE

Nombres y apellidos: Sonia Tejeda Muro

DNI: 83409092

VOCAL

Nombres y apellidos: Elito Mendoza Quesada

DNI: 40302810

SECRETARIO

Nombres y apellidos: Oscar Pizarro Salazar

DNI: 44390287

OBSERVACIONES:

.....  
.....

## REPORTE DE TURNITIN

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

### ORIGINALITY REPORT

<b>14%</b> SIMILARITY INDEX	<b>14%</b> INTERNET SOURCES	<b>1%</b> PUBLICATIONS	<b>4%</b> STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	-----------------------------

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Internet Source	<b>4%</b>
<b>2</b>	<b>repositorio.untrm.edu.pe</b> Internet Source	<b>3%</b>
<b>3</b>	<b>fdocuments.es</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<b>docs.bvsalud.org</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<b>1library.co</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<b>www.coursehero.com</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	<b>worldwidescience.org</b> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
	<b>repositorio.unapiquitos.edu.pe</b>	

# ACTA DE SUSTENTACIÓN DE LA TESIS



**UNTRM**

**REGLAMENTO GENERAL**  
PARA EL OTORGAMIENTO DEL GRADO ACADÉMICO DE  
BACHILLER, MAESTRO O DOCTOR Y DEL TÍTULO PROFESIONAL

## ANEXO 5

### ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la UNTRM - Chachapoyas, el día 05 de Junio del año 2024, siendo las 11:00am horas, el Aspirante Fanny Soledad Amaya Chunga, cuyo asesor es Dra. Carla María Ordóñez Ramírez, defiende en sesión pública presencial la Tesis titulada: Responsabilidad Laboral y trabajo en equipo del personal, servicio de imágenes, hospital Almarzón Aguinaga Asenjo para obtener el Grado Académico de Maestro (X) / Doctor ( ) en Gerencia y Gestión en los servicios de Salud, a ser otorgado por la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas; ante el Jurado Evaluador, conformado por:

Presidente: Dra. Sonia Tejada Muñoz  
Secretario: Dr. Oscar Pizarro Salazar  
Vocal: Dr. Elito Mendoza Quijano

Luego de la sustentación y absueltas las preguntas del Jurado Evaluador se procedió a la calificación individual y secreta, teniendo el resultado de:

Aprobada (X)/Desaprobada ( ) por Unanimidad (X)/Mayoría ( ).

Otorgada la calificación, el Secretario del Jurado Evaluador lee la presente Acta en esta misma sesión pública. A continuación, se levanta la sesión.

Siendo las 12.00 pm horas del mismo día y fecha, el Jurado Evaluador concluye el acto de sustentación de la Tesis.

PRESIDENTE

Nombres y apellidos: Sonia Tejada Muñoz

DNI: 33409092

VOCAL

Nombres y apellidos: Elito Mendoza Quijano

DNI: 48302080

SECRETARIO

Nombres y apellidos: Oscar Pizarro Salazar

DNI: 44380287



## ÍNDICE DE CONTENIDO

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Autoridades de la UNTRM.....	iv
Jurado evaluador de la tesis .....	v
Constancia de originalidad de la tesis.....	vi
Reporte de Turnitin .....	vii
Acta de sustentación de tesis .....	viii
Índice .....	ix
Índice de tablas .....	x
Índice de figuras .....	xi
Resumen.....	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
II. MATERIAL Y MÉTODOS.....	17
III. RESULTADOS.....	24
IV. DISCUSIÓN.....	28
V. CONCLUSIONES.....	32
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	33
ANEXOS.....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Personal general que labora en el servicio de Imagenología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	24
Tabla 2. <i>Personal que labora en el servicio de Imagenología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo según criterios de selección.</i>	24
Tabla 3. <i>Correlación del trabajo en equipo del personal con las dimensiones de la responsabilidad laboral, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	27
Tabla 4. <i>Correlación de la responsabilidad laboral del personal con las dimensiones del trabajo en equipo, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	27

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Correlación entre responsabilidad laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	25
Figura 2. <i>Responsabilidad laboral del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	26
Figura 3. <i>Trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.</i>	25

## 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  $p < 0.001$ ,  $\alpha$  - Cronbach= 0.946 y se analizó con la prueba estadística Tau b 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, Tau b de Kendall= 0.47;  $p < 0.01$ ; Tau b de Kendall= 0.31;  $p = 0.01$  y existe correlación positiva baja entre la responsabilidad laboral y el liderazgo, Tau b 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, relational design research work that aimed to determine the relationship between job responsibility and teamwork of the staff, Imaging Service, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo, worked with a study population of 55 workers and used the questionnaire on job responsibility and teamwork that had Binomial Test  $p = 0.0312$ ; item-total correlation  $r = 0.60$  and domain-total correlation  $p < 0.001$ ,  $\alpha$ -Cronbach = 0.946 and was analyzed with Kendall's Tau b statistical test. It was found that there is moderate positive correlation between job responsibility and teamwork, Kendall's  $T = 0.47$ ;  $p < 0.05$ , also 45.5% of the staff have fair job responsibility, 32.7% good and 21.8% bad, 45.5% of the staff have fair 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 Tau b = 0.47;  $p < 0.01$ ; Kendall's Tau b = 0.31;  $p = 0.01$  and there is low positive correlation between job responsibility and leadership, Kendall's Tau b = 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 labor practices/dignified work and human rights, and job responsibility is correlated with the dimension leadership and not with the dimension communication, work unification and organizational climate.

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

## I. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad laboral es el compromiso 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 que vela por el bienestar de la organización y distribuye las labores al potencial humano con 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 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.

## II. MATERIAL Y MÉTODOS

### 2.1. Enfoque, Nivel, Tipo y Diseño

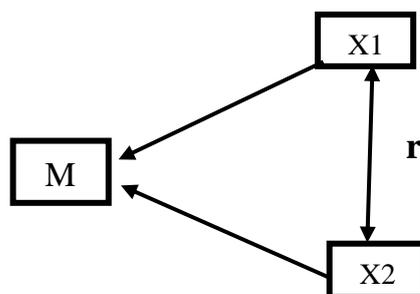
La investigación fue de enfoque cuantitativo debido a que se cuantificó los datos de manera objetiva utilizando la estadística, fue de nivel relacional porque la finalidad de esta investigación fue correlacionar variables, según la tipología fue observacional debido a que solamente se realizara la observación natural de las variables mas no se realizó la manipulación, además fue prospectivo 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).

#### 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

X2= Trabajo en equipo

r = Relación

### 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.*

<b>Personal que labora</b>	<b>N°</b>
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 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***

Bueno= 74- 100 puntos.

Regular=47- 73 puntos.

Malo= 20-46 puntos.

**Categorías según dimensiones**

***Liderazgo***

Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

***Comunicación***

Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

***Unificación de trabajo***

Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

***Clima organizacional***

Bueno= 19- 25 puntos.

Regular= 12- 18 puntos.

Malo= 5- 11 puntos.

### **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  $\alpha$  -Cronbach para evaluar la consistencia interna y estabilidad de los instrumentos  $\alpha$  -Cronbach= 0.946.

### **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

### **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 Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Prestacional Lambayeque con CERTIFICADO DE APROBACIÓN ETICA: N° 056- CIEI- RPLAMB-2023 (Anexo 5).

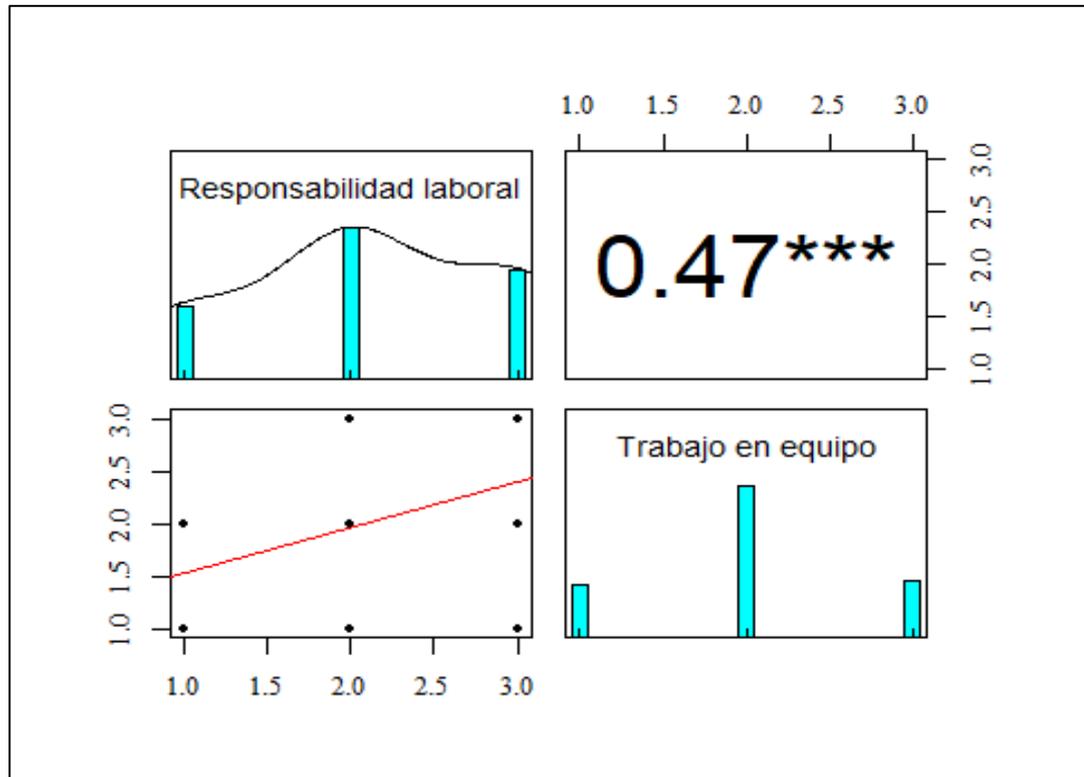
## **2.5. Análisis de datos**

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

### III. RESULTADOS

Figura 1.

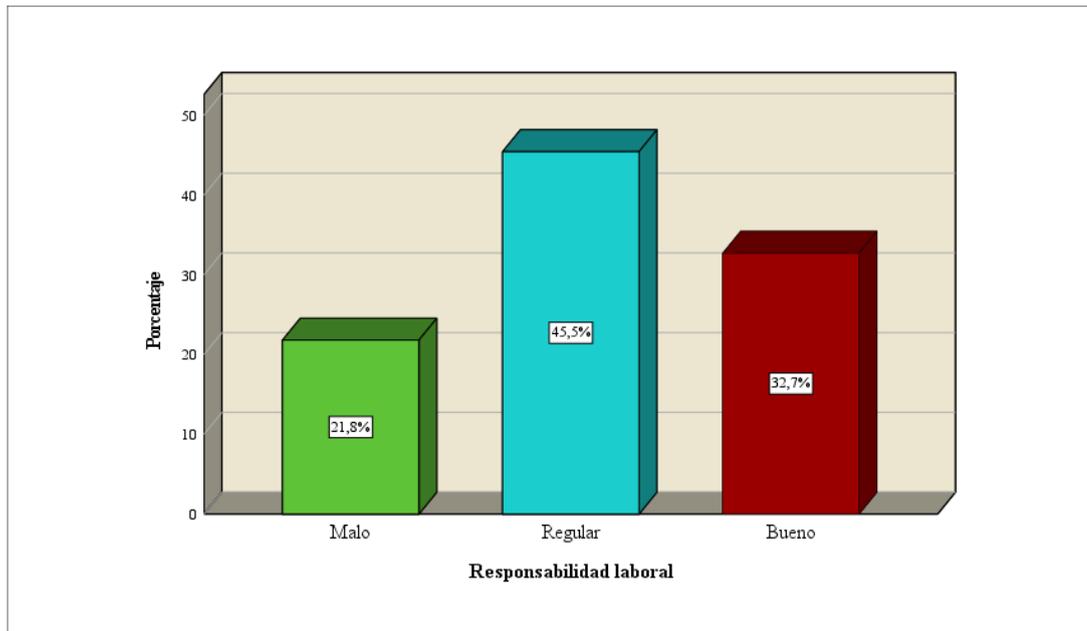
*Correlación entre responsabilidad laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo*



En la figura 1 se puede identificar la correlación entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo, obteniendo un valor de Tau b 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.

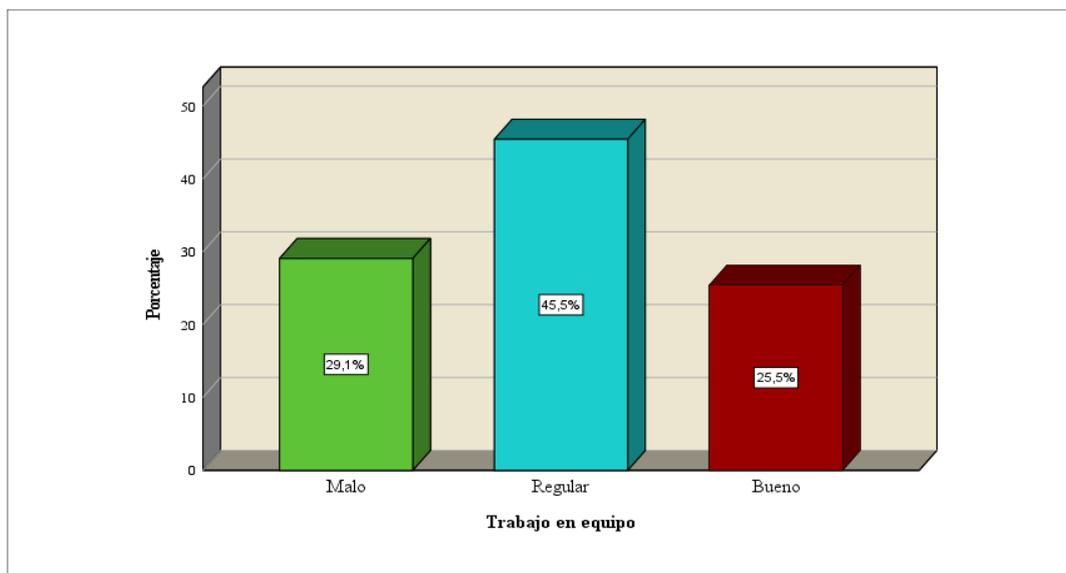
*Responsabilidad laboral del personal, Servicio de Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.*



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 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	Tau b 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 Tau b 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 Tau b 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	Tau b 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 Tau b 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 Tau b 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 Tau b de Kendall= 0.01;  $p = 0.93$ , además la responsabilidad laboral y el clima organizacional no se correlacionan ya que el valor de Tau b 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 Tau b 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 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 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 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 Tau b 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 Tau b 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 Tau b 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 Tau b 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 Tau b de Kendall= 0.01;  $p = 0.93$ , además la responsabilidad laboral y el clima organizacional no se correlacionan ya que el valor de Tau b de Kendall= 0.00;  $p = 1.00$ .

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, 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 Pataz, 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 le 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 lideres 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

- ✓ Existe una correlación positiva moderada entre la responsabilidad laboral y el trabajo en equipo del 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 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 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 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.
- ✓ 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

- Andrea, G. P. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. Tesis de pregrado. Universidad Católica de Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/entities/publication/78a20076-74fe-40b5-9309-2f26f7e3dc43>
- Buss, M., Montesinos, L., Amestoy, M. J., Porto, C., Bettin, A. R., Fernandes, A. C., Nicoletti, H., Mondejar, R., & Mikla, J. J. (2018). *Trabajo en equipo: visión de los enfermeros de un hospital de Murcia / España*. 223–237. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v13n36/administracion3.pdf>
- Calderon, R. (2017). *Liderazgo, comunicación y trabajo en equipo*. Tesis de pregrado. Universidad Mayor de San Andrés. <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/6533/browse?value=TRABAJO+EN+EQUIPO&type=subject>
- Carhuancho, C. S. (2019). *El trabajo en equipo y el desarrollo organizacional en la corte superior de justicia de Junín*. Tesis de pregrado. Universidad Peruana de Ciencias e Informática. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/24>
- Carrasco Laurente, R. (2022). *Gestión ambiental y la responsabilidad social de la Municipalidad Distrital de Llochegua VRAE, Ayacucho 2021*. Tesis de maestría, Facultad de Ciencias Empresariales, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/80744>
- Correia Nunes, R. M. (2021). *Social responsibility model in Portuguese public universities: multiple case study*. Tesis Doctoral, Doctorado en Economía y Empresa, Universidad de Extremadura, España. [https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/12484/1/TDUEX\\_2021\\_Nunes\\_RM.pdf](https://dehesa.unex.es/bitstream/10662/12484/1/TDUEX_2021_Nunes_RM.pdf)
- Cuba Carbajal, N., Mohamed Mehdi, H. M., & Pacheco Pumaleque, A. A. (2020). *Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los Programas Sociales de Lima, Perú*. *Revista Conrado*, 16(72), 278-285. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442020000100278](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442020000100278)
- De la Cruz, Y. (2018). *Estrés Laboral y Desempeño Profesional servicio de*

- Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz*. Tesis de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud. Lima-Perú, Universidad San Martín de Porres; 2018. [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz\\_rym.pdf](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/usmp/3488/3/delacruz_rym.pdf)
- Gil, V. E. (2021). *Responsabilidad social interna y su incidencia en las relaciones laborales de la Municipalidad Distrital de Marcabal, año 2020*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Trujillo. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3161910>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio (6a. ed.)*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Jaimes, O. L. X. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Llaure, O. K. K. (2019). *Responsabilidad social interna y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa*. [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13357/llaureorbegoso\\_katty.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/13357/llaureorbegoso_katty.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- López, P. L. (2004). *Población muestra y muestreo*. *Punto Cero*, 69–74. Retrieved from [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Maisy M, M. P. (2019). *El trabajo en equipo como factor clave para la eficiencia en la gestión del Capital Humano*. 35. [https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP\\_EEYN\\_2019\\_MM.pdf](https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/968/1/TFPP_EEYN_2019_MM.pdf)
- Miranda, O. C. E. (2021). *Responsabilidad social y trabajo en equipo en las habilidades investigativas de docentes de la Institución Educativa Isaías Ardiles, Pachacamac 2020*. 0–1. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57959/Miranda>

\_OCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Niebles, W.; Cabarcas, M. & Hernández, H. (2018). *Social responsibility: an element of academic training in university students*. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 14(1), 95-108. <https://www.redalyc.org/journal/1341/134156702006/>
- Ochoa Jimenez, A. G. (2021). *Trabajo en equipo y clima organizacional en la Unidad Educativa "Salitre" Guayaquil, Ecuador, 2020*. Universidad César Vallejo, 1–126. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/60162>
- Ochoa Alvarez, G. M. (2020). *Trabajo en equipo en docentes de la Escuela de Educación Básica San Mauricio, 2019. Tesis de grado, Maestría en Administración de la Educación. Universidad César Vallejo*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44868/Ochoa\\_AGM\\_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44868/Ochoa_AGM_SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y)
- Santana Murcia, R. A. (2022). *Evaluación de la Responsabilidad Social Universitaria: una revisión sistemática de literatura*. Emerging Trends in Education, 4(8), 25-50. [https://www.researchgate.net/publication/369320830\\_Evaluacion\\_de\\_la\\_Responsabilidad\\_Social\\_Universitaria\\_una\\_revision\\_sistemica\\_de\\_literatura](https://www.researchgate.net/publication/369320830_Evaluacion_de_la_Responsabilidad_Social_Universitaria_una_revision_sistemica_de_literatura)
- Soria-Barreto, K. L., & Cleveland-Slimming, M. R. (2020). *Perception of first year commercial engineering students on critical thinking and teamwork competencies*. Formacion Universitaria, 13(1), 103–114. <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000100103>
- Supo, J., Zacarías, H. (2020) *Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*, 3ra Edición. <https://www.amazon.com/-/es/Dr-Jos%C3%A9-Supo/dp/B08BWFKWLB>
- Valencia, J. Y. (2022). *Modelo de responsabilidad social organizacional para el desarrollo sostenible del bienestar laboral en una organización pública, Cantón Mocache- Ecuador, 2022*. 0–2. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94930/Valencia\\_%20VJY%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94930/Valencia_%20VJY%20-%20SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Veliz, J. A. (2021). *Rol familiar y responsabilidad laboral relacionadas al estrés*

*laboral en el personal de salud de la Microred de Salud de Acostambo  
Tayacaja - 2013.* Tesis Maestría. Universidad Peruana Los Andes.  
[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2298/T037\\_10  
762893\\_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/2298/T037_10762893_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

# **ANEXOS**

**Anexo 1. Operacionalización de variables**

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	ITEMS	CATEGORÍAS	INSTRUMENTO Y ESCALA
<b>Responsabilidad Laboral</b>	Es el nivel de compromiso 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).	Graduación del nivel de compromiso que asume un trabajador, para lo cual será medido mediante un cuestionario tipo Likert con categorías ordinales.	Prácticas Laborales/ trabajo digno	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	<p><b>Variable:</b>  <b>Responsabilidad laboral</b>                      Bueno= 82- 110 puntos                      Regular=52-81 puntos                      Malo= 22 – 51 puntos</p> <p><b>Dimensiones:</b>  <b>Prácticas laborales/trabajo digno</b>                      Bueno= 45-60 puntos                      Regular= 29-44 puntos                      Malo= 12-28 puntos</p> <p><b>Derechos humanos</b>                      Bueno= 37- 50 puntos                      Regular= 24-37 puntos                      Malo= 10- 23 puntos</p>	<p><b>Tipo Likert</b>                      1) Nunca                      (2) A veces                      (3) Indiferente,                      (4) Casi siempre                      (5) Siempre</p> <p>Escala Ordinal</p>
			Derechos Humanos	1,2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10		

<b>Trabajo en equipo</b>	Es una 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).	Se hace referencia a un conjunto de personas con conocimientos y talento que realizan una labor para obtener resultados generales.	Liderazgo	1,2,3,4,5	<p><b>Variable:</b> Bueno= 74- 100 puntos Regular=47- 73 puntos Malo= 20-46 puntos</p> <p><b>Dimensiones</b> <b>Liderazgo</b> Bueno= 19- 25 puntos Regular= 12- 18 puntos Malo= 5- 11 puntos</p> <p><b>Comunicación</b> Bueno= 19- 25 puntos Regular= 12- 18 puntos Malo= 5- 11 puntos</p> <p><b>Unificación de trabajo</b> Bueno= 19- 25 puntos Regular= 12- 18 puntos Malo= 5- 11 puntos</p> <p><b>Clima organizacional</b> Bueno= 19- 25 puntos Regular= 12- 18 puntos Malo= 5- 11 puntos</p> <p><b>Clima organizacional</b> Bueno= 19- 25 puntos Regular= 12- 18 puntos Malo= 5- 11 puntos</p>	<p><b>Tipo Likert</b> 1) Nunca (2) A veces (3) Indiferente, (4) Casi siempre (5) Siempre</p> <p>Escala Ordinal</p>
			Comunicacion	1,2,3,4,5		
			Unificación del trabajo	1,2,3,4,5		
			Clima organizacional	1,2,3,4,5		



Anexo 2

UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE  
AMAZONAS



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRIA EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....identificado con  
DNI: ....., autorizo participar en la presente investigación que lleva como  
título “RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL,  
SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO, cuya  
investigación está siendo realizada por la Bach. Fanny Soledad Amaya Chunga, egresada de  
la Maestría en Gerencia y Gestión en los Servicios de la Salud de la Universidad Nacional  
Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, teniendo como objetivo: determinar la  
relación entre la responsabilidad laboral y trabajo en equipo del personal, Servicio de  
Imágenes, Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo.

**PROCEDIMIENTO:**

En la presente investigación se aplicará el cuestionario lo cual esa información será  
estrictamente confidencial y se utilizará solamente para fines del presente trabajo, por todo  
lo declarado la participación es voluntaria y puede pedir su retiro en cualquier momento que  
considere conveniente, sin que ello le afecte de alguna manera, si tiene alguna duda puede  
hacer preguntas, se le brindará información necesaria para responder sus inquietudes y  
dudas.

Agradezco el tiempo dedicado y su colaboración y en la investigación.

Chachapoyas, setiembre del 2023

.....

Firma

DNI:



**“CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO”**

Elaborado por Fanny Soledad Amaya Chunga teniendo como referencia a (Rosales, 2019) y (Calderón, 2017).

**INTRODUCCIÓN**

Estimado, la presente encuesta se realiza con la finalidad de medir la responsabilidad laboral y trabajo en equipo del servicio de imágenes del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Por favor complete la encuesta cuidadosamente al leerla por completo, y luego señale una sola respuesta por cada pregunta con una “x”-

**DATOS GENERALES**

1.- *Sexo:* Hombre  Mujer

2.- *Edad:*

20 – 25 años  26 a 30 años  31 a 35 años  36 a 40 años   
41 a 50 años  51 a 60 años  mayores de 61 años

3.- *Estado civil:*

Soltero (a)  Casado (a)  Viudo (a)  Divorciado (a)

4.- *Horario de trabajo:*

Mañana  Tarde  Noche

5.- *Grado de instrucción:*

Secundaria  Bachiller  Maestría  Doctorado

<b>RESPONSABILIDAD LABORAL</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>A veces (2)</b>	<b>Indiferente (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
<b>DIMENSION 1: PRÁCTICAS LABORALES/ TRABAJO DIGNO</b>					
1. En su centro de trabajo usted y sus compañeros acostumbran a cuidar el equipo de imágenes del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo.					

2. En su centro de trabajo se acostumbra a apagar los aparatos eléctricos a la hora de refrigerio y a la salida (se desenchufa).					
3. En su centro de trabajo reutilizan insumos, es decir hacen uso del reciclaje.					
4. Usted cuenta con contrato formal de trabajo.					
5. En su trabajo se aplican las normas de seguridad y salud laboral (Equipos de protección personal, vestimenta adecuada, etc.).					
6. Usted y sus compañeros cuentan con algún seguro de salud.					
7. Existe alguna diferencia salarial entre usted y sus compañeros por razón de sexo.					
8. Se brinda capacitación al personal de forma igualitaria.					
9. Las oportunidades de ascenso laboral son iguales para todos los empleados (hombres y mujeres).					
10. “En su centro de trabajo ha existido algún tipo de discriminación (raza, religión, sexo, etc.)”					
11. En su centro de trabajo ha existido algún acto de bullying (maltrato, insultos) con algún empleado.					
12. En su centro de trabajo se acostumbra a contratar a menores de edad para trabajar.					
<b>DIMENSION 2: DERECHOS HUMANOS</b>					
13. Realizan actividades que involucren trabajos forzados o pesados. (Cargas mayor a 25 kg).					
14. Usted trabaja más de 48 horas semanales.					
15. A usted le pagan las horas extras que realiza en su centro de trabajo.					
16. Usted está de acuerdo con los procedimientos que se realizan en su centro de trabajo.					

17. El hospital le brinda un sueldo mayor igual al sueldo mínimo vital.					
18. Usted cree que la empresa donde labora le brinda un sueldo de acuerdo al mercado laboral.					
19. Usted está de acuerdo con el sueldo que percibe por el desempeño laboral que realiza en la empresa.					
20. Está usted de acuerdo con la manera de supervisión que se aplica en su centro de trabajo.					
21. Existe discriminación según la religión entre sus compañeros.					
22. Usted tiene la libertad de elegir su propio método de trabajo.					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
<b>DIMENSION 1: LIDERAZGO</b>					
1. Con respecto a la filosofía de los jefes, escuchan las sugerencias de sus trabajadores.					
2. Mi jefe tiene en cuenta mis ideas y aportes para la toma de sus decisiones.					
3. Usted participa activamente en reuniones de trabajo, se escuchan mis opiniones, pero no son factor para la toma de decisiones de mi jefe.					
4. En su área de trabajo no importa el buen desempeño, ni las sugerencias, lo importante es cumplir con las metas propuestas.					
5. Considera usted, que su jefe es un buen líder en el equipo de trabajo.					

<b>DIMENSION 2: COMUNICACIÓN</b>					
6. Usted tiene facilidad en comunicarse con los jefes del servicio de imágenes del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo.					
7. Me mantienen informado sobre mi desempeño de trabajo.					
8. Existe buena comunicación entre las diferentes áreas de mi trabajo.					
9. La productividad se ve afectada por la falta de planificación y organización.					
10. Puedo entablar una conversación con mi jefe inmediato.					
<b>DIMENSION 3: UNIFICACIÓN DEL TRABAJO</b>					
11. Existe mucha colaboración entre todos.					
12. Existe compromisos por parte de los compañeros en relación a las responsabilidades, observándose la participación activa en el proceso.					
13. Existe respeto y consideración por las maneras de pensar, sentir y actuar de los demás.					
14. Interacción positiva entre todos con el fin de alcanzar de la mejor manera los objetivos trazados en el área de servicio de imágenes del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo.					
15. Satisfecho con el equipo de trabajo al que pertenece.					
<b>DIMENSION 4: CLIMA ORGANIZACIONAL</b>					
16. Es complicado conocerse entre todas las personas que trabajan en el área de servicio de imágenes del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo.					
17. Las personas dentro de esta organización no confían en su compañero de trabajo.					
18. Las relaciones jefe - trabajador, tienden a ser agradables.					

19. Existe un clima laboral agradable y sin tensiones.					
20. Existe empatía entre compañeros de trabajo.					

## Anexo 5. Aprobación y certificado de ética de la investigación



NOTA N° 168 - CIEI-RPLAMB-ESSALUD-2023

Chiclayo, 17 de agosto del 2023

Investigadora  
Bach. Fanny Soledad Amaya Chunga.

Presente. -

ASUNTO: Aprobación de proyecto de investigación: "RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO".

La presente es para saludarla cordialmente así mismo informarle que, el proyecto de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**:

- **Título del Estudio:** "RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO".
- **Investigador Principal(es):** Bach. Fanny Soledad Amaya Chunga
- **Asesora (es):** Dra. Carla María Ordinola Ramírez
- **Institución:** UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. ESCUELA DE POSGRADO. MAESTRO EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD.
- **Condición:** Aprobado
- **Periodo de permiso de ejecución:** Del 17 de agosto del 2023 al 17 de enero del 2024

Los documentos que se revisaron y aprobaron fueron;

- Protocolo de investigación: "RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO"
- Solicitud para evaluación de protocolo de investigación. Anexo A
- Carta de aceptación para la realización de la investigación por el Jefe del Departamento / Servicio / Área o Jefe inmediato superior. (Anexo B)
- Declaración Jurada (indicando que el desarrollo del estudio de investigación no irrogará gastos a EsSalud). Anexo C.
- Carta de Compromiso del Investigador Principal. (Anexo E)
- Carta de compromiso del Asesor o Co Investigador en supervisar al alumno (a) en el proceso de recolección de datos (acceso a base de datos electrónica) en EsSalud. (Anexo F)
- DECLARACIÓN JURADA DE CONOCER LAS DIRECTIVAS RELACIONADAS A INVESTIGACIÓN DE ESSALUD. Anexo G.
- Exoneración de pago. Anexo D
- DECLARACIÓN JURADA DE CONFIDENCIALIDAD DEL INVESTIGADOR PRINCIPAL Y EQUIPO DE INVESTIGACIÓN. Anexo 8
- Currículum vitae del Investigador Principal, según MODELO DE "CTI VITAE — Hojas de Vida afines a la Ciencia y Tecnología" del CONCYTEC. No documentado.

*Dr. Stalin Yllo Vera*  
PRESIDENTE TITULAR  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE  
Chiclayo, 17 de agosto del 2023. Anexo 507.  
EsSalud  
(074) 221120

STV/cva

cieilambayequeessalud@gmail.com

Plaza de la Seguridad Social S/N



**EsSalud RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE**  
**HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO**  
**COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN (CIEI-RPLAMB)**

---

-2-

- Declaración jurada de conocer las directivas relacionadas a investigación en EsSalud. (Anexo G)
- Carta solicitando levantamiento de observaciones
- **Anexo 1:** Operacionalización de variables
- **Anexo 2:** CUESTIONARIO DE RESPONSABILIDAD LABORAL Elaborado por Fanny Soledad Amaya Chunga teniendo como referencia a (Rosales, 2019)
- **Anexo 3:** CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO. Elaborado por Fanny Soledad Amaya Chunga teniendo como referencia a (Calderón, 2017).
- **Anexo 4:** UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos, los Investigadores deben solicitar a este Comité.

El periodo de vigencia de la presente aprobación será de **05 meses**; desde el 17 de agosto 2023 al 17 de enero 2024, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Así mismo, informo que, una vez concluido el estudio, deberá presentar el informe final del mismo a la Oficina de Investigación y Docencia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – EsSalud.

Atentamente,

STV/cva

Adjunto: Certificado de Aprobación Ética: CIEI-RPLAMB. N° 056-2023

NIT	7550	2023	054
-----	------	------	-----

*Dr. Stalin Tallo Vera*  
PRESIDENTE TITULAR  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE



**EsSalud**

**RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE  
HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN**

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN ÉTICA:  
N° 056 - CIEI-RPLAMB.2023**

El Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Red Prestacional Lambayeque, hace constar que, el protocolo de investigación señalado a continuación fue **APROBADO**:

- **Título del Estudio:** "RESPONSABILIDAD LABORAL Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL, SERVICIO DE IMÁGENES, HOSPITAL ALMANZOR AGUINAGA ASENJO".
- **Investigador Principal(es):** Bach. Fanny Soledad Amaya Chunga
- **Asesor (es):** Dra. Carla María Ordinola Ramírez
- **Institución:** UNIVERSIDAD NACIONAL TORIBIO RODRIGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS. ESCUELA DE POSGRADO. MAESTRO EN GERENCIA Y GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD.

Para la aprobación se ha considerado el cumplimiento de pautas éticas en investigación, incluyendo el balance beneficio/riesgo, confidencialidad de los datos y otros.

Cualquier enmienda en los objetivos secundarios, metodología y aspectos éticos debe ser solicitada a este comité.

El periodo de vigencia de la presente aprobación será de **05 meses**; desde el 17 de agosto del 2023 al 17 de enero del 2024, debiendo solicitar la renovación con 30 días de anticipación.

Sírvase enviar el informe final del estudio, una vez concluido el mismo a la Oficina de Investigación y Docencia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.

Chiclayo, 17 de agosto del 2023

STV/cva  
(CIEI-RPLAMB.:17-AGO-2023  
Folios: (     ) )

NIT	7550	2023	054
-----	------	------	-----

*Dr. Stalin Tello Vera*  
 PRESIDENTE TITULAR  
 COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
 RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE  
 EsSalud

## Anexo 6. Validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Si = 1

No = 0

#### SUGERENCIAS:

Ninguna

Fecha: 28 de setiembre del 2023

Nombre del Juez: Oscar Roger Loayza Goicochea

Título profesional: Licenciado en Enfermería

Grado académico: Máster en Gobierno y Gerencia en Salud

DNI: 40321980

  
Firma

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Si = 1

No = 0

SUGERENCIAS:

Ninguna

Fecha: 4 de setiembre del 2023

Nombre del Juez: *Lenin Edwads Vélez Rodríguez*

Título profesional: *Cirujano Dentista*

Grado académico: *Maestro en Estomatología*

DNI: *40185751*



Firma

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Si = 1

No = 0

#### SUGERENCIAS:

Ninguna

17 de setiembre del 2023

Nombre del Juez: Robinson Mixán Camus

Título Profesional: Licenciado en Enfermería

Grado académico: Maestro en Gerencia y Gestión en los Servicios de Salud

DNI: 42000131



Firma

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

Nº	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	X	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Si = 1

No = 0

SUGERENCIAS: \_\_\_\_\_  
 .....  
 .....

Fecha: 16/09/2023

Nombre del Juez: LUCY LÓPEZ SANDOVAL  
 Título profesional: LICENCIADA EN TECNOLOGÍA MÉDICA ESP. TERAPIA  
 Grado académico: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD  
 DNI: 16620113

  
 Dra. TM Lucy López Sandoval  
 C.M.P. 1918 - R.N.E. 00349  
 TERAPIA FÍSICA Y REHABILITACIÓN  
 ESP. TRAUMATOLOGÍA Y ORTOPEDIA  
 EsSalud H.N.A.A.

**Firma**

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	X	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	X	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	X	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles		X
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	X	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	X	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	X	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación	X	
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	X	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	X	

Si = 1

No = 0

SUGERENCIAS:

Ninguna

Fecha: 10 de setiembre del 2023

Nombre del Juez: Shirley Jhovanna Tuesta Mendoza

Título profesional: Licenciada en Enfermería

Grado académico: Maestra en Gerencia y Gestión en los Servicios de Salud

DNI: 41905903



Firma

### FORMATO PARA EL JUEZ EXPERTO

N°	ITEMS	SI	NO
1	El instrumento tiene estructura lógica	1	
2	La secuencia de presentación de ítems es óptima	1	
3	El grado de dificultad o complejidad de los ítems es aceptable	1	
4	Los términos utilizados en las preguntas son claros y comprensibles	1	
5	Los ítems reflejan el problema de investigación	1	
6	Los instrumentos abarcan en su totalidad el problema de investigación	1	
7	Los ítems permiten medir el problema de investigación	1	
8	Los ítems permiten recoger información para alcanzar los objetivos de la investigación		0
9	El instrumento abarca las variables e indicadores	1	
10	Los ítems permitirán contrastar las hipótesis	1	

Si = 1

No = 0

#### SUGERENCIAS:

Ninguna

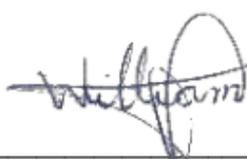
Fecha: 24 de setiembre del 2023

Nombre del Juez: William Riojas Chozo

Título profesional: Lic. Matemáticas

Grado académico: Mg. Gestión Pública

DNI: 76825702



**Firma**

### Validez de contenido prueba binomial

Item	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Juez 6	SUMA	PROBABILIDAD (p)
Item 1	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 2	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 3	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 4	1	1	1	1	0	1	5	0.0938
Item 5	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 6	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 7	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 8	1	1	1	1	1	0	5	0.0938
Item 9	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
Item 10	1	1	1	1	1	1	6	0.0156
							SUMA	0.3124
							PROMEDIO	0.0312

$H_0$  = Instrumento inadecuado = 50%

$H_1$  = Instrumento adecuado > 50%

Nivel de Significancia = 0.05

$p = 0.0312 < 0.05$  por ende se acepta la hipótesis alterna (INSTRUMENTO ADECUADO/ VÁLIDO)

*Validez estadística de Pearson (Validez de criterio)*

		RESPONSABILIDAD LABORAL																					
		Prácticas laborales/ Trabajo digno											Derechos humanos										
Ítems		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
Prueba piloto (Muestra)	1	1	4	1	5	1	2	1	1	4	1	5	1	2	1	4	1	1	1	4	1	5	1
	2	1	1	2	5	1	1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	2	2	1	1	2	5	1
	3	3	1	4	3	3	1	4	3	1	4	3	3	1	3	1	4	1	3	1	4	3	3
	4	2	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2
	5	1	1	5	4	1	1	5	1	1	5	4	1	1	1	1	5	2	1	1	5	4	1
	6	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2
	7	4	2	5	2	4	2	5	4	2	5	2	4	2	4	2	5	4	4	2	5	2	4
	8	2	2	5	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	5	2	2
	9	5	3	2	2	5	3	2	5	3	2	2	5	3	5	3	2	3	5	3	2	2	5
	10	5	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5
	11	5	3	2	4	5	3	2	5	3	2	4	5	3	5	3	2	5	5	3	2	4	5
	12	5	4	5	1	5	4	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	2	5	4	5	1	5
	13	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2
	14	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	5	2	4	2	2	2
	15	2	5	3	5	2	5	3	2	5	3	5	2	5	2	5	3	2	2	5	3	5	2
<b>Suma</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	
<b>R de Pearson</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.8</b>	
Válido cuando $r \geq 0.2$	Válido	Válido	Válido	Inválido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Inválido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Corregir	Válido	Válido	Inválido	Válido	

TRABAJO EN EQUIPO																				Suma de ítems
Liderazgo					Comunicación					Unificación del trabajo					Clima organizacional					
T1	T2	T3	T4	T5	T6	T7	T8	T9	T10	T11	T12	T13	T14	T15	T16	T17	T18	T19	T20	
2	1	1	4	1	5	1	2	1	4	1	1	4	1	5	1	2	1	4	1	91
1	2	1	1	2	5	1	1	1	1	2	2	1	2	5	1	1	1	1	2	74
1	4	3	1	4	3	3	1	3	1	4	1	1	4	3	3	2	3	1	4	107
1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	61
1	5	1	1	5	4	1	1	1	1	5	2	1	5	4	1	1	1	1	5	99
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	94
2	5	4	2	5	2	4	2	4	2	5	4	2	5	2	4	2	4	2	5	142
2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	2	5	114
3	2	5	3	2	2	5	3	5	3	2	3	3	2	2	5	3	5	3	2	135
3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	5	3	4	5	5	3	5	3	4	174
3	2	5	3	2	4	5	3	5	3	2	5	3	2	4	5	3	5	3	2	149
4	5	5	4	5	1	5	4	5	4	5	2	4	5	1	5	4	5	4	5	171
4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	141
4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	5	4	2	2	2	4	2	4	2	116
5	3	2	5	3	5	2	5	2	5	3	2	5	3	5	2	5	2	5	3	148
<b>38</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>38</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>40</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>48</b>	<b>43</b>	<b>39</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>48</b>	<b>1816</b>
<b>0.7</b>	<b>0.5</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.0</b>	<b>0.8</b>	<b>0.7</b>	<b>0.8</b>	<b>0.6</b>	<b>0.5</b>	<b>0.6</b>
Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Inválido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Inválido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	<b>VÁLIDO</b>

}

*Validez dominio total (Validez de constructo)*

Ítems	Suma dimensión prácticas laborales/ Trabajo digno (D1)	Suma dimensión derechos humanos (D2)	Suma dimensión liderazgo (D3)	Suma dimensión comunicación (D4)	Suma dimensión unificación del trabajo (D5)	Suma dimensión clima organizacional (D6)	Suma de ítems
1	27	21	9	13	12	9	91
2	23	17	7	9	12	6	74
3	33	24	13	11	13	13	107
4	18	15	6	8	7	7	61
5	30	22	13	8	17	9	99
6	27	22	12	10	12	11	94
7	41	34	18	14	18	17	142
8	33	26	16	10	16	13	114
9	39	33	15	18	12	18	135
10	51	42	19	21	21	20	174
11	43	37	15	20	16	18	149
12	49	40	23	19	17	23	171
13	40	32	18	16	18	17	141
14	30	29	14	14	15	14	116
15	42	34	18	19	18	17	148

### *Correlaciones*

		D1	D2	D3	D4	D5	D6	Suma total
D1	Correlación de Pearson	--						
D2	Correlación de Pearson	0.977**	--					
	Sig. (bilateral)	< 0.001						
D3	Correlación de Pearson	0.922**	0.904**	--				
	Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001					
D4	Correlación de Pearson	0.882**	0.921**	0.722**	--			
	Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001	0.002				
D5	Correlación de Pearson	0.817**	0.777**	0.824**	0.592*	--		
	Sig. (bilateral)	<0.001	0.001	<0.001	0.020			
D6	Correlación de Pearson	0.952**	0.971**	0.927**	0.886**	0.676**	--	
	Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001	<0.001	< 0.001	0.006		
	Correlación de Pearson	0.991**	0.992**	0.938**	0.900**	0.817**	0.970**	--
Suma total	Sig. (bilateral)	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	

### *Confiabilidad del instrumento de recolección de datos*

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
<b>0.946</b>	42