



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN**  
**GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Balois Gonzalez, Suliana Julisa (orcid.org/0009-0002-1217-5353)

**ASESORES:**

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dr. Sosa Aparicio, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-5903-4577)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**CHIMBOTE – PERÚ**

**2023**

## **Dedicatoria**

La presente tesis lo dedico a Dios, por bendecir a toda mi familia, guiarme, llenarme de su fuerza y poder vencer todos los obstáculos, sobre todo por cuidar de mi hijo, y permitir que este conmigo y por permitirme concluir mi maestría.

A mi abuela que está en los cielos, siempre nos cuidó, me impulso a estudiar y enseñó la importancia de los estudios, pese a ser analfabeta, a mi hijo por ser mi motor, motivo para seguir adelante, a su corta edad entenderme, apoyarme en todo este proceso de mis estudios y en mi trabajo día a día.

A mis padres, por su apoyo en especial a mi madre por sus consejos e impulsarme a seguir estudiando, a mis hermanos por acompañarme y apoyarme y mis amigos.

Suliana Julisa Balois Gonzalez

## **Agradecimiento**

Agradezco primeramente a dios por que sin él no sería posible cumplir nuestras metas, y tener llena de bendiciones nuestros hogares, gracias dios mío por cuidar de mi familia, mi hijo que gracias a ti él se encuentra bien de salud.

Agradezco a la UCV por haber permitido ser parte de ella y despejado las puertas del área científica para poder estudiar mi carrera, así como también a los múltiples docentes que compartieron sus conocimientos y su apoyo para seguir adelantes día a día.

**La autora**

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables, operacionalización	13
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	27
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	1

## Índice de tablas

		Pág.
<b>Tabla 1</b>	Nivel de comunicación efectiva del profesional de enfermería	17
<b>Tabla 2</b>	Nivel de trabajo en equipo del profesional de enfermería	18
<b>Tabla 3</b>	Relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una Microred de salud, Ancash, 2023.	19
<b>Tabla 4</b>	Relación entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería	20

## Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Diseño de la investigación correlacional	13
--	----

## Resumen

En la presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023. La metodología que se empleo fue estudio de tipo básico, enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal correlacional, la población estuvo conformado por 100 profesionales de enfermería, como técnicas se utilizó las encuestas y como instrumentos los cuestionarios, que fue hecha para cada variable del estudio. Sus resultados muestran que entre la comunicación efectiva y el trabajo en equipo se encontró un Rho de Spearman igual a 0,706 lo que representa una relación directa entre las variables es decir si existe una comunicación efectiva positiva entonces se percibe un trabajo en equipo también apropiado, además se determinó un nivel de significancia de 0,00 menor a 0,05 lo que permite rechazar  $H_0$  y por tanto afirmar que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023

**Palabras clave:** Comunicación efectiva, trabajo en equipo, profesionales, cultura institucional, motivación personal.

## Abstract

In the present investigation, the general objective was to determine the relationship that exists between effective communication and teamwork of the nursing professional in a health micronetwork, Ancash, 2023. The methodology used was a basic type study, quantitative approach, design non-experimental cross-sectional correlational, the population was made up of 100 nursing professionals, surveys were used as techniques and questionnaires as instruments, which was made for each variable of the study. Their results show that between effective communication and teamwork, a Spearman's Rho equal to 0.706 was found, which represents a direct relationship between the variables, that is, if there is effective positive communication, then teamwork is also perceived as appropriate, in addition A significance level of 0.00 less than 0.05 was determined, which allows us to reject  $H_0$  and therefore affirm that there is a statistically significant relationship between effective communication and teamwork of the nursing professional in a health micronetwork, Ancash, 2023.

**Keywords:** Effective communication, teamwork, professionals, institutional culture, personal motivation.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En América Latina, el cuidado de enfermería en todos los países es fundamental para asegurar el bienestar del ser humano y con ello mejorar los sistemas de salud que deben ser universalmente sostenibles. La enfermera demuestra estrategia, liderazgo y ejecución adecuada en las decisiones, incluyendo todo ello en una adecuada comunicación efectiva (Winder et al., 2021).

Wagner et al. (2021) señala que en el marco de objetivos a nivel internacional en cuanto a la atención al usuario, enfatizó en la meta de fortalecer y comprometerse en mantener una comunicación saludable entre los colaboradores para evitar faltas por instrucciones orales y/o vías telefónicas, la información está escrita en un formato que tiene una estructura legal para la organización, al proporcionar información debe verificar que la otra parte la haya entendido y la haya ingresado correctamente, el destinatario de la información también debe escribir esta información claramente registros claros y fáciles de entender y accesible para todo el equipo.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019) garantizar la calidad de los servicios prestados por los profesionales médicos con el objetivo de mejorar las perspectivas y el bienestar futuro de las personas, esforzándose por reforzar la idea de una comunicación eficaz, integrada y coordinada, utilizando y dedicando una amplia gama de recursos para responder a la creciente demanda de información, recomendaciones y consejos, intentando mejorar las comunicaciones existentes y mejorando las comunicaciones sociales y en línea.

La comunicación eficaz sanitaria es un factor clave y necesario para salvar vidas durante las crisis. De tal manera que sea precisa y bien desarrollada puede facilitar la forma en que las instituciones manejan la incertidumbre y el miedo, promueven y logran la adherencia al cambio de comportamiento necesario, y enfrentan el miedo de las personas y fomentan la esperanza frente a una crisis. Los profesionales de los campos de la comunicación para la salud, la educación del paciente y el cambio de comportamiento en salud tienen una responsabilidad especial de contribuir a la difusión de información concisa y válida en diferentes contextos (Kim et al., 2020).

El trabajo en equipo es fundamental para la prestación de cuidados y, por tanto, destaca en las instituciones sanitarias. La falta de trabajo en equipo a menudo se equilibra como un punto importante de vulnerabilidad para la calidad y seguridad de la atención (Buljac et al., 2020). Por lo tanto, mejorar el espíritu de trabajo en equipo figura como una de las principales prioridades. Existe una fuerte creencia de que las intervenciones en equipo pueden mejorar la efectividad de los equipos de atención médica, ya que muchos estudios han demostrado que las intervenciones en equipo tienen un efecto positivo en el desempeño (Correa et al., 2020).

Ministerio de Salud (MINS) (2020) mencionó que, para ser un buen líder, primero debes saber si puedes liderar un equipo, de lo contrario no sabrás qué tan buen líder puedes ser. También habla de comunicación, solo puedes incentivar a tu equipo con comunicación verbal y no verbal, tienes que usar la comunicación como motivación y te siguen porque tienes que conocer a cada miembro del grupo.

En nuestro país, las instituciones de salud han planteado claramente sus objetivos y quieren llegar a cumplirlos, pero surgen dificultades cuando no se maneja la comunicación segura en sus interacciones, es la razón por la que las habilidades y destrezas son esenciales y sirven de estrategias la comunicación que se vuelven importantes para desempeño óptimo, porque los empleados se han convertido en un factor esencial para el éxito de la organización y ayudan a lograr los objetivos de la organización y con una comunicación efectiva se esforzará por mantener a los empleados unidos y pegados (Varela et al., 2022).

En una microred de salud Ancash, se observan problemas relacionados con la comunicación efectiva en el personal, especialmente en los diferentes servicios de enfermería, reflejados en los reportes y metas en general, y en muchas de las oportunidades no se llega a los acuerdos y coordinaciones esperadas, asimismo esta comunicación suele quebrarse entre los grupos de profesionales, la falta de compromiso frente a los objetivos que se espera, el trabajo en equipo y las expectativas que tienen al desempeñarse, no se comprometen con su trabajo, es por esto que surge la preocupación, vista que en otras microredes se pueden evidenciar buenos resultados en cuanto al logro

de sus metas y objetivos, con profesionales comprometidos, trabajo en equipo comprometido y colaborando para para mantener un buen equipo.

Por ello surge la pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023?.

Este estudio se justifica de manera teórica, porque aportará conocimientos a otras investigaciones que indagan el mismo tema, la comunicación efectiva es cuando el emisor logra del receptor los resultados esperados, con esto mejora las relaciones personales en todos los aspectos de nuestras vidas ya que se fomenta la confianza entre compañeros, logrando de esta manera el trabajo en equipo e impulsar la productividad, así mismo, tiene valor práctico, ya que de esa manera se verá la importancia del aplicar las herramientas de la comunicación efectiva para obtener un desarrollo óptimo en el trabajo en equipo. Posee un valor metodológico porque nos permitirá seguir un conjunto de pasos, técnicas y procedimientos haciendo uso de instrumentos para medir las variables de estudio y obtener los resultados. Tiene relevancia social, ya que actualmente en las diferentes instituciones públicas o privadas necesitan de capacitaciones para enfrentar estos tipos de problemas ocasionados por el personal, mediante este estudio poder observar mejoras para posibles estudios futuros.

El objetivo general se planteó: Determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023. Como objetivos específicos mencionamos los siguientes; Identificar el nivel de comunicación efectiva del profesional de enfermería- en una microred de salud, Ancash, 2023; identificar el nivel de trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023; relacionar las dimensiones de la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023.

Como hipótesis planteamos el siguiente: H1: Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023. H0: No existe relación significativa entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, según Lord et al. (2021) en Australia, se realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar la comunicación efectiva, se llevó a cabo un estudio transversal prospectivo para explorar la disposición de las enfermeras. Como resultado, de un total de 83 enfermeras de UCI, cerca del 60% dijo haber recibido información adecuada y sobre el cuidado del paciente. El 90% de las enfermeras se preocupan por sus familias. El 61% de las enfermeras dijeron que estaban dispuestas a cuidar a los pacientes. Recibir comunicación oportuna de los gerentes fue el único predictor de la preparación de las enfermeras de cuidados intensivos para brindar atención. Se ha concluido que la comunicación efectiva es un elemento esencial en las emergencias de salud pública para promover la preparación de las enfermeras en el cuidado del paciente.

Shi et al. (2021) en California, se desarrolló el estudio, y tuvo como finalidad de identificar el trabajo en equipo y la comunicación deficiente conduce a resultados de quirófano más deficientes del hospital, fue de tipo básico, se encontró en sus resultados que los participantes de las entrevistas coincidieron en la importancia del trabajo en equipo y la comunicación, creyeron que la comunicación es clave para un trabajo en equipo efectivo e identificaron barreras para la comunicación: falta de cordialidad, falta de compromiso de otros miembros del personal, distracciones, jerarquías de roles y falta de familiaridad con otros miembros del personal. Se concluye que la comunicación eficaz del equipo conduce a resultados seguros y exitosos, así como a un entorno de trabajo productivo y de apoyo en el quirófano.

Liaw et al. (2020) en Singapur, en su estudio tuvo la finalidad evaluar el entrenamiento de equipos que utiliza realidad virtual versus simulaciones en vivo convencionales en el desempeño de habilidades de comunicación y actitudes de trabajo en equipo en el personal de salud. Estudio de tipo aplicado, no experimental, se obtuvo como resultados que la evaluación de la simulación en equipo no reveló diferencias significativas en las puntuaciones posteriores a la prueba del rendimiento de la comunicación ( $p = 0,29$ ) entre los grupos virtual y de simulación. Ambos grupos informaron aumentos significativos en las puntuaciones posteriores a la prueba de actitudes interprofesionales desde las puntuaciones iniciales, sin que se encontraran diferencias significativas entre los

grupos en los puntos temporales. Se llegó a la conclusión que los estudios futuros pueden aprovechar el uso de la tecnología de inteligencia artificial en la realidad virtual para reemplazar los costosos facilitadores controlados por humanos para lograr una mejor escalabilidad y sostenibilidad de la capacitación en equipo en la educación interprofesional.

Fuchshuber y Greif (2022) en los Estados Unidos, en su estudio tuvo como propósito superar las barreras para la seguridad del paciente y utilizar las herramientas de una comunicación eficaz como base para la prestación de una atención segura al paciente, el estudio fue descriptivo correlacional, el resultado que se observó es el daño para el paciente, es decir, una atención de calidad inferior debido a la información faltante o inadecuada. Por el contrario, se concluye que los médicos ven el buen trabajo en equipo y la comunicación como la capacidad y la eficacia para decirles a los demás qué hacer y lograr que se haga.

Coatello et al. (2021) en Australia, en su tesis tuvo como objetivo comprender el nivel de trabajo en equipo percibido por los participantes para respaldar las prácticas laborales futuras y, en última instancia, la atención al paciente. Este estudio utilizó un método de investigación de encuesta descriptiva para medir el trabajo en equipo de enfermería en un ambiente clínico. Los resultados fueron que la tasa de respuesta a la encuesta fue del 90 % (n = 45) con un resultado promedio general de la encuesta de ( m = 2,97) en una escala de Likert de 0 a 4. El NTS validado ha brindado a los participantes la oportunidad de considerar el trabajo en equipo de enfermería con respecto a su posición y responsabilidades percibidas hacia los pacientes y miembros del equipo. Se concluyó que las actividades para mejorar el trabajo en equipo y garantizar que se implementen estrategias de creación de equipos para mejorar la comunicación efectiva en un entorno de atención médica aguda tendría un impacto significativo en la satisfacción del personal.

A nivel nacional, Arana y Palomino (2019) en ciudad de Trujillo, trata de encontrar la relación entre comunicación persuasiva y performance de los enfermeros del Hospital de Huamachuco, quienes utilizaron en su método métodos descriptivos transversales correlacionales, participaron en una muestra de 50 enfermeros, el 50% indicó una alta confianza en la comunicación y el 8%

indicó un nivel de bajo, 52% puntuó alto y bajo en desempeño laboral 12%. Entonces se llegó a la conclusión que hay una relación positiva con un valor de Rho de Spearman de 0,876.

Goicochea (2020) en Cajamarca, en su estudio la finalidad fue establecer la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en un establecimiento de salud, el tipo de estudio fue básico, correlacional, Como resultado, se procesan y analizan los datos para cumplir objetivos específicos, así como indicadores representativos seleccionados para cumplir con las hipótesis generales planteadas. Para evaluar las hipótesis se utilizó una prueba no paramétrica adaptada a variables cualitativas, más precisamente la prueba de chi-cuadrado. Los estadísticos obtenidos a partir del valor 0.765 permiten rechazar la hipótesis de la independencia de las variables y así aceptar la correlación positiva entre ambas variables.

Herrera (2020) el estudio tuvo como finalidad determinar la relación entre comunicación efectiva y la cultura organizacional en un centro de salud. Tipo básico de enfoque cuantitativo. Sus resultados demuestran que el 65% de los colaboradores tienen un nivel regular de comunicación y el 43% percibe favorable. Se concluyó que el análisis de correlación y la prueba de chi-cuadrado revelaron una fuerte asociación estadística positiva altamente significativa; las características de los procesos de comunicación interna afectan no solo la cultura organizacional, sino también la productividad, creando efectos en cascada que ayudan a alcanzar las metas.

Estrada y Milla (2019) en la investigación, tuvo como objetivo relacionar la comunicación efectiva y equipos eficaces en una institución de salud. Su finalidad fue de nivel correlacional descriptivo, enfoque cuantitativo, se llegó determinar que el 74% de los colaboradores tienen una deficiente comunicación y se concluyó que el coeficiente de correlación fue de 0.765, lo que indico relación positiva moderada. Concluyendo que se rechaza la hipótesis nula.

Las teorías relacionadas a la primera variable: comunicación efectiva (CE), Modelo de Shannon y Weaver en el año 1949 (citado por Arif et al. 2019); este se basa en 5 elementos como fuente, emisor, canal, receptor, destino y ruido se incluyen como bloqueadores. El desarrollo ofrece tres niveles o temas. Técnicamente, está relacionado con el canal de mensajería, que distrae o

confunde. Comprueba la semántica y los problemas del mensaje a través del significado y la interpretación, con el valor final de verificar que el destinatario recibió el mensaje correcto.

El Modelo comunicacional de Berlo en el año 1996 (citado por Mohanad et al. 2022); afirma que este modelo de aprendizaje sigue el proceso de la comunicación, las relaciones se forman según determina el proceso de aplicación, tenemos un origen, porque los elementos origen o puntos son habilidades, conocimientos, actitudes y socioculturales; Del mismo modo, un codificador transforma un mensaje en una clave para obtener la respuesta esperada, con capacidad de hablar y escribir. Un mensaje es una salida física del remitente, cuyo contenido y procesamiento está destinado a proporcionar información. Así, el canal y medio orientan uno o más sentidos para la percepción del emisor, el receptor es la orientación del mensaje, y la decodificación está en algún proceso que es autoejecutado y determinado por el receptor hacia el nivel de desarrollo de la Fuente.

Cuando describimos al concepto de comunicación, existen definiciones que provienen de desiguales disciplinas o campos de estudio. Sin embargo, se considera una forma de intercambio de información donde el emisor envía contenido a través de un canal para recibir retroalimentación del receptor, pues se entiende como característica del intercambio de información de diferentes culturas con otras, dando como resultado el desarrollo de redes sociales (Ladino, 2017).

Como bases teóricas de comunicación efectiva, Denota que es el intercambio de cierta indagación con una o varias personas, importantemente para la retroalimentación para comunicarse de manera más efectiva, según Chiavenato (2011) mencionó que el CE en una organización que accede recoger información significativa sobre el centro de actividad y se están produciendo cambios lugar. Allí no puedes construir una organización y tu negocio no puede hacerlo sin ese aspecto de la comunicación (Musheke & Phiri, 2021).

Traverso et al. (2017) indica que, tanto a nivel personal como profesional, la comunicación efectiva permite enviar y recibir mensajes que contribuyen a las buenas relaciones entre los empleados que los llevan a cabo, a través de la

correcta implementación del funcionamiento o logro de las metas organizacionales.

Galli (2021) señala que CE es la base de cualquier asociación, ya que permite a los colegas cooperar entre sí. A través de una correspondencia convincente e inteligente, los pioneros inicialmente deberían construir tramos entre los individuos de la asociación (Mohamad & Saahar, 2022).

En primer lugar, los mensajes deben, ante todo, estar alineados con la estrategia de la organización, lo que significa que las comunicaciones deben ir más allá de los rumores estratégicos abiertos, el ocultamiento de mensajes potencialmente dañinos y las inexactitudes precisas para que sean objetivas, claras y no creen información errónea, esto solicita la gestión de todos los mecanismos. Asimismo, la comunicación debe ser proactiva y no pasiva a través de una adecuada planificación con el liderazgo como elemento clave para fijar metas clave para una comunicación efectiva.

La comunicación en un equipo o asociación tiene cuatro capacidades principales, por lo que la asociación tiene un sistema progresivo de poder y estrategias formales que los representantes deben seguir, inspiración para dar sentido a los trabajos, disposición para servir al trabajador, qué ocurrió, cuánto y cuándo el representante no se cumple, se pueden tomar medidas para desarrollarlo más. Así, la expresión emocional brinda una vía de autoexpresión y satisfacción de necesidades sociales, la información se brinda a los empleados que necesitan tomar decisiones a través de la transmisión de datos para el reconocimiento y análisis de sus opciones (Robbins & Judge, 2009).

Por lo tanto, la CE es primordial para el desarrollo de una organización y también es importante para lograr el compromiso de los empleados y la satisfacción laboral. Dado que la alta dirección tiene una gran influencia y necesita información precisa y valiosa para tomar las decisiones correctas, si esta información no es convincente e inapropiada, afectará la motivación, las actitudes, todas las áreas de satisfacción, desempeño y organización. Por lo tanto, este tipo de correspondencia crea una perspectiva más edificante, que se refleja en la inspiración del representante para terminar la responsabilidad (Musheke & Phiri, 2021).

De la Cruz (2014) opina que la CE es fundamental para la participación de resolver problemas, existen varios elementos para mejorar la CE, entre ellas podemos mencionar la escucha activa, permite que las actitudes y relaciones alienten a la persona a poder desenvolverse en cualquier situación que esté pasando la institución, se debe utilizar un lenguaje no lingüístico apropiado y ser proactivos y proponer soluciones a situaciones de conflicto, Según Parjoleanu (2020) Según él, la CE es de vital importancia en las organizaciones es el proceso donde los colaboradores envían y reciben información dentro de la organización.

En cuanto a la oportunidad, la información se transmite por escrito de manera precisa y oportuna, simple y clara, la forma de presentación y transmisión al destinatario debe ser comprensible, la integridad debe actuar como vínculo entre los dos países, la unión entre los individuos de la asociación para lograr la colaboración adecuada para lograr el fin. Los fines de la correspondencia son importantes y deben ser exactos, dado que la repetitividad manifiesta de los datos produce administración y deficiencias. En consecuencia, el programa de radio declara que, siempre que la situación lo permita, toda correspondencia adecuada con la organización debe quedar registrada en papel y a través de los canales de información adecuados para evitar el engorroso trabajo de gabinete, al tiempo que hace referencia a que los datos comunicados son claros, genuinos y confiable.

Para una comunicación efectiva, este estudio considera tres dimensiones: En la primera dimensión de la cultura institucional, según De la Cruz (2014), mencioné que cada institución tiene un conjunto común y estable de otras instituciones (p. 53).

De hecho, la comunicación dentro de las organizaciones es un factor fundamental que impulsa efectivamente la relación recíproca entre colaboradores de diferentes áreas de la empresa y, por tanto, quedará atestiguada en la relación. Las interrelaciones que lograrán los integrantes del grupo de trabajo, está altamente investigada aspecto es que la coexistencia de parámetros y condiciones climáticas de trabajo produce la interacción óptima. También se puede considerar como un elemento fundamental de la cultura

organizacional de una organización, ya que obliga a los individuos a participar en el logro de dichas metas organizacionales.

En la segunda dimensión fuente de motivación del personal según, De la Cruz (2015) Precisa que este es un componente de progreso para las asociaciones que avanzan en su forma de vida, que típicamente diseñan como lo indica su estrategia (p. 34). Para garantizar una correspondencia fluida, debe haber un ciclo satisfactorio para tener la opción de enviar los datos por estas líneas, y la correspondencia es una perspectiva que persuade a las personas en una asociación u organización. Toda organización necesita que los empleados estén motivados y se sientan parte de la empresa, pues es importante que los empleados se sientan cómodos, se preocupen por cómo y dónde, sepan comunicarse, quejarse o prestar atención, esto redundará en la promoción y retención su compromiso de adaptarse a su trabajo y organización.

En la tercera dimensión facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos. De la Cruz (2015) alude a proponer un trabajo cooperativo, ya que los ejercicios del arreglo son compuestos, ya que este debe quedar claro para los pensamientos. Además, es igualmente un método para mantener una relación social sólida con los compañeros, ya que, en el supuesto de que haya un conflicto, podéis cooperar para determinarlo (p.36). Es más, Valverde (2018) alude a él, ese tipo de trabajo que espera que cuando los compañeros trabajen de forma planificada, puedan cumplir los objetivos trazados (p.123).

Según, Lomonosov (2015) nos comenta que la forma de comunicación ha ido cambiando con el tiempo, ya que la globalización es un factor que cambia la forma de interacción entre los colaboradores (p.39).

Para la variable trabajo en equipo, La teoría del aprendizaje cooperativo se remonta al trabajo de Vygotsky, un psicólogo ruso del siglo XX, quien propuso la idea de que aunque hay cosas que no podemos aprender individualmente, con ayuda externa podemos llegar allí otros los grupos representan los vínculos que surgen entre ellos; De manera similar, el psiquismo humano se configura en la comunicación, donde se encuentran las ventajas cognitivas y afectivas que conlleva el aprendizaje grupal.

Según Angú (2019) muestra que el trabajo en equipo se basa en algo más que un grupo de colaboradores, personas o estudiantes, porque crea un espacio en el que las personas comparten su aprendizaje y esto crea la capacidad de trabajar de manera efectiva en grupos. También señalo que crear trabajo en equipo genera muchos conflictos, ya que muchas personas aún no tienen el conocimiento o la experiencia del trabajo en equipo, pero es mucho más fácil si la gerencia puede comunicar de manera efectiva un buen y buen liderazgo.

Bogongo (2019) señala que el trabajo en equipo es una herramienta muy viable para diferentes tipos de relaciones como el trabajo y las relaciones personales porque a través de él puedes gestionar bien tus actividades se está llevando a cabo la acción.

Vaughan et al. (2019) escribió sobre la importancia del trabajo en equipo a lo largo de la función de muchas profesiones, sin embargo, para hacerlas bien, deben evaluarse a través de una evaluación de equipo, en la que se deben evaluar cinco áreas de habilidades: trabajo en equipo, la tasa de trabajo en equipo de todos. El trabajo también se evalúa en la capacidad de trabajar en equipo, entre otras cosas, porque da resultados donde se puede gestionar una buena comunicación ejercitando habilidades de trabajo en equipo.

Stedman y Adams (2019) análisis del comportamiento de liderazgo y trabajo en equipo en el cual los aspectos del trabajo en equipo identificados para su estudio fueron la falta de confianza, falta de compromiso, así mismo señalaron que los aspectos mencionados son importantes para una buena gestión del liderazgo en la empresa u organización ya que hace que el trabajo se realice de manera más eficiente y con menos conflictos.

Según Fernández (2015) habiendo identificado el trabajo en equipo, es fundamental poder trabajar y compartir ideas donde todos se involucren para lograr un objetivo común utilizando sus habilidades individuales. El trabajo en equipo requiere mucha coordinación, buena dirección y control, para ello siempre se debe elegir un líder que tenga las habilidades para liderar el equipo y las actividades se puedan realizar sin trabas.

Según Gutiérrez (2014) señaló que el compromiso de los empleados es crucial para una buena y eficaz gestión, por eso se dice que el éxito de muchas

organizaciones depende tanto del compromiso, la integración y las relaciones de los trabajadores (p.116). Para hacer posible esta participación, se debe fomentar el trabajo en equipo a través del cual las personas y colaboradores puedan compartir ideas y también resolver problemas difíciles en el proceso y así tener nuevas ideas.

El trabajo en equipo efectivo tiene los siguientes aspectos, en el primer aspecto contextual según Robbins y Judge (2017) Aluden a la forma en que la asociación debe buscar activos para realizar sus ejercicios para llevar la realización al paciente común entre los responsables de cada área para generar cooperación e interés de todos los representantes con el mismo objetivo de brindar el mejor apoyo en un clima de confianza y unión (p.320).

McEwan et al. (2017) explica que para que una organización haga bien su trabajo, debe tener en cuenta el contexto organizacional que gestiona el desempeño del grupo de trabajo empresarial, quien juega un papel fundamental en la aplicación de los cuatro elementos, manejando los recursos adecuados, conseguirá que el ámbito en el que ejerza haga bien su trabajo, así como la capacidad de liderazgo, potenciar la formación de equipos, creando así un buen ambiente de confianza (p.80).

En la segunda dimensión composición según Robbins y Judge (2017) Plantean que la premisa conceptual de que los equipos son componentes efectivos debe incluir miembros con las habilidades y destrezas necesarias para desarrollar operaciones y desempeño laboral exitoso. Debe haber un equilibrio entre los diferentes niveles del equipo. Así lo demuestra simbólicamente el fútbol, donde cada puesto debe equilibrarse entre las distintas tareas que le corresponden (p. 321).

En la tercera dimensión proceso según Robbins y Judge (2017) indica que tiene similitudes con los ejemplos de productividad en las cuadrillas de trabajo para los factores que se consideran simultáneamente y tiene el objetivo normal de trazar objetivos inequívocos y tener éxito en el letargo social de base, en cuanto a la trascendencia en grandes reuniones donde hay más relación (p. 326).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

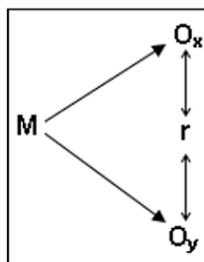
Fue de tipo básica; se manifestó porque se basó en el marco teórico y verifico su análisis, asimismo se caracterizó por aumentar el conocimiento científico sin compararlo con un aspecto práctico (CONCYTEC, 2020). Fue de enfoque cuantitativo, porque se utilizó herramientas como la información que se recolectaron de los instrumentos, la medición fue numérica, en la cual se comprobaron la hipótesis establecida (Bernando et al., 2019).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Fue no experimental de corte transversal y correlacional; el diseño que se planteó se refirió que los datos se procesaron en un solo momento sin ser alterados ni manipulados en cuanto a las variables del estudio (Hernández & Mendoza, 2018). Por lo tanto, se midió la relación de las variables en donde se demostraron la contrastación de hipótesis.

Figura 1

*Diseño de la investigación correlacional*



Dónde:

M: Profesionales de enfermería

O<sub>x</sub>: Comunicación efectiva

O<sub>y</sub>: trabajo en equipo

r: relación de variables

#### 3.2. Variables, operacionalización

##### Variable 1: Comunicación efectiva

**Definición conceptual:** es un proceso que transmite ideas, emociones, es la habilidad que tiene el personal de enfermería para satisfacer el cuidado del paciente, en la cual se le brinda una confianza muy significativa para llegar a una relación equilibrada entre ambas partes (Chiavenato, 1988).

**Definición operacional:** esta variable se midió en tres dimensiones transitoria de la cultura institucional, fuente de la motivación del personal y facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos de los cuales se formularon ítems para su respectiva aplicación de los instrumentos, ya que estos están validados por otros autores.

**Indicadores:** información jerárquica; impartir; lugar de trabajo; valores; Asume una misión; informe de dispersión; inspiración; coordinación de ejercicios; incorporación a reuniones de trabajo; obligación; arreglo de conflictos.

**Escala de medición:** Ordinal

#### **Variable2: trabajo en equipo**

**Definición conceptual:** representan las conductas que tiene el personal con sus compañeros de trabajo, pero que busca la manera de obtener un rendimiento cumpliendo las metas establecidas por la organización (Robbins & Judge, 2017).

**Definición operacional:** se dividió en tres dimensiones contexto, composición y proceso, la cual se medirá conforme los instrumentos que se estarán conformado por preguntas relacionados a los temas establecidos.

**Indicadores:** Recursos humanos; atmósfera de trabajo; habilidades de membresía; lograr los objetivos; asignación de roles, intereses y relaciones de los miembros; propósito general; objetivo de detalle; eficiencia del equipo, formación; niveles de conflicto; nivel de responsabilidad.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

**3.3.1. Población:** Es el conjunto de características que se analizaron en grupo de personas (Arias, 2020). Estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería.

#### **Criterios de inclusión**

Personal que trabaja en una Microred; personales mayores de 18 años, personal de ambos sexos, personal deseoso de participar.

### **Criterios de exclusión**

Menores de edad; personal que labora en las redes de salud; personal que no desea colaborar con el estudio.

**3.3.2. Muestra:** se trabajó con la totalidad de la población

**3.3.3. Muestreo:** fue no probabilístico, porque no se utilizó una fórmula para sacar la muestra.

**3.3.4. Unidad de análisis:** Profesional de enfermería en una Microred de salud.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:**

Se utilizaron como técnica la encuesta, según Carrasco (2014) señala que sirve para indagar, explorar y recolectar los datos, mediante las preguntas directas e indirectas al personal de salud que establece la unidad de cada persona.

Los instrumentos; según Arias (2020) manifiesta que son los recursos que utilizaron el autor para extraer la información del estudio y abordar los problemas que se va establecer en la investigación. Asimismo, se utilizará cuestionarios en la primera variable se medirá con 25 ítems con una escala Likert y es tomada por el autor Calderón (2019). En la segunda variable de igual manera consta de 25 preguntas, con una escala ordinal y fue tomada del autor Robbins y Jusge (2017) adaptado por el Calderón en el año 2019.

Estos instrumentos fueron validados por expertos especialistas, según Collet et al. (2019) afirma que es el grado en refleja las características o dimensiones que se pretende medir, esta validez se da en diferentes niveles y en lo cual es necesario caracterizar el tipo. Fueron validados por el 3 experto, quienes calificaron en un promedio aplicable, sosteniendo valido, se tuvo en consideración tres aspectos importantes, pertinencia, relevancia y claridad. Asimismo, fue validado por el autor tomado del estudio.

Según, Valdés et al. (2019) señala que la confiabilidad es el grado de aplicación del instrumento en la cual se produce resultados, demostrando estabilidad para ser aplicado en dicho estudio. Estos instrumentos serán

calculados por medio de una prueba piloto donde se obtendrá el alfa de Cronbach lo que señalaron que los estos instrumentos son confiables para medir las variables.

### **3.5. Procedimientos**

Una vez obtenido la confiabilidad y la validación de estos instrumentos tomados por autores confiables. Se procedió a la aplicación de las encuestas siempre cuando se tenga la autorización necesaria de la institución donde se realizará el estudio. Después se realizaron el procedimiento estadístico para obtener los resultados correspondientes en tablas y gráficos que serán procesados en el programa SPSS V25.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Según el diseño de la investigación se aplicaron estadísticos descriptivos e inferenciales donde se contrastará la hipótesis sacada mediante la Rho de Spearman. Encontrando así la relación de variables, el valor que se presenta será de  $p$  es menor o igual de 0,05.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para el desarrollo de este estudio se utilizaron el permiso respectivo de las autoridades de microrred donde se realizó la investigación, se obtendrán fuentes bibliográficas, se citará con los autores los respectivos derechos de autor, así como la autoría de las herramientas para su uso, que han sido validados por otros estudios. Asimismo, adoptará el código de ética de la universidad, en el que se realizará el examen correspondiente, respetando las normas y la autonomía del autor, dando siempre importancia a la profesionalidad para demostrar una diligencia efectiva.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Nivel de comunicación efectiva del profesional de enfermería

Nivel	f	%
Bajo	13	13,0
Regular	65	65,0
Alto	22	22,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: Al analizar los resultados sobre el nivel de comunicación efectiva se observa que de 100 profesionales de enfermería 65,0% indican que la comunicación efectiva es regular, esto relacionado con la habilidad regular para transmitir ideas y emociones; además 22,0% indican que la comunicación efectiva es alta y 13,0% indican que la comunicación es baja.

**Tabla 2**

Nivel de trabajo en equipo del profesional de enfermería

Nivel	f	%
Bajo	14	14,0
Regular	59	59,0
Alto	27	27,0
Total	100	100,0

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: Al analizar los resultados sobre el trabajo en equipo se observa que de 100 profesionales de enfermería 59,0% perciben que es regular, esto debido a la conducta que asumen los compañeros de trabajo al realizar las actividades dentro del establecimiento, además 27,0% perciben que es alto y 14,0% perciben que es bajo.

**Tabla 3**

Relación entre las dimensiones de la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una Microred de salud, Ancash, 2023.

			Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Transmisora de la cultura institucional	Coeficiente de correlación	,790
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Fuente de la motivación personal	Coeficiente de correlación	,861
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos	Coeficiente de correlación	,931
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: Al analizar la correlación entre los aspectos de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, encontramos que tienen un nivel de significación (sig.) inferior a 0,05, lo que podría confirmar la existencia de la relación positiva entre los aspectos de la comunicación efectiva. y trabajo en equipo.

Así mismo, en el aspecto de transmisión de la cultura institucional, se asocia directamente con el trabajo en equipo ya que se encontró un coeficiente de correlación de 0,790 (grado moderado) con un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,05. En cuanto al aspecto fuente de la motivación individual, el trabajo en equipo está directamente relacionado ya que se encontró un coeficiente de correlación de 0,861 (grado alto) con un nivel de significación de 0,000 inferior a 0,05. Para el aspecto facilitador de trabajo en equipo y resolución de conflictos, se asocia directamente con el trabajo en equipo porque se encontró un coeficiente de correlación de 0,931 (grado muy alto) con un nivel de significancia de 0,000 inferior a 0,05. Por tanto, podemos decir que existe una relación directa entre los aspectos de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.

## Prueba de hipótesis

**H1:** Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una Microred de salud, Ancash, 2023.

**H0:** No existe relación significativa entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una Microred de salud, Ancash, 2023

### **Tabla 4**

Relación entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería

		Trabajo en equipo	
		Coefficiente de correlación	,706
Rho de Spearman	Comunicación efectiva	Sig. (bilateral)	,000
		N	100

Fuente: Elaboración propia del autor, 2023.

Descripción: Los resultados muestran que la relación entre las variables se encontró un coeficiente de correlación de 0,706 lo que representa una relación directa grado moderado entre las variables, es decir si existe una comunicación efectiva positiva entonces se percibe un trabajo en equipo apropiado, además se determinó un nivel de significancia de  $P= 0,000 < a 0,05$  lo que permite rechazar  $H_0$  y por tanto afirmar que existe relación.

## V. DISCUSIÓN

En referencia a la hipótesis general, se determinó una correlación estadísticamente significativa entre la eficacia de la comunicación y el trabajo en equipo, con un valor de 0,706. Representando una relación directa. Hay coincidencia con Shi et al. (2021) en el estudio similar se concluyó que tuvo una correlación de 0,890 positiva directa. Asimismo, la comunicación se considera efectiva si los estímulos transmitidos y previstos por el emisor están de acuerdo con los estímulos recibidos y entendidos por el receptor del mensaje. La comunicación menos efectiva también es causada por malentendidos individuales y malentendidos en la comprensión de la información recibida (Lomonosov, 2015). Según los resultados percibidos por los autores y relacionado con la teoría se sostiene que la comunicación afectiva es el pilar de todo equipo de trabajo, sin una buena comunicación es probable que el discurso que se quiere comunicar no llegue de forma clara al receptor, llegando a desaprovechar el potencial de todo el personal.

Con una adecuada y efectiva comunicación entre líderes y empleados se podría tener un impacto positivo que beneficie a la empresa (Gutiérrez, 2014) la efectividad es una condición que indica el nivel de éxito o fracaso de las actividades de gestión en el logro de las metas (Steman y Adams, 2019). La eficacia en la comunicación también debe mejorarse e implementarse, por lo que el rendimiento entre los empleados podría ser mejor que antes. Los líderes son responsables del desempeño de los empleados. Sin embargo, el éxito de la empresa es una responsabilidad compartida entre líderes y empleados, por lo que se podría llevar a cabo una comunicación efectiva entre ambas partes para llevar a cabo las tareas de manera correcta y óptima.

La comunicación efectiva es el comercio, la recopilación y la comprensión de datos sin cambiar su función principal. Esto implica que el cargador y el cobrador descifran una importancia similar. De esta manera, se pueden evitar las preguntas y el desorden, mientras que simultáneamente se cumplen los supuestos de los enviados (Parjoleanu, 2020).

Vale la pena recordar que el círculo de comunicación es tan amplio que puede manifestarse de diferentes maneras, y no es raro que caminen uno al lado del otro y ocupen espacios similares durante las conversaciones. Conocer esta

advertencia lo ayudará a prestar más atención a sus señales, evitar interacciones problemáticas con los clientes y comunicarse de manera clara y efectiva.

El desempeño exitoso a menudo implica la interacción entre varias personas que deben trabajar en equipo. Una característica fundamental de los equipos es que las personas deben coordinar sus decisiones y actividades compartiendo información y recursos para lograr objetivos compartidos. Claramente, los esfuerzos para mejorar el desempeño del equipo deben centrar la atención en el desempeño de los individuos. Sin embargo, los individuos dependen de otros miembros del equipo para proporcionar información y coordinar actividades. Los comportamientos de los miembros que generan un intercambio de información y una coordinación de actividades se denominan colectivamente trabajo en equipo (McEwan et al., 2017).

Brinda una comprensión básica de lo que se podría hacer para aumentar el trabajo en equipo en beneficio de una organización. Al investigar la importancia del trabajo en equipo y los problemas que enfrentan los equipos en el ámbito empresarial, se obtiene una mejor comprensión de cómo encaja la formación de equipos en el futuro de las empresas exitosas. Al centrarse en diferentes herramientas y técnicas, desarrolla una idea de los enfoques que se pueden tomar para alcanzar esta importante cohesión. A través de ejemplos corporativos, examina los resultados de la variedad de enfoques discutidos. A través de estos eventos comerciales del día a día, proporciona una percepción visual de la importante contribución que puede brindar un mayor trabajo en equipo. Sostiene que, a medida que avanzamos en el clima empresarial actual, el trabajo en equipo eficiente y eficaz es el enfoque recomendado para lograr y mantener un negocio exitoso (Vaughan et al., 2019).

El trabajo en equipo es visto como un facilitador importante en la prestación de servicios de atención médica de calidad a nivel internacional. Sin embargo, los estudios de investigación del trabajo en equipo en el cuidado de la salud son criticados por carecer de una comprensión conceptual básica de lo que representa este concepto. Falta una definición universal para entornos y profesionales de atención médica en la literatura publicada. El trabajo en equipo se crea mediante una reunión en la que todos tienen un objetivo común. Para que el trabajo sea visto como un trabajo grupal o cooperativo, debe tener un

diseño autorizado que permita el avance del trabajo y el objetivo de los problemas trabajando en estrecha colaboración trabajando en estrecha colaboración (Parjoleanu, 2020).

Con respecto, a la comunicación efectiva, el 65% tiene un nivel regular, el 22% un nivel alto y el 13%, nivel bajo. Estos resultados coinciden con Lord et al. (2021) en este estudio se manifestó que existe un nivel medio con 70% donde el personal no se comunica tanto con el paciente. Los trabajadores del bienestar han representado una cultura de decepción y cuestionamiento en el marco del bienestar que se ve exacerbada por la escasez de activos. El resultado fue lucha, falta de comunicación y un sentimiento de deshumanización que demolió la consideración del paciente. Las propuestas para desarrollar aún más la admisión a las administraciones cuidadosas en el espacio incorporan procedimientos para desarrollar aún más la colaboración y ampliar el desarrollo del paciente.

Bogongo (2019) se enfoca en la creación y refuerzo de buenas condiciones de trabajo y creación. La correspondencia viable disminuye la presión provocada por la falta de comunicación, se une a grupos y disminuye los errores humanos y la decepción por las posibles impresiones falsas entre colegas. La correspondencia viable establece un espacio y un clima para el desarrollo. Ofrece a los grupos de trabajo la oportunidad de participar en conversaciones con los ejecutivos, separar límites e intercambiar pensamientos imaginativos que impulsan a la asociación hacia adelante. Un beneficio más es la base de buenas prácticas de administración para desarrollar aún más la ejecución de la creación y de esta manera impulsar el desarrollo y comprender la visión de la organización.

Desde un punto de vista profesional, la comunicación efectiva le permite comprender cómo cooperar y trabajar con colegas, comprender los pensamientos de otras personas y tomar mejores decisiones en cualquier situación, incluso en una situación de conflicto o estrés. Además, el desarrollo de habilidades y la capacidad de comunicarse de manera efectiva lo llevarán al siguiente nivel en la gestión de grandes grupos de trabajo con un alto valor de rendimiento.

Según Angú (2019) manifiesta que la mala comunicación podría deberse a la transmisión de información incorrecta, por lo que podría generar

malentendidos entre los empleados. La mala comunicación puede ser causada por el carácter de personalidad de cada empleado y también puede ser causada por empleados que transmiten mensajes usando palabras que no son claras, pueden herir los sentimientos de otros empleados y el tono del discurso no es cortés. La falta de comunicación entre los empleados podría causar que el desempeño de la organización sea menos que óptimo, como malentendidos entre divisiones que dificulten el proceso de producción problemas en el trabajo que ocurren entre los profesionales de la salud. Algunos de los factores que conducen a fallas en la comunicación entre los gerentes y el personal incluyen la falta de interdependencia; algunos gerentes sienten que podrían hacerlo todo por sí mismos. Otros gerentes carecen de habilidades de comunicación efectivas y, como resultado, no pueden reenviar o recibir comunicaciones de sus subordinados. Finalmente, algunos miembros del personal tenían una actitud negativa hacia todo y no querían hablar ni escuchar.

Los factores de conflicto son la comunicación, los roles laborales y la personalidad individual. La comunicación tiene un efecto positivo y significativo en la mejora del desempeño de los empleados. Esto es evidente debido a que los resultados del estudio afirman que el proceso de comunicación actualmente implementado tiene un impacto positivo en sus empleados, es decir, un cambio de actitud para mejor y también mejores relaciones entre empleados, empleados y líderes. La comunicación que la mayoría de las asociaciones aplican es la comunicación con indicadores de respeto, debido a que básicamente los humanos queremos ser apreciados y considerados importantes. La comunicación eficaz reducirá los conflictos que se produzcan dentro de la empresa y desempeñará un papel en la reducción y resolución de los conflictos que se produzcan (Valverde, 2018).

Asimismo, el nivel de trabajo en equipo, el 59% tuvo un nivel regular, el 27% un nivel alto y el 14% nivel bajo. Estos hallazgos coinciden con Coatello et al. (2021) señala que elogiar el valor del trabajo en equipo sin una comprensión común de lo que representa este concepto pone en peligro tanto la investigación sobre esta forma de trabajar como su utilización efectiva en la práctica. La definición propuesta ayuda a reconciliar las discrepancias entre cómo entienden este concepto las enfermeras y los médicos, así como los profesionales de la

salud afines. Un entendimiento común puede facilitar la comunicación en entornos educativos, de investigación y clínicos y es imperativo para mejorar la claridad y la validez de la investigación futura.

El trabajo en equipo une las cualidades, perspectivas, habilidades e información de los diferentes colegas decididos a sumar a la competencia y adecuación de la organización en todos los resultados, considerando a todos responsables de ello. Esto en verdad pretende que en la navegación haya simpatía, congruencia, colaboración y acuerdo, y todo propicia la presencia de un pionero que facilite ejercicios, dé certeza, coordine, sostenga, haga circular el trabajo y apoye. Grupos independientes e imaginativos aptos para dar respuesta a cualquier cambio. Deben poder ver el valor en la elaboración de cada trabajador, hacer que sus mandados sean tan simples como se podría esperar y solicitar constantemente el respeto de todos. Los beneficios de la cooperación, pero también hay obstáculos, como la interrupción o el desorden sobre las tareas asignadas, los conflictos de carácter, la insatisfacción por no obtener lo que cree que debe hacer y los conflictos sobre la decencia de las obligaciones, por ejemplo, lo que se puede perder objetivos (Musheke & Phiri, 2021).

Uno de los mejores ejemplos de trabajo en equipo se encuentra en el trabajo del día a día de un hospital, ya que las muchas actividades que se realizan en la organización hospitalaria se logran a través del trabajo en equipo, la coordinación y la cooperación para lograr los objetivos. Un buen hospital se caracteriza porque todos sus elementos se esfuerzan por lograr el siguiente objetivo: brindar a los pacientes una atención cálida, segura y eficaz, que no es más importante que el éxito del objetivo, para que todos se beneficien, en especial los pacientes, y por supuesto la organización hospitalaria (Ladino, 2017).

En el cuidado de la salud, el trabajo en equipo siempre se trata de lograr el bienestar y la salud del paciente, especialmente en la atención hospitalaria, pero también tiene un efecto fortalecedor en el colectivo porque los resultados son mejores que cuando cada miembro trabaja individualmente. Simplemente agregue una sección completa a la sección de otra persona. El trabajo en equipo en el hospital combina habilidades, dones y talentos para hacer las cosas cuando surgen problemas, facilita la propiedad del equipo para encontrar soluciones y

aumenta la motivación de los miembros, reduciendo la rotación y el agotamiento del personal (Galli, 2021).

Nadie dijo que el trabajo en equipo fuera fácil, pero facilitó el trabajo y mejoró los resultados. Existen obstáculos a la ejecución, por ejemplo, la utilización de gorras diferentes ya que frustra el sentimiento de tener un lugar con el establecimiento (amor a las camisas), el cansancio laboral es uno de los obstáculos fundamentales para una cooperación fructífera, por ejemplo, limitando a las personas sin experiencia, esta peculiaridad es totalmente esperable en la práctica clínica. Por ejemplo, en algunas instituciones médicas, los miembros de nivel inferior no tienen derecho a expresar su opinión, lo que afecta la meta; otra situación que no se presta para el trabajo en equipo es cuando un médico con un alto grado de aprobación académica o jerarquía piensa (y hace pensar) que su opinión es válida solo porque sale de él sin escuchar a los demás miembros.

Concerniente a la relación de las dimensiones y la variable trabajo en equipo, en primera transmisora de la cultura institucional, nos menciona que el coeficiente de correlación fue de 0,790 con valor de significancia de 0,000. En la segunda fuente de la motivación personal, el Rho de Spearman fue de 0,861 señalando relación directa positiva. En la tercera facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos, el coeficiente de correlación fue de 0,931. Estos hallazgos coinciden con Herrera (2020) señala que la OMS ha reconocido la necesidad de sincronizar las diversas actividades de los usuarios internos, cada uno aportando sus energías, interactuando y permitiendo que fluya la dinámica colectiva, conduciendo a la institución de la mejor manera posible para lograr sus objetivos/niveles de calidad previstos.

Actualmente se han descubierto una serie de dificultades relacionadas con el trabajo en equipo, la cooperación, el compromiso, la confianza, la comunicación, etc., que siguen planteando problemas para la calidad asistencial y la seguridad del paciente. Como resultado, se informa que "las disciplinas profesionales se forman y funcionan de forma independiente y requieren habilidades de trabajo en equipo comunicarse y entender cómo las organizaciones pueden unirse en un proyecto (Arif et al. 2019).

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** El nivel de la comunicación efectiva del profesional de enfermería, se concluye que es regular con un 65%, de tal manera que en la institución la comunicación no es buena entre el personal, ni los usuarios pacientes.

**Segunda:** El nivel de trabajo en equipo, llego a la conclusión que existe un 59% de nivel regular, indicando que el personal no realiza sus trabajos de manera grupales algunos prefieren manejarlo de una manera personal y otros sí, pero jamás están de acuerdo con la opinión de cada integrante del grupo.

**Tercera:** La relación de las dimensiones, transmisora de la cultura institucional, su coeficiente correlacional fue moderada, fuente de motivación personal fue alta, facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos muy alta; existiendo relación positiva con un valor de significancia de 0,000 menor a 0,05 obteniendo una correlación entre las dimensiones y la variable.

**Cuarta:** En la correlación de las variables comunicación efectiva y trabajo en equipo podemos señalar que el Rho de Spearman, con un coeficiente de correlación de 0,706 (grado moderado) manifestando relación positiva, rechazando la hipótesis nula.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Al personal responsable del área de enfermería mantiene una comunicación efectiva con su personal responsable, así como la gestión con el área para becas y capacitaciones o cursos virtuales con organismos especializados, sobre los temas antes mencionados se tratará para potenciar la comunicación entre los expertos.

**Segunda:** Al director de dicha institución fortalecer el trabajo en equipo con un plan de capacitaciones que busque afianzar aspectos como habilidades comunicativas, las barreras de comunicación efectiva, canales formales de comunicación y funciones de la comunicación.

**Tercera:** Al personal de enfermería implementa un programa de mejoramiento en cada área o parte del establecimiento para mantener una comunicación medianamente efectiva y fortalecer los grupos de trabajo, a través de estrategias sugeridas.

**Cuarta:** A los futuros maestrantes continuar con el seguimiento de plan de mejoras mediante realización a futuro de otros estudios que estén relacionados al tema.

## REFERENCIAS

- Arif, S., Zainuddin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Revista del Instituto Internacional de Investigación y Críticos de Budapest (BIRCIJournal)*, 2(4), 239-254. doi:<https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Angu, P. (2019). Students' Experiences of Teamwork: Dealing with Conflicting Identities during a Team-based Academic Writing Project in a Clinical Medical Practice Programme. *International Journal of Diversity in Education*, 19(1), 11–25 <http://doi.org/10.18848/2327-0020/CGP>.
- Arias J. L. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Arana J & Palomino M (2019) *Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018*. (Tesis post grado. Universidad Nacional de Trujillo). <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>
- Anderson, RJ, Bloch, S., Armstrong, M., Stone, PC y Low, JT (2019). Comunicación entre profesionales de la salud y familiares de pacientes que se acercan al final de la vida: una revisión sistemática de evidencia cualitativa. *Medicina paliativa* , 33 (8), 926-941. <https://doi.org/10.1177/0269216319852>
- Bernardo C; Carbajal Y & Contreras V (2019) metodología de la investigación. Comisión de acreditación y calidad. <https://docplayer.es/134732351-Metodologia-de-la-investigacion-manual-del-estudiante.html>
- Buljac-Samardzic, M., Doekhie, K. D., & van Wijngaarden, J. D. (2020). Interventions to improve team effectiveness within health care: a systematic review of the past decade. *Human resources for health*, 18(1), 1-42.
- Bogongo T., Ndimande J.V., Masango-Makgobela A., Nyalunga S.L.N., y Ogunbanjo G.A. (2019). Perceptions of community health workers on their training, teamwork and practice: a cross-sectional study in Tshwane

- district, Gauteng, *South Africa. South African Family Practice*, (4), 144.  
<https://doi.org/10.1080/20786190.2019.1613061>
- Correa, V. C., Lugo-Agudelo, L. H., Aguirre-Acevedo, D. C., Contreras, J. A. P., Borrero, A. M. P., Patiño-Lugo, D. F., & Valencia, D. A. C. (2020). Individual, health system, and contextual barriers and facilitators for the implementation of clinical practice guidelines: a systematic metareview. *Health research policy and systems*, 18, 1-11.
- Costello, M., Rusell, K., & Coventry, T. (2021). Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward. *BMC nursing*, 20(1), 84.
- Collet, C, Nascimento, JV, Folle, A, & Ibáñez, SJ. (2019). Construcción y validación de un instrumento para el análisis de la formación deportiva en voleibol. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 178-191. Epub 17 de agosto de 2020.  
[http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-84232019000100178&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-84232019000100178&lng=es&tlng=es).
- CONCYTEC (2020) *guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (i+d)*. <https://acortar.link/cFKziP>
- Cullati, S., Bochatay, N., Maître, F., Laroche, T., Muller-Juge, V., Blondon, KS, & Nendaz, MR (2019). Cuando los conflictos del equipo amenazan la calidad de la atención: un estudio de las experiencias y percepciones de los profesionales de la salud. *Procedimientos de Mayo Clinic: innovaciones, calidad y resultados*, 3 (1), 43-51.  
<https://doi.org/10.1016/j.mayocpiqo.2018.11.003>
- Diario Gestión (2020) La habilidad de trabajar de manera colaborativa es un elemento que muchos líderes y reclutadores valoran hoy en día. *MANAGEMENT & EMPLEO*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importancia-equipo-empresas-nnda-nnlt-251322-noticia/>
- De la Cruz Lablanca, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

- De la Cruz, I. (2015). *La comunicación efectiva y trabajo en equipo. (Segunda Ed)*. Madrid, España: Aula mentor
- Estrada I & Milla Y (2019) *Comunicación efectiva y equipos eficaces en la Gerencia de Desarrollo Social de los Programas Sociales de San Juan de Lurigancho, Lima, 2019.* (Tesis post grado. Universidad Cesar Vallejo).  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49400/Est\\_rada\\_EIV%20\\_%20Milla\\_SYF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49400/Est_rada_EIV%20_%20Milla_SYF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández, B. M. (2015). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo.* España: Ediciones paraninfo
- Fuchshuber, P., & Greif, W. (2022). Creating effective communication and teamwork for patient safety. In *The SAGES Manual of Quality, Outcomes and Patient Safety* (pp. 443-460). Cham: Springer International Publishing.
- Feria H; Blanco M & Valledor R (2019) *La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica.* Editorial Académica Universitaria (Edacun).  
<http://edacunob.ult.edu.cu/xmlui/bitstream/handle/123456789/90/La%20dimensi%C3%B3n%20metodol%C3%B3gica%20del%20dise%C3%B1o%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fuentes D; Toscano A; Malvaceda E; Díaz J & Dáz L (2020) *Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables.* 1 era ed. Medellín. 115 páginas.
- Galli, B. (2021). Effective Strategies for Communicating and Managing Communication in a Project Team: My Perspective. *International Journal of Applied Industrial Engineering*, 8, 1-11. Obtenido de DOI: 10.4018/IJAIE.20210101.0a1
- Galpin, T. J. (2013). *La cara humana del cambio: Una guía práctica para el rediseño de las organizaciones.* Ediciones Diaz de Santos.
- Goicochea, Y. M. (2020). *Relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autonort*

- Cajamarca S.A.C de la ciudad de Cajamarca - 2020* (Tesis de licenciatura). Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/26457>
- Gutiérrez, P. H. (2014). *Calidad total y Productividad* (4ª ed.). México: Mc GrawHill
- Herrera V (2020) *Comunicación efectiva y su relación con la cultura organizacional de la Empresa Agroindustrias del Sur, Arequipa 2020*. Tesis de maestría. Universidad Nacional de San Agustín. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/11546>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
- Jack, K., Ridley, C., & Turner, S. (2023). Effective communication with older people. *Nursing older people*, 35(3). doi: 10.7748/nop.2019.e1126
- Kim, D. K. D., & Kreps, G. L. (2020). An analysis of government communication in the United States during the COVID-19 pandemic: recommendations for effective government health risk communication. *World Medical & Health Policy*, 12(4), 398-412.
- Ladino Marín, P. (2017). *Teorías de la Comunicación* (Primera ed.). Fundació Universitària del Àrea Andina.
- Liaw, S. Y., Ooi, S. W., Rusli, K. D. B., Lau, T. C., Tam, W. W. S., & Chua, W. L. (2020). Nurse-physician communication team training in virtual reality versus live simulations: randomized controlled trial on team communication and teamwork attitudes. *Journal of Medical Internet Research*, 22(4), e17279.
- Lomonosov, J. (2015). *Comunicación efectiva* (3 ed.). México: abc editorial.
- Lord, H., Loveday, C., Moxham, L. y Fernández, R. (2021). La comunicación efectiva es clave para la disposición de las enfermeras de cuidados intensivos para brindar atención de enfermería en medio de la pandemia

de COVID-19. *Enfermería de Cuidados Intensivos y Críticos* , 62 , 102946.

Mohamad Darus, N., & Saabar, S. (2022). Effective Communication and Organization Culture in Enhancing Employee's Work Performance During Work from Home (WFH). *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities* (MJSSH), 7(5), e001478. Obtenido de <https://doi.org/10.47405/mjssh.v7i5.1478>

Musheke, M & Phiri, J. (2021). The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory. *Open Journal of Business and Management*, 9, 659-671. <https://doi.org/10.4236/ojbm.2021.92034>

Mercader, V., Galván-Vela, E., Ravina-Ripoll, R., & Popescu, C. R. G. (2021). A focus on ethical value under the vision of leadership, teamwork, effective communication and productivity. *Journal of Risk and Financial Management*, 14(11), 522. <https://doi.org/10.3390/jrfm14110522>

McEwan et al. (2017). La efectividad de la capacitación en trabajo en equipo sobre los comportamientos de trabajo en equipo y el rendimiento del equipo: una revisión sistemática y un metanálisis de intervenciones controladas. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0169604>

Pârjoleanu, R. (2020). Work Motivation Efficiency in the Workplace. *Postmodern Openings*, 11(4), 293-309. doi:10.18662/po/11.4/236

Robbins, S. y Judge, T. (2017). Comportamiento organizacional. (17. ed.). Guanajuato,

México: Pearson

Stedman, N. L. y Adams, B. L. (2019). Understanding Principal Investigators' Differences in Leadership Style and Perceptions of Teamwork to Leverage Leadership Development. *Journal of Leadership Education*, 18(1), 14–24. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1204294&lang=es&site=eds-live>.

- Sieja, A., Markley, K., Pell, J., González, C., Redig, B., Kneeland, P. y Lin, CT (mayo de 2019). Sprints de optimización: mejorar la satisfacción del médico y el trabajo en equipo al reducir rápidamente la carga de registros de salud electrónicos. En *Mayo Clinic Proceedings* (Vol. 94, No. 5, pp. 793-802). Elsevier.
- Shi, R., Marin-Nevarez, P., Hasty, B., Roman-Micek, T., Hirx, S., Anderson, T., ... & Lau, J. N. (2021). Operating room in situ interprofessional simulation for improving communication and teamwork. *Journal of Surgical Research*, 260, 237-244.
- Schmutz, JB, Meier, LL y Manser, T. (2019). ¿Qué tan efectivo es realmente el trabajo en equipo? La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño en los equipos de atención médica: una revisión sistemática y un metanálisis. *BMJ abierto* , 9 (9), e028280.
- Traverso Holguin, P. A., Williams Flores, B. G., & Palacios Bauz, I. d. (2017). La comunicación efectiva como elementos de éxito en los negocios. Samborondón, Ecuador: Universidad Ecotec. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf>
- Varela, O. E., Burke, M. J., Jauregui, K., & Quevedo, S. (2022). External validity of teamwork and leadership behavior in academic labs: evidence from samples in Peru and the US. *The Journal of Social Psychology*, 1-21.
- Valdés A; García F; Torres G; Urías M & Grijalva C (2019) Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS. Departamento de Educación, Instituto Tecnológico de Sonora. [https://www.researchgate.net/publication/341622791\\_Medicion\\_en\\_Investigacion\\_Educativa\\_con\\_Apoyo\\_del\\_SPSS\\_y\\_el\\_AMOS](https://www.researchgate.net/publication/341622791_Medicion_en_Investigacion_Educativa_con_Apoyo_del_SPSS_y_el_AMOS)
- Vaughan, B., Yoxall, J., y Grace, S. (2019). Peer Assessment of Teamwork in Group Projects: Evaluation of a Rubric. *Issues in Educational Research*, 29(3), 961–978. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eric&AN=EJ1222684&lang=es&site=eds-live>.
- Valverde, M. (2018). Trabajo en equipo en las instituciones. México: Pearson

- Wagner, N. M., Ritzwoller, D. P., Raebel, M. A., Goodrich, G. K., Cvietusa, P. J., King, D. K., & Bender, B. G. (2021). Can digital communication technology reduce health system personnel time? An evaluation of personnel requirements and costs in a randomized controlled trial. *Translational Behavioral Medicine, 11*(3), 863-869.
- Winder, G. S., Clifton, E. G., Fernandez, A. C., & Mellinger, J. L. (2021). Interprofessional teamwork is the foundation of effective psychosocial work in organ transplantation. *General hospital psychiatry, 69*, 76-80.

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Comunicación efectiva			Transmisora de la cultura institucional	Conocimiento de la organización	Escala tipo Likert – Ordinal. 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
				Comunicación	
				Entorno laboral	
			Fuente de la motivación del personal	Valores	
				Aceptación de funciones	
				Difusión de documentos	
			Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos	Motivación	
				Coordinar actividades	
				Integración de equipos de trabajo	
				Responsabilidades	
				Negociar desacuerdos	

<b>Variable de estudio</b>			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
<b>Trabajo en equipo</b>			Contexto	Recursos humanos Clima laboral	Escala de likert
			Composición	Aptitudes de los miembros Logro de objetivos Asignación de roles Preferencia y afinidad de miembros	
			Proceso	Propósito común Metas específicas Eficacia del equipo Capacitación Niveles de conflictos Grado de responsabilidad	

## CUESTIONARIO DE COMUNICACIÓN EFECTIVA

### Instrucciones:

Marca con una (x) la alternativa que crea conveniente de acuerdo a las situaciones presentadas en el establecimiento de salud:

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

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Transmisora de la cultura institucional</b>					
1	Conoce la misión de su institución					
2	Conoce la visión de su institución					
3	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva					
4	Percibe que dentro de su institución hay una adecuada comunicación					
5	Es fácil de entender las indicaciones del jefe inmediato					
6	La información es comprendida correctamente por sus compañeros según indicación					
7	El trato entre usted y su jefe de área es cordial					
8	El ambiente de trabajo es propicio para desempeñar sus funciones					
	<b>Dimensión 2: Fuente de motivación del personal</b>					
9	Identifica una correcta práctica de valores en la institución					
10	Existe compañerismo en los grupos de trabajo					
11	En su área de trabajo se fomenta la unión entre sus compañeros					
12	Los integrantes del equipo tienen clara sus funciones					
13	La difusión de protocolos, documentos, y/o memorándum del área de trabajo lo realizan de manera oportuna.					
14	El cumplimiento de los objetivos durante el turno, es reconocido					
15	Los integrantes de su equipo se muestran motivados cuando realizan sus actividades					
16	El personal demuestra compromiso con el área respectiva de trabajo					
	<b>Dimensión 3: Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos</b>					
17	Realizan reuniones mensuales y los acuerdos son informados por su jefatura					
18	En su área realizan actividades integradoras para una adecuada comunicación.					
19	Existe compañeros de trabajo que no les parece adecuado trabajar en equipo					
20	Participa activamente trabajando en equipo en su área					
21	El grupo mantiene una comunicación clara en los reportes de cada turno					
22	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, evento adverso, otros)					
23	El personal participa en la elaboración del plan de mejora					
24	En su área negocian desacuerdos con su jefe inmediato					
25	La institución enuncia comunicado de manera oportuna cuando realiza algún evento social o de salud.					

## CUESTIONARIO DE TRABAJO EN EQUIPO

### Instrucciones:

A continuación, encontrarás una lista de enunciados que las enfermeras realizan en sus actividades diarias, señala tu respuesta marcando con una X uno de los casilleros que se ubica en la columna derecha, utilizando los siguientes criterios:

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

N o	Ítem s	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
	<b>Dimensión 1: Contexto</b>					
1	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área					
2	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo					
3	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.					
4	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral					
5	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo					
	<b>Dimensión 2: Composición</b>					
6	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo					
7	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa					
8	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno					
9	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal					
10	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido					
11	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.					
12	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.					
13	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal					
14	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo					
15	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área					
	<b>Dimensión 3: Proceso</b>					
16	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común					
17	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales					
18	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo					
19	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara					
20	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo					
21	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área					
22	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones					
23	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad					
24	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la faltas					
25	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.					

## Anexo 2: Validaciones de instrumentos

### Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL PONCE LOZA			
Grado profesional:	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Área de experiencia profesional:	DOCENTE			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	SI			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del Instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del Instrumento

Nombre del Instrumento:	Cuestionario de comunicación efectiva
Autor(a):	Calderón
Procedencia :	España
Administración:	Profesionales
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	En una microred de salud, Ancash
Significación:	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 4. Soporte teórico

Variable / categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Comunicación efectiva	Transmisora de la cultura institucional	Es un factor fundamental que impulsa efectivamente la relación recíproca entre colaboradores de diferentes áreas de la empresa y, por tanto, quedará atenuada en la relación.
	Fuente de la motivación del personal	Preisa que este es un componente de progreso para las asociaciones que avanzan en su forma de vida, que típicamente diseñan como lo indica su estrategia (p. 34).
	Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos	Ayuda a proponer un trabajo cooperativo, ya que los ejercicios del arreglo son compuestos, ya que este debe quedar claro para los pensamientos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted lo presento el instrumento denominado "Comunicación efectiva", elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere ciertas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial/lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o irrelevante, es decir debe ser incluido.	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitarlos de las observaciones que considere pertinentes.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

6. Dimensiones del instrumento

- Primera dimensión: (Transmisora de la cultura institucional)
- Objetivo de la dimensión: (determinar la transmisora de la cultura institucional)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimiento de la organización	Conoce la misión de su institución	4	4	4	
	Conoce la visión de su institución	4	4	4	
	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva	4	4	4	
	Percebe que dentro de su institución hay una adecuada comunicación	4	4	4	
Comunicación	Es fácil de entender las indicaciones del jefe inmediato	4	4	4	

	La información es comprendida correctamente por sus compañeros según indicación	4	4	4	
Entorno laboral	El trato entre usted y su jefe de área es cordial	4	4	4	
	El ambiente de trabajo es propicio para desempeñar sus funciones	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Fuente de motivación del personal)
- Objetivo de la dimensión: (Determinar la fuente de motivación del personal)

Indicador	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Valores	Identifica una correcta práctica de valores en la institución	4	4	4	
	Entre compañeros en los grupos de trabajo	4	4	4	
Aceptación de funciones	En su área de trabajo se fomenta la unión entre sus compañeros	4	4	4	
	Los integrantes del equipo tienen clara sus funciones	4	4	4	
Difusión de documentos	La difusión de protocolos, documentos, y/o memorándum del área de trabajo lo realizan de manera oportuna.	4	4	4	
	El cumplimiento de los objetivos durante el turno, es reconocido	4	4	4	
Motivación	Los integrantes de su equipo se muestran motivados	4	4	4	

	cuando realizan sus actividades				
	El personal demuestra compromiso con el área respectiva de trabajo	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos)
- Objetivo de la dimensión: (determinar la facilitadora del trabajo)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Coordinar actividades	Realizan reuniones mensuales y los acuerdos son informados por su jefatura	4	4	4	
	En su área realizan actividades integradoras para una adecuada comunicación.	4	4	4	
Integración de equipos de trabajo	Existe compañeros de trabajo que no les parece adecuado trabajar en equipo	4	4	4	
	Parece activamente trabajando en equipo en su área	4	4	4	
Responsabilidades	El grupo mantiene una comunicación clara en los reportes de cada turno	4	4	4	
	El trabajador responde a				

	problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, evento adverso, otros)	4	4	4	
	El personal participa en la elaboración del plan de mejora	4	4	4	
	En su área negocian desacuerdos con su jefe inmediato	4	4	4	
Negociar desacuerdos	La institución emite comunicado de manera oportuna cuando realiza algún evento social o de salud.	4	4	4	

  
Firma del validador

DNI: 32739375

JUAN MIGUEL PONCE LOZA

## Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	HELEN GRICELDA ABANTO CRESPO			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	<input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	<input type="checkbox"/>
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input checked="" type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
<b>Área de experiencia profesional:</b>	PROMOCION DE LA SALUD			
<b>Institución donde labora:</b>	RED DE SALUD PACIFICO SUR			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre del instrumento:</b>	Cuestionario de comunicación efectiva
<b>Autor(a):</b>	Calderón
<b>Procedencia :</b>	España
<b>Administración:</b>	Profesionales
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una microred de salud, Ancash
<b>Significación:</b>	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Comunicación efectiva	Transmisora de la cultura institucional	Es un factor fundamental que impulsa efectivamente la relación recíproca entre colaboradores de diferentes áreas de la empresa y, por tanto, quedará atestiguada en la relación.
	Fuente de la motivación del personal	Precisa que este es un componente de progreso para las asociaciones que avanzan en su forma de vida, que típicamente diseñan como lo indica su estrategia (p. 34).
	Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos	Alude a proponer un trabajo cooperativo, ya que los ejercicios del arreglo son compuestos, ya que este debe quedar claro para los pensamientos.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “Comunicación efectiva”, elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la

		dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (Transmisora de la cultura institucional)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la transmisora de la cultura institucional )

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimiento de la organización	Conoce la misión de su institución	4	4	4	
	Conoce la visión de su institución	4	4	4	
	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva	4	4	4	
	Percibe que dentro de su institución hay una adecuada comunicación	4	4	4	
Comunicación	Es fácil de entender las	4	4	4	

	indicaciones del jefe inmediato				
	La información es comprendida correctamente por sus compañeros según indicación	4	4	4	
Entorno laboral	El trato entre usted y su jefe de área es cordial	4	4	4	
	El ambiente de trabajo es propicio para desempeñar sus funciones	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Fuente de motivación del personal)
- **Objetivo de la dimensión:** (Determinar la fuente de motivación del personal)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Valores	Identifica una correcta práctica de valores en la institución	4	4	4	
	Existe compañerismo en los grupos de trabajo	4	4	4	
Aceptación de funciones	En su área de trabajo se fomenta la unión entre sus compañeros	4	4	4	
	Los integrantes del equipo tienen clara sus funciones	4	4	4	
Difusión de documentos	La difusión de protocolos, documentos, y/o memorándum del área de trabajo lo realizan de manera oportuna.	4	4	4	
	El cumplimiento de los objetivos durante el turno, es reconocido	4	4	4	
Motivación	Los integrantes de su equipo se muestran motivados cuando realizan sus actividades	4	4	4	

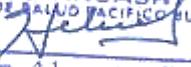
	El personal demuestra compromiso con el área respectiva de trabajo	4	4	4	
--	--	---	---	---	--

- **Tercera dimensión:** (Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la facilitadora del trabajo)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Coordinar actividades	Realizan reuniones mensuales y los acuerdos son informados por su jefatura	4	4	4	
	En su área realizan actividades integradoras para una adecuada comunicación.	4	4	4	
Integración de equipos de trabajo	Existe compañeros de trabajo que no les parece adecuado trabajar en equipo	4	4	4	
	Participa activamente trabajando en equipo en su área	4	4	4	
Responsabilidades	El grupo mantiene una comunicación clara en los reportes de cada turno	4	4	4	
	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información	4	4	4	

	brindada, evento adverso, otros)				
Negociar desacuerdos	El personal participa en la elaboración del plan de mejora	4	4	4	
	En su área negocian desacuerdos con su jefe inmediato	4	4	4	
	La institución enuncia comunicado de manera oportuna cuando realiza algún evento social o de salud.	4	4	4	


 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 DIRES ANCASH  
 U.E. RED DE SALUD PACIFICO SUR

  
 Lic. Helen Abanto Crespo  
 C.E.P. 24161

Firma del validador  
 DNI: 32769447

### Evaluación por juicio de expertos- 3

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Mg. Magaly Saavedra Campos			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	(x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente académico			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de comunicación efectiva
<b>Autor(a):</b>	Calderón
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Profesionales
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una microred de salud, Ancash
<b>Significación:</b>	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 4. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Comunicación efectiva	Transmisora de la cultura institucional	Al conjunto de cuidados que se realizan en la dentadura para mejorar su conservación y la salud general de nuestro organismo
	Fuente de la motivación del personal	Consiste en ingerir una variedad de alimentos que te brinden los nutrientes que necesitas para mantenerte sana, sentirte bien y tener energía.
	Facilitadora del trabajo en equipo y resolución de conflictos	Es una combinación de chequeos dentales regulares y el desarrollo de buenos hábitos, como el cepillado y el uso del hilo dental.

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “Comunicación efectiva”, elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	5. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	6. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	7. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	8. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	5. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	6. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	7. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	8. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>	5. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	6. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	7. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	8. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

## 6. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (Transmisora de la cultura institucional)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la transmisora de la cultura institucional )

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Conocimiento de la organización	Conoce la misión de su institución	4	4	4	
	Conoce la visión de su institución	4	4	4	
	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva	4	4	4	
	Percibe que dentro de su institución hay una adecuada comunicación	4	4	4	
Comunicación	Es fácil de entender las indicaciones del jefe inmediato	4	4	4	
	La información es comprendida correctamente por sus compañeros según indicación	4	4	4	
Entorno laboral	El trato entre usted y su jefe de área es cordial	4	4	4	
	El ambiente de trabajo es propicio para desempeñar sus funciones	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Fuente de motivación del personal)
- **Objetivo de la dimensión:** (Determinar la fuente de motivación del personal)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Valores	Identifica una correcta práctica de valores en la institución	4	4	4	
	Existe compañerismo en los grupos de trabajo	4	4	4	
Aceptación de funciones	En su área de trabajo se fomenta la unión entre sus compañeros	4	4	4	
	Los integrantes del equipo tienen clara sus funciones	4	4	4	
Difusión de documentos	La difusión de protocolos, documentos, y/o memorándum del área de trabajo lo realizan de manera oportuna.	4	4	4	
	El cumplimiento de los objetivos durante el turno, es reconocido	4	4	4	
Motivación	Los integrantes de su equipo se muestran motivados cuando realizan sus actividades	4	4	4	
	El personal demuestra compromiso con el área respectiva de trabajo	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** (Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflictos)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar la facilitadora del trabajo)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Coordinar actividades	Realizan reuniones mensuales y los acuerdos son informados por su jefatura	4	4	4	
	En su área realizan actividades integradoras para una adecuada comunicación.	4	4	4	
Integración de equipos de trabajo	Existe compañeros de trabajo que no les parece adecuado trabajar en equipo	4	4	4	

	Participa activamente trabajando en equipo en su área	4	4	4	
Responsabilidades	El grupo mantiene una comunicación clara en los reportes de cada turno	4	4	4	
	El trabajador responde a problemas, hechos en su momento (por mala información brindada, evento adverso, otros)	4	4	4	
Negociar desacuerdos	El personal participa en la elaboración del plan de mejora	4	4	4	
	En su área negocian desacuerdos con su jefe inmediato	4	4	4	
	La institución enuncia comunicado de manera oportuna cuando realiza algún evento social o de salud.	4	4	4	

  
 Magaly Saavedra Campos  
 CEP. 46380 - REE. 8084  
 ENF ESP NEFROLOGIA

Firma del validador  
 DNI: 42452912

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SAAVEDRA CAMPOS
Nombres	MAGALI
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	42452912

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretaría General	HAYDEE YSABEL DEL PILAR CHIRINOS CUADROS
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	24/07/18
Resolución/Acta	918-2018-R
Diploma	UNPRG-EPG-2018-399
Fecha Matricula	16/05/2011
Fecha Egreso	30/04/2013

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008982176

JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servicio de  
Agente automatizado.  
Fecha: 10/11/2022 10:22:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

### 7. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	HELEN GRICELDA ABANTO CRESPO			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	(X)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	(X)	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	PROMOCION DE LA SALUD			
<b>Institución donde labora:</b>	RED DE SALUD PACIFICO SUR			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	(X)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

### 8. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 9. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de trabajo en equipo
<b>Autor(a):</b>	Robbins y Jusge (2017)
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Profesionales
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una microred de salud, Ancash
<b>Significación:</b>	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

## 10. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Para hacer posible esta participación, se debe fomentar el trabajo en equipo a través del cual las personas y colaboradores puedan compartir ideas y también resolver problemas difíciles en el proceso y así tener nuevas ideas.
	Composición	Plantean que la premisa conceptual de que los equipos son componentes efectivos deben incluir miembros con las habilidades y destrezas necesarias para desarrollar operaciones y desempeño laboral exitoso
	Proceso	indica que tiene similitudes con los ejemplos de productividad en las cuadrillas de trabajo para los factores que se consideran simultáneamente y tiene el objetivo normal de trazar objetivos inequívocos y tener éxito en el letargo social de base, en cuanto a la trascendencia en grandes reuniones donde hay más relación

## 11. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “Comunicación efectiva”, elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	9. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	10. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	11. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	12. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	9. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	10. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	11. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo

	12. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b>  El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	9. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	10. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	11. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	12. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

- 9. No cumple con el criterio
- 10. Bajo Nivel
- 11. Moderado nivel
- 12. Alto nivel

## 12. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (contexto)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar el contexto)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Recursos humanos	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área	4	4	4	
	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo	4	4	4	
	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.	4	4	4	
Clima laboral	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral	4	4	4	
	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo	4	4	4	

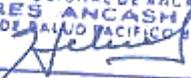
- **Segunda dimensión:** (Composición)
- **Objetivo de la dimensión:** (Determinar la composición)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Aptitudes de los miembros	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	4	4	4	
	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa	4	4	4	
Logro de objetivos	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno	4	4	4	
	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal	4	4	4	
Asignación de roles	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido	4	4	4	
	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.	4	4	4	
Preferencia y afinidad de miembros	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.	4	4	4	
	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal	4	4	4	
	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo	4	4	4	
	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Proceso)**
- **Objetivo de la dimensión: (determinar el proceso)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Propósito común	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común	4	4	4	
	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales	4	4	4	
Metas específicas	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo	4	4	4	
	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara	4	4	4	
Eficacia del equipo	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo	4	4	4	
	Las capacitaciones programadas son de	4	4	4	

	temas propuestos por el personal del área				
Capacitación de niveles de conflictos	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones	4	4	4	
	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad	4	4	4	
Grado de responsabilidad	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la faltas	4	4	4	
	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	


 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
 DIRES ANCASH  
 U.E. RED DE RAILLO PACIFICO SUR  
  
  
 Lic. Helen Abanto Crespo  
 C.E.P. 24181

Firma del validador  
 DNI: 32769447

### Evaluación por juicio de expertos- 1

Respetado juez, usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL PONCE LOZA			
Grado profesional:	Maestro	<input type="checkbox"/>	Doctor	<input checked="" type="checkbox"/>
Área de formación académica:	Clinica	<input type="checkbox"/>	Social	<input type="checkbox"/>
	Educativa	<input type="checkbox"/>	Organizacional	<input type="checkbox"/>
Área de experiencia profesional:	DOCENTE			
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	<input type="checkbox"/>		
	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	SI			

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos del instrumento

Nombre del instrumento:	Cuestionario de trabajo en equipo
Autor(a):	Robbins y Jusge (2017)
Procedencia:	España
Administración:	Profesionales
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos
Ámbito de aplicación:	En una microred de salud, Ancash
Significación:	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 4. Soporte teórico

Variable / categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Para hacer posible esta participación, se debe fomentar el trabajo en equipo a través del cual las personas y colaboradores puedan compartir ideas y también resolver problemas difíciles en el proceso y así tener nuevas ideas.
	Composición	Plantean que la premisa conceptual de que los equipos son componentes efectivos deben incluir miembros con las habilidades y destrezas necesarias para desarrollar operaciones y desempeño laboral exitoso
	Proceso	Indica que tiene similitudes con los ejemplos de productividad en las cuadrillas de trabajo para los factores que se consideran simultáneamente y tiene el objetivo normal de trazar objetivos inequívocos y tener éxito en el largo plazo social de base, en cuanto a la trascendencia en grandes reuniones donde hay más relación

#### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado "Comunicación efectiva", elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial lejana con la dimensión.

o indicador que está midiendo.	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**6. Dimensiones del instrumento**

- Primera dimensión: (contexto)
- Objetivo de la dimensión: (determinar el contexto)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Recursos humanos	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área	4	4	4	
	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo	4	4	4	
	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.	4	4	4	
Clima laboral	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral	4	4	4	
	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Composición)
- Objetivo de la dimensión: (Determinar la composición)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Aptitudes de los miembros	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	4	4	4	
	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa	4	4	4	
Logro de objetivos	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno	4	4	4	
	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal	4	4	4	
Asignación de roles	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido	4	4	4	
	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.	4	4	4	
Preferencia y afinidad de miembros	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.	4	4	4	
	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal	4	4	4	
	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo	4	4	4	
	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Proceso)
- Objetivo de la dimensión: (determinar el proceso)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Propósito común	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común	4	4	4	
	En su área de trabajo existe individualismo al	4	4	4	

	realizar las actividades laborales				
Metas específicas	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo	4	4	4	
	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara	4	4	4	
Eficacia del equipo	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo	4	4	4	
	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área	4	4	4	
Capacitación de niveles de conflictos	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones	4	4	4	
	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad	4	4	4	
Grado de responsabilidad	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la faltas	4	4	4	
	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	



Firma del validador

DNI: 32739375

JUAN MIGUEL PONCE LORA

### Evaluación por juicio de expertos- 3

Respetado juez; usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando a la comunidad científica. Agradecemos su valiosa colaboración

#### 1. Datos generales del juez

<b>2. Nombre del juez:</b>	Mg. Magaly Saavedra Campos			
<b>Grado profesional:</b>	Maestro	(x)	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica	( )	Social	( )
	Educativa	( )	Organizacional	( )
<b>Área de experiencia profesional:</b>	Docente académico			
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años	( )		
	Más de 5 años	( x)		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)</b>				

#### 3. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 4. Datos del instrumento

<b>Nombre dl instrumento:</b>	Cuestionario de trabajo en equipo
<b>Autor(a):</b>	Robbins y Jusge (2017)
<b>Procedencia:</b>	España
<b>Administración:</b>	Profesionales
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15-20 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	En una microred de salud, Ancash
<b>Significación:</b>	Explicar como está compuesto el instrumento (dimensiones, indicadores, ítems y cual es el objeto de medición)

#### 5. Soporte teórico

Variable /categoría	Dimensiones o sub categorías	Definición
Trabajo en equipo	Contexto	Al conjunto de cuidados que se realizan en la dentadura para mejorar su conservación y la salud general de nuestro organismo
	Composición	Consiste en ingerir una variedad de alimentos que te brinden los nutrientes que necesitas para mantenerte sana, sentirte bien y tener energía.
	Proceso	Es una combinación de chequeos dentales regulares y el desarrollo de buenos hábitos, como el cepillado y el uso del hilo dental.

## 6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, ante usted le presento el instrumento denominado “Comunicación efectiva”, elaborado por Calderón en el año 2019

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	13. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	14. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	15. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	16. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	13. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	14. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	15. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	16. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es	13. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	14. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.

decir debe ser incluido.	15. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	16. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

13. No cumple con el criterio
14. Bajo Nivel
15. Moderado nivel
16. Alto nivel

## 7. Dimensiones del instrumento

- **Primera dimensión:** (contexto)
- **Objetivo de la dimensión:** (determinar el contexto)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Recursos humanos	Se cuenta con recurso humano suficiente dentro del área	4	4	4	
	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo	4	4	4	
	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.	4	4	4	
Clima laboral	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral	4	4	4	
	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** (Composición)
- **Objetivo de la dimensión:** (Determinar la composición)

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Aptitudes de los miembros	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	4	4	4	
	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa	4	4	4	

Logro de objetivos	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno	4	4	4	
	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal	4	4	4	
Asignación de roles	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido	4	4	4	
	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.	4	4	4	
Preferencia y afinidad de miembros	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.	4	4	4	
	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal	4	4	4	
	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo	4	4	4	
	La afinidad de caracteres para trabajar en equipo se da en su área	4	4	4	

- **Tercera dimensión: (Proceso)**
- **Objetivo de la dimensión: (determinar el proceso)**

Indicador	Ítems	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
Propósito común	En su área de trabajo todos tienen un propósito en común	4	4	4	
	En su área de trabajo existe individualismo al realizar las actividades laborales	4	4	4	
Metas específicas	La motivación es una herramienta constante utilizada en su área de trabajo	4	4	4	
	Las metas del equipo, los integrantes la tienen clara	4	4	4	
Eficacia del equipo	La eficacia del equipo se logra en el área de trabajo	4	4	4	
	Las capacitaciones programadas son de temas propuestos por el personal del área	4	4	4	
Capacitación de niveles de conflictos	La institución cumple con el programa anual de capacitaciones	4	4	4	
	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la puntualidad	4	4	4	

Grado de responsabilidad	Los equipos de trabajo tienen un nivel de conflicto sobre la faltas	4	4	4	
	Los equipos de trabajo de cada área demuestran un alto grado de responsabilidad en el desempeño de sus funciones.	4	4	4	

  
 -----  
 Magali Saavedra Campos  
 CEP. 46380 - REE. 8084  
 ENF ESP NEFROLOGÍA  
 -----

Firma del validador  
 DNI: 42452912

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	<b>SAAVEDRA CAMPOS</b>
Nombres	<b>MAGALI</b>
Tipo de Documento de Identidad	<b>DNI</b>
Numero de Documento de Identidad	<b>42452912</b>

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	<b>UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO</b>
Rector	<b>JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ</b>
Secretaría General	<b>HAYDEE YSABEL DEL PILAR CHIRINOS CUADROS</b>
Director	<b>SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA</b>

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	<b>MAESTRO</b>
Denominación	<b>MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN UNIVERSITARIA</b>
Fecha de Expedición	<b>24/07/18</b>
Resolución/Acta	<b>918-2018-R</b>
Diploma	<b>UNPRG-EPG-2018-399</b>
Fecha Matriculación	<b>16/05/2011</b>
Fecha Egreso	<b>30/04/2013</b>

Fecha de emisión de la constancia:  
10 de Noviembre de 2022



CÓDIGO VIRTUAL 0008982178

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFAUnidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Módulo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 16/11/2022 10:21:38-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectores de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 37268 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Anexo 3: Confiabilidad de los instrumentos

#### FICHA TÉCNICA SOBRE COMUNICACIÓN EFECTIVA

1. **Autora** : Balois González, Suliana Julisa
2. **Administración** : Individual
3. **Duración** : 20 minutos
4. **Sujetos de Aplicación** : Profesional de enfermería
5. **Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 25 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

#### 6. **Consistencia Interna**

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	25

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha Suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	93,8000	85,752	,012	,812
VAR00002	94,5000	86,603	-,070	,820
VAR00003	94,2000	84,372	,088	,812
VAR00004	94,1667	86,557	-,059	,813
VAR00005	95,2000	73,821	,654	,784
VAR00006	94,5333	78,671	,381	,799
VAR00007	94,0333	80,654	,517	,797
VAR00008	94,4667	76,189	,612	,789
VAR00009	94,7333	83,168	,104	,814
VAR00010	94,7667	81,013	,207	,809
VAR00011	94,6667	86,506	-,068	,823
VAR00012	94,6333	87,413	-,115	,825
VAR00013	94,8333	79,592	,480	,796
VAR00014	94,6000	81,352	,238	,806
VAR00015	94,6000	80,938	,279	,804
VAR00016	94,5000	79,017	,628	,793
VAR00017	94,0000	78,276	,623	,791
VAR00018	94,4667	77,499	,552	,792
VAR00019	94,5667	77,840	,465	,795
VAR00020	94,6667	77,885	,544	,793
VAR00021	94,5667	74,875	,580	,788
VAR00022	94,5000	79,776	,432	,798
VAR00023	94,8667	75,706	,570	,789
VAR00024	94,7667	71,978	,735	,779
VAR00025	94,5667	77,840	,465	,795

## BASE DE DATOS

Comunicación efectiva																									
	Transmisora de la cultura institucional								Fuente de motivación del personal								Facilitadora del trabajo en equipo y la resolución de conflicto								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	5	2	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	3
2	5	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	4
3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4
4	4	5	5	4	2	4	5	3	5	4	5	5	4	2	3	4	5	3	2	3	4	3	2	3	2
5	5	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5
6	3	4	5	3	5	3	5	5	4	5	4	2	5	2	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5
7	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
9	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	4	5	5	4	2	3	4	4	4	4
10	4	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
11	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3
12	5	5	4	4	3	5	5	4	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3
13	5	5	3	4	3	2	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5



## FICHA TÉCNICA SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

- 1. Autora** : Balois González, Suliana Julisa  
**2. Administración** : Individual  
**3. Duración** : 45 minutos  
**4. Sujetos de Aplicación** : Profesional de enfermería  
**5. Consigna**

El presente instrumento forma parte del trabajo de investigación, consta de 25 preguntas; conteste lo más honestamente posible todos y cada de los ítems o preguntas marcando el valor que crea conveniente.

### 6. Consistencia Interna

Para determinar la confiabilidad del instrumento se aplicó la consistencia interna dada por el método del alfa de Cronbach, el mismo que se define como:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Donde:

$\alpha$  = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

$V_i$  = Varianza de cada Ítem

$V_t$  = Varianza total

Luego el instrumento tiene una consistencia interna de:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	25

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimi do
VAR00001	93,7667	82,185	,036	,788
VAR00002	94,4667	85,016	-,171	,802
VAR00003	94,1667	83,040	-,050	,793
VAR00004	94,1333	83,361	-,072	,790
VAR00005	95,1667	70,764	,653	,756
VAR00006	94,5000	72,741	,553	,763
VAR00007	94,0000	76,828	,581	,769
VAR00008	94,1333	79,637	,124	,788
VAR00009	94,8667	71,154	,531	,762
VAR00010	94,5667	76,116	,431	,771
VAR00011	94,7667	74,047	,443	,769
VAR00012	94,6667	75,402	,432	,771
VAR00013	94,4333	73,840	,557	,764
VAR00014	94,7000	78,907	,158	,787
VAR00015	94,7333	74,271	,400	,772
VAR00016	94,6333	80,240	,089	,790
VAR00017	94,6000	80,179	,094	,790
VAR00018	94,8000	74,717	,621	,764
VAR00019	94,5667	80,530	,091	,789
VAR00020	94,7333	71,651	,496	,765
VAR00021	94,5667	76,944	,329	,776
VAR00022	94,4667	75,430	,668	,765
VAR00023	93,9667	75,895	,555	,768
VAR00024	94,4333	74,806	,518	,767
VAR00025	94,5667	80,530	,091	,789

## BASE DE DATOS

Trabajo en equipo																											
	Contexto					Composición										Proceso											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5	1	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4
1	5	2	4	4	5	5	5	5	3	3	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
2	5	4	5	5	2	2	4	5	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	
3	5	4	5	5	3	3	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	
4	4	5	5	4	2	4	5	5	2	3	4	4	3	5	4	5	5	4	2	3	3	4	5	3	2	2	
5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	
6	3	4	5	3	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	5	2	5	5	4	5	5	2	2	
7	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	2	5	5	5	5	5	
8	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
9	3	3	4	4	4	5	5	5	2	4	2	5	4	5	5	5	5	3	4	3	2	4	5	5	4	4	
10	4	5	3	4	2	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	5	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	
11	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	
12	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	3	3	4	3	5	5	3	3	
13	5	5	3	4	3	2	3	4	3	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	
14	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	

IBM SPSS Statistics Processor Processor está listo | Unicode ON | 05:51 | 10/06/2022

IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Pruebas NPar  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Prueba de chi-  
 Título  
 Frecuenci  
 Título  
 Expre  
 Estadístic  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VA  
 Resumen  
 Estadístic  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Conjunto de da  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadístic  
 Registro  
 Fiabilidad  
 Título  
 Notas  
 Escala: ALL VA  
 Título  
 Resumen  
 Estadístic

```

/VARIABLES=TE1 TE2 TE3 TE4 TE5 TE6 TE
7 TE8 TE9 TE10 TE11 TE12 TE13 TE14 TE15
TE16 TE17 TE18 TE19
TE20 TE21 TE22 TE23 TE24 TE25
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

→ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

Casos	Válido	N	%
		100	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

	Alfa de Cronbach	Ni de elementos
	,887	25

Activar Windows  
 Ve a Configuración para activar Windows.

## **Anexo 4: Consentimiento Informado**

Título de la investigación: Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023. Investigador (a) (es): Suliana Julisa Balois Gonzalez.

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, Esta investigación es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional servicios de salud o programa académico en gestión de los servicios de salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la microred de salud Ancash.

Describir el impacto del problema de la investigación. Problemas de comunicación efectiva y trabajo en equipo.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la microred. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

\*Obligatorio a partir de los 18 años

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzarán a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigadora Suliana Julisa Balois Gonzalez. Email: [sbaloisgo27@ucvvirtual.edu.pe](mailto:sbaloisgo27@ucvvirtual.edu.pe) y Docente asesor Castillo Saavedra Ericson Félix, email: [efcastillos@ucvvirtual.edu.pe](mailto:efcastillos@ucvvirtual.edu.pe)

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

*Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: nombre y firma. En el caso que sea cuestionado virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario google.*

## Anexo 5: Autorización de aceptación de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

Nombre de la Organización: Microred Yugoslavia	RUC:
Red de Salud Pacífico Sur - Microred Yugoslavia.	
Nombre del Titular o Representante legal: Lic. Obst. Reyna Escobedo Zarzosa	
Nombres y Apellidos: Suliana Julisa Balois Gonzalez	DNI:42239399

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo, autorizo  , no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería – en una microred de salud, Ancash, 2023	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	
Autor: Nombres y Apellidos Balois González, Suliana Julisa	DNI: 42239399

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Chimbote, 16 De Mayo Del 2023

Firma: \_\_\_\_\_

Lic. Obst. Reyna Escobedo Zarzosa

(\*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

## Anexo 6: Otros

Figura 1

Nivel de comunicación efectiva del profesional de enfermería

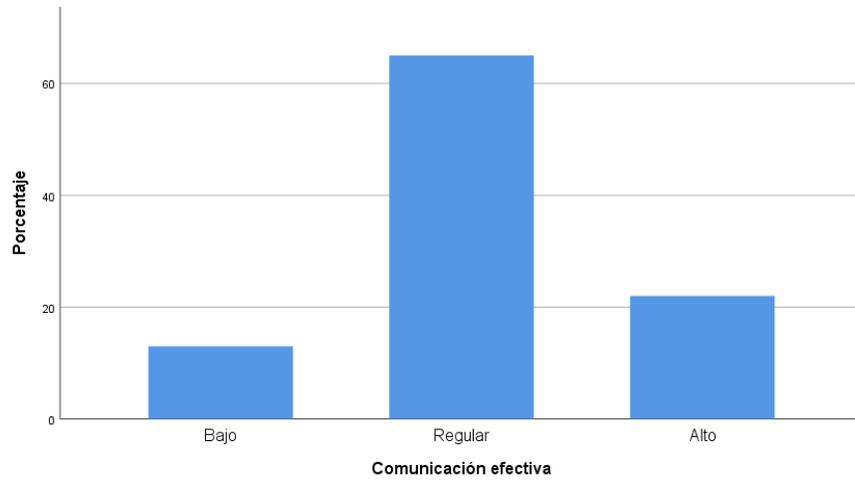
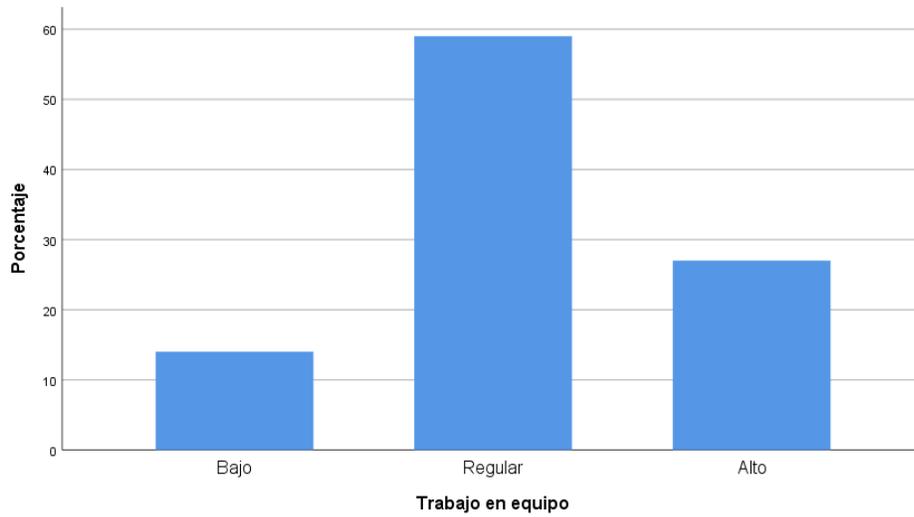


Figura 2

*Nivel de trabajo en equipo del profesional de enfermería*



## BASE DE DATOS

Conoce la misión de su institución	Conoce la visión de su institución	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva	Conoce los procesos de enfermería que se relacionan con la comunicación efectiva	Es fácil de entender las indicaciones del jefe inmediato	La información es comprendida correctamente por sus compañeros según indicación	El trato entre usted y su jefe de área es cordial	El ambiente de trabajo es propicio para desempeñar sus funciones
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5
3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5
3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4

3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5
3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	5	3	3	3
5	5	4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
4	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5
3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3

5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	3	5	4	4
4	5	5	4	4	4	4	3
5	5	5	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	5
3	3	3	4	5	4	4	4
4	4	2	3	4	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	5
3	3	4	4	3	3	4	3
3	3	1	1	3	3	3	2
4	4	3	3	3	3	4	4
3	3	3	3	3	3	4	3
5	5	5	5	3	3	4	3
5	5	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	3	3	4	3

Identifica una correcta práctica de valores en la institución	Existe compañerismo en los grupos de trabajo	En su área de trabajo se fomenta la unión entre sus compañeros	Los integrantes del equipo tienen clara sus funciones	La difusión de protocolos, documentos, y/o memorándum del área de trabajo lo realizan de manera oportuna.	El cumplimiento de los objetivos durante el turno, es reconocido	Los integrantes de su equipo se muestran motivados cuando realizan sus actividades	El personal demuestra compromiso con el área respectiva de trabajo
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3

1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4

4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	5	5	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3
4	5	4	4	4	3	4	4
5	2	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	4	3	4
3	4	5	5	5	5	4	4
3	4	4	3	3	3	3	3
1	3	3	3	4	1	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3

4	5	4	4	4	3	4	4						
5	2	3	3	3	3	2	2						
3	4	4	4	3	4	3	4						
4	5	4	4	4	4	4	4						
cuenta con recurso humano suficiente dentro del área	En su área de trabajo le permiten liderar equipos de trabajo	La institución brinda facilidades como tecnología y/o insumos necesarios para poder trabajar con eficiencia.	En el área de trabajo se sostiene un buen clima laboral	Considera que se mantiene una relación de confianza entre compañeros de trabajo	Los integrantes del grupo demuestran aptitud para trabajar en equipo	Considera que se emplea la retroalimentación en cada interacción comunicativa	La colaboración del grupo se evidencia en cada turno	La personalidad de cada miembro influye en el logro del objetivo grupal	Considera que la asignación de roles, cada miembro del grupo lo tiene bien definido	Cada miembro del grupo realiza sus funciones sin depender de alguien.	Existen horarios flexibles para poder capacitarse.	Realizan rotación de área de trabajo entre el personal	Existen preferencias de los miembros al trabajar en equipo
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4

3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	2
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	2	5	5	4	4	3	4	3	4	2	3	2
3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1	4
3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2



3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	1
3	3	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3
2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	5	3	3	3

## Evidencia de población

### CONTANCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD PACIFICO SUR - MICRORED YUGOSLAVIA – Ancash

Yo Luis Alberto Cruzado Abanto, con DNI N° 41960568, jefe unidad de recursos Humanos, de la Red de Salud Pacifico Sur, hago constar que dentro de la Microred Yugoslavia se encuentran laborando un total de 112 profesionales de enfermería (Lic. Enfermería y tec. De enfermería), contratados, nombrados, rotados y destacados, dicha microred cuenta con un centro de salud (Yugoslavia), 5 puestos de salud (Garatea, Villamaría, 3 de octubre, Samanco, Los Chimús) y un puesto de Salud Satélite, el presente documento es emitido ante la solicitud de la lic. Suliana Julisa Balois Gonzalez, como medio probatorio de sus población, para realizar su tesis con el título "comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023

 GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH  
DISEÑOS - ANCA  
U.E. RED DE SALUD PACIFICO SUR  
  
ABDG. LUIS ALBERTO CRUZADO ABANTO  
C. 3 3157  
JEFE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



**Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Comunicación efectiva y trabajo en equipo del profesional de enfermería en una microred de salud, Ancash, 2023", cuyo autor es BALOIS GONZALEZ SULIANA JULISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 01 de Setiembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 40809471 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EFCASTILLOS el 01-09-2023 10:16:00
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, SOSA APARICIO LUIS ALBERTO <b>DNI:</b> 32887991 <b>ORCID:</b> 0000-0002-5903-4577	Firmado electrónicamente por: LASOSAS el 01-09-2023 10:23:39

Código documento Trilce: TRI - 0650510