



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial
de un establecimiento de salud de La Libertad, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Serrano Bringas, Alejandra Marion (orcid.org/0000-0002-8523-7984)

ASESORES:

Dr. Mejia Pinedo, Davis Alberto (orcid.org/0000-0002-8790-1682)

Mg. Agreda Romero, Lourdes Zhuleim (orcid.org/0000-0003-2812-4817)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

TRUJILLO- PERÚ

2024

DEDICATORIA

*A **Dios todopoderoso**, por ser mi fortaleza y sustentar cada paso de mi camino.*

*A mi **hijos, Camila y Emanuel**, por ser mi mejor compañía y mayor motivación. Porque a su corta edad han sabido ser pacientes y alentarme en aquellos días difíciles. Los amo con todo mi corazón.*

*A **mis padres**, por su amor incondicional, por ser mi guía para hacer lo correcto y ejemplo de superación. Los amo, admiro y respeto mucho*

Gracias, por tanto.

Alejandra Marión Serrano Bringas

AGRADECIMIENTO

A la **Universidad Cesar Vallejo**, por brindarme la oportunidad de continuar con mi crecimiento profesional y ser mi casa de estudios de post grado.

A mis queridos **profesores**, gracias por todo el conocimiento, experiencia y consejos compartidos en este tiempo de estudio.

A mi **asesor**, por guiarme con su experiencia para el desarrollo exitoso de mi investigación.

Al **personal de salud** de esta investigación, pues a pesar de su ardua jornada laboral decidieron amablemente participar en el desarrollo de mi tesis en pro de mejorar la gestión de los servicios de salud.

A mi **esposo**, por su compañerismo y apoyo incondicional en los momentos difíciles.

Alejandra Marión Serrano Bringas

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad, 2023", cuyo autor es SERRANO BRINGAS ALEJANDRA MARION, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 22 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MEJIA PINEDO DAVIS ALBERTO DNI: 41490146 ORCID: 0000-0002-8790-1682	Firmado electrónicamente por: DAMEJIAP14 el 14- 01-2024 14:59:19

Código documento Trilce: TRI - 0705725



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA



ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SERRANO BRINGAS ALEJANDRA MARION estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ALEJANDRA MARION SERRANO BRINGAS DNI: 45152573 ORCID: 0000-0002-8523-7984	Firmado electrónicamente por: AMSERRANO el 22-12- 2023 17:18:42

Código documento Trilce: TRI - 0705748

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE LA AUTORA	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos.....	23
3.6. Método de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
3.8. Contribución a la sociedad	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Relación entre habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	25
Tabla 2 <i>Relación entre habilidades sociales básicas y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	26
Tabla 3 <i>Relación entre habilidades sociales avanzadas y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	27
Tabla 4 <i>Relación entre habilidades relacionadas con los sentimientos y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	28
Tabla 5 <i>Relación entre habilidades alternativas a la agresión y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	29
Tabla 6 <i>Relación entre habilidades para hacer frente al estrés y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	30
Tabla 7 <i>Relación entre habilidades de planificación y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023</i>	31

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo el objetivo de establecer la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud La Libertad 2023. El tipo estudio es básico, no experimental, transversal y correlacional. Se consideró una muestra de 60 profesionales de salud del área asistencial. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios como instrumento, para medir la variable habilidades sociales la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales de Goldstein y para el trabajo en equipo la Encuesta de Trabajo en equipo. Los resultados indicaron que el 61.7%% de los encuestados poseen un nivel excelente de habilidades sociales y con respecto al trabajo en equipo, reportan que el 70% del personal asistencial poseen un nivel bueno. También se determinó una relación positiva y significativa entre las variables analizadas, con un coeficiente 0.652 y Sig. = 0.000. Se concluye que las variables analizadas poseen una relación directa. Por lo cual, se puede afirmar que si el nivel de habilidades sociales es bueno entonces el desempeño del trabajo en equipo también.

Palabras clave: Habilidades sociales, trabajo en equipo, personal asistencial

ABSTRACT

The present research study had the objective to establish the relationship between Social Skills and teamwork in the healthcare staff from a health establishment of La Libertad 2023. The type of study is basic, non-experimental, transversal and correlational. A sample of 60 health professionals from the healthcare area was considered. For data collection, two questionnaires were used as instruments, to measure the social skills variable, Goldstein's Social Skills Checklist and for teamwork, the Teamwork Survey. The results indicated that 61.7%% of the respondents have an excellent level of social skills and with respect to teamwork, they report that 70% of the healthcare personnel have a good level. A positive and significant relationship was also determined between the variables analyzed, with a coefficient of 0.652 and Sig. = 0.000. It is concluded that the analyzed variables have a direct relationship. Therefore, it can be stated that if the level of social skills is good then the performance of teamwork is also good.

Keywords: Social skills, teamwork, healthcare staff

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tras la crisis sanitaria se hizo notable el valor de las habilidades sociales en el profesional sanitario, así como su capacidad de trabajo en equipo pues permiten gestionar con mejor efectividad los servicios de salud; ya que contribuyen al desenvolvimiento exitoso en el cumplimiento de las funciones, al logro de las metas con eficiencia, promueven relaciones efectivas entre el personal y favorece la cualidad de la asistencia sanitaria (Paravic & Lagos, 2021; Anderson et al., 2019).

La OIT refiere como una de las mayores preocupaciones actuales la existencia de brecha y escasez de habilidades sociales con un impacto negativo a nivel laboral, instando a tomar acciones en políticas y reformas enfocadas a su abordaje (OIT,2019). Así dentro del ámbito sanitario internacional, Farooqi & Ashraf (2020) en su investigación realizada a enfermeras de hospitales públicos de Lahore evidenciaron que las habilidades sociales (HS) como la comunicación interpersonal guardan una relación de manera directa y significativa con el trabajo en equipo, concluyendo que los buenos vínculos interpersonales de los profesionales de la salud estarían ejerciendo un rol importante en el desempeño eficaz del trabajo en equipo. De esta manera, es importante contar con personal de la salud con competencias para el trabajo en equipo, que desarrollen habilidades sociales y de comunicación, pues su trabajo diario es un proceso continuo de interrelaciones con pacientes, usuarios y compañeros de trabajo, de constantes acuerdos y adaptaciones.

Así mismo, en Latinoamérica según la Encuesta de Demanda de Habilidades aplicada a Argentina, Chile y Brasil más del 80% de empleadores refieren una escasez de HS y de comportamiento interpersonal (Gontero & Novella, 2021). En este sentido, la dinámica actual de la economía y del sector laboral requieren que los profesionales dispongan de habilidades que contribuyan en sus relaciones en el ambiente laboral (CEPAL & OEI, 2020). Es así que, en Brasil Marinho &

Borges (2020) examinaron a enfermeros con responsabilidad de gestionar equipos de atención médica familiar, identificando un repertorio de habilidades sociales, como, por ejemplo, ser capaces de comprender y compartir los sentimientos ajenos, saber expresar de forma ecuaníme ni hostil los propios sentimientos y emociones ante las demás personas y la resolución de conflictos compatibles con la función gestora. Sin embargo, también se identificaron importantes deficiencias como comunicarse con claridad y resolver problemas interpersonales que podrían impactar negativamente al gestionar la salud pública. Es así que, se entiende que la incorporación de habilidades técnicas y sociales es de valía considerable en la formación de gestores de salud líderes, con responsabilidad en el progreso de la funcionalidad del trabajo en equipo.

En el Perú según la ENHAT (Encuesta de Habilidades al Trabajo) más del 80% de las empresas posicionan la falta de habilidades sociales como causa para no cubrir las vacantes laborales incluso superando a las habilidades cognitivas y técnicas, aunado a la falta de habilidad para el trabajo en equipo lo que repercute en dificultades para el cumplimiento de las metas organizacionales. (Gontero & Novella, 2021). En el ámbito sanitario nacional, Mamani (2022) evidenció que las habilidades sociales guardan una relación directa con el trabajo en equipo del personal sanitario de la Microred del Cuzco, indicando que estas influyen un 70,4% en el trabajo en equipo. En efecto, en el trabajo en equipo no solo hay una supeditación de capacidades cognitivas y técnicas del personal sanitario, sino también de ciertas habilidades sociales y de personalidad. Así la diversidad de conocimientos y habilidades mejora la eficacia de los equipos (Rosen et. al, 2018).

En el ámbito local, en un establecimiento de salud de La Libertad si bien es claro el valor del trabajo en equipo para la consecución de los indicadores y una adecuada calidad de atención sanitaria, este podría estar influenciado por las diferentes relaciones establecidas entre el personal de salud. Las mismas que dependerían de las habilidades sociales presentes en cada profesional de salud que labora en la

institución, y su capacidad de regulación emocional. Siendo algunas deficientes en relación a una comunicación asertiva en situaciones de estrés, la resolución de conflictos de manera ecuánime, comprender y respetar los sentimientos de los demás, ayudar a otros compañeros de servicios diferentes.

En cuanto a las Habilidades sociales, para Goldstein (1980) comprenden un conjunto de comportamientos fundamentales que permiten relacionarse y mantener de manera efectiva un adecuado nivel de relación interpersonal. Para De la Cruz (2014) las habilidades sociales son comportamientos que se aprenden, están socialmente aceptadas y promueven la interacción con los demás. El desarrollo adecuado de estas habilidades es directamente proporcional con la calidad de vida personal y profesional, facilitando una interacción positiva con los demás en el trabajo en equipo. Siendo el trabajo en equipo la capacidad de trabajar de manera interdependiente y lograr un objetivo común, minimizando la falta de comunicación y malentendidos sobre roles y responsabilidades dentro del grupo (Kalish et al., 2010). El trabajo en equipo tiene muchas ventajas en comparación con el individual; promueve mejoría de la efectividad en la toma de decisiones, sinergia, compromiso y desarrollo en sus miembros.

De lo expuesto, se considera importante investigar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo del personal asistencial, para lo cual se planteó la siguiente pregunta general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud La Libertad, 2023?

De esta manera, la investigación presenta justificación teórica pues los resultados serán útiles como base de consulta para futuros estudios relacionados a las variables del presente estudio, ya que, no existen en nuestro ámbito nacional muchas investigaciones que relacionen ambas variables en el sector sanitario. Desde el enfoque práctico, será útil para que las universidades formadoras de profesionales de salud, promuevan e incluyan con importancia dentro de la currícula

académica cursos formativos que promuevan las habilidades sociales; para que los responsables del área gerencial de los servicios de salud y gestores públicos, promuevan e incorporen dentro de sus modelos de gestión el mejoramiento de las habilidades sociales como estrategias para fortalecer el trabajo en equipo. La perspectiva metodológica empleada permitió que la investigación se realizara de manera secuencial para servir como base para estudios posteriores en entornos similares. La justificación social es que las habilidades sociales en el trabajo en equipo del personal sanitario permiten mantener relaciones interpersonales sanas y de calidad, mejorando la eficacia de los equipos para el logro de una mejor calidad de atención en salud de las personas.

Por otro lado, en cuanto a los objetivos tenemos como objetivo principal establecer la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud La Libertad 2023; mientras como objetivos específicos se pretende establecer la relación entre la dimensión básica de habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio; establecer la relación entre la dimensión avanzada de habilidades sociales con el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio; establecer la relación entre la dimensión relacionadas con los sentimientos de habilidades sociales con el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio; establecer la relación entre la dimensión alternativas a la agresión de habilidades sociales con el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio; establecer la relación entre la dimensión para hacer frente al estrés de habilidades sociales con el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio; establecer la relación entre la dimensión planificación de habilidades sociales con el trabajo en equipo en el personal asistencial en estudio.

Así también, se planteó la siguiente hipótesis: Las habilidades sociales se relacionan directamente con el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud La Libertad.

II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se menciona los antecedentes internacionales y nacionales encontrados en el sector salud, siendo importante mencionar que solo se halló una investigación nacional con ambas variables de estudio. Así tenemos a:

Brooks et al. (2022) realizaron una revisión de la literatura para fomentar la institución de una cultura de trabajo en equipo en enfermeras practicantes a través del uso del Team STEPPS, el cual es un sistema de trabajo en equipo orientado a mejorar el cuidado de los pacientes a través de la mejora en la comunicación y habilidades grupales entre los profesionales de salud. En esta investigación se resaltó al trabajo en equipo como un componente crítico de la seguridad del paciente y las fallas de comunicación se comparan con errores médicos prevenibles, así como la importancia de los establecimientos sanitarios de buscar reforzar la capacitación de liderazgo y mejorar la dinámica del trabajo en equipo.

Mohammed et al. (2021) evaluaron en farmacéuticos hospitalarios de Nigeria sus percepciones referentes al trabajo en equipo, señalando que la efectividad en su desempeño impacta positivamente en los pacientes. Pero también señalaron algunas situaciones que estarían afectando este desempeño, como, por ejemplo, el poco reconocimiento e importancia de las funciones farmacéuticas, que el ambiente laboral no contribuya al trabajo en equipo, ineficiente comunicación y débil liderazgo. Concluyendo que existe voluntad positiva por parte de los farmacéuticos hospitalarios al trabajo en equipo a pesar de las situaciones que la dificultan.

Rasmusen et al. (2020) estudiaron el impacto de las competencias sociales de enfermeras y médicos, de dos unidades de cuidados intensivos del Greater Copenhaguen, en el desempeño del personal y el trabajo en equipo en emergencias clínicas. Sus hallazgos sugieren que las competencias sociales debieran tomarse en cuenta y reconocerse como un factor al momento del diseño de la formación del futuro equipo de

trabajo, durante la planificación del trabajo y actividades del equipo en la práctica clínica. Pues estarían influyendo en la capacidad de los equipos para construir conocimiento, en su capacidad de coordinación, en sus formas de comunicación explícitas o implícitas, así como su capacidad para promover conductas adaptativas. Teniendo en cuenta esta investigación, las habilidades sociales del personal sanitario contribuyen al desenvolvimiento eficaz en el trabajo en equipo.

Farooqi y Ashraf (2020) en su investigación realizada a 150 enfermeras de dos hospitales públicos de Lahore evidenciaron que las habilidades sociales como la comunicación interpersonal guardan una relación de manera directa y significativa con el trabajo en equipo, concluyendo que los buenos vínculos interpersonales de los profesionales de la salud estarían ejerciendo un rol importante en el desempeño eficaz del trabajo en equipo. De esta manera, es importante contar con personal de la salud con competencias para el trabajo en equipo, que desarrollen habilidades sociales y de comunicación, pues su trabajo diario es un proceso continuo de interrelaciones con pacientes, usuarios y compañeros de trabajo, de constantes acuerdos y adaptaciones. Que tienen como objetivo final que las personas recuperen y mejoren su salud.

Marinho y Borgess (2020) examinaron a enfermeros con responsabilidad de gestionar equipos de atención médica familiar, identificando un repertorio de habilidades sociales, como, por ejemplo, ser capaces de comprender y compartir los sentimientos ajenos, saber expresar de forma ecuánime ni hostil los propios sentimientos y emociones ante las demás personas y la resolución de conflictos compatibles con la función gestora. Sin embargo, también se identificaron importantes deficiencias como comunicarse con claridad y resolver problemas interpersonales que podrían impactar negativamente al gestionar la salud pública. Es así que, se entiende que la incorporación de habilidades técnicas y sociales es de valía considerable en la formación de gestores de salud líderes, con responsabilidad en el progreso de la funcionalidad del trabajo en equipo.

Asimismo, a nivel nacional, tenemos a Mamani (2022) quien determinó la relación entre habilidades sociales con el trabajo en equipo de ciento veinte trabajadores de la salud de la Microred de Cuzco, la metodología utilizada fue cuantitativa, básica, correlacional – causal. Los hallazgos mostraron que la primera variable guarda una relación directa con el trabajo en equipo, indicando que estas influyen un 70,4% en el trabajo en equipo. En efecto, en el trabajo en equipo no solo hay una supeditación de capacidades cognitivas del personal sanitario, sino también de ciertas habilidades sociales y de personalidad.

Condori (2022) realizó una investigación cuantitativa, básica, de diseño descriptivo, transversal y correlacional. Donde estableció el vínculo entre clima organizacional y trabajo en equipo de 62 miembros del personal de salud de POLPOL Santa Rosa de Cuzco. Concluyendo que ambas variables tienen vínculo directo y de significancia en dicho personal de salud, por consiguiente, óptimos porcentajes de clima organizacional se relacionan con un buen desempeño de trabajo en equipo. En efecto, un entorno propicio para una comunicación organizacional adecuada, eficaz y eficiente permite intercambiar conocimiento y experiencias entre los trabajadores, así también un entorno favorable permite un desarrollo más eficaz del trabajo en equipo y la consecución efectiva en el cumplimiento de los indicadores organizacionales.

Andia (2021) estableció el vínculo entre la administración del recurso humano con el trabajo en equipo del personal sanitario de un hospital de Andahuaylas, empleándose métodos cuantitativos, de tipo básico, correlacional y descriptivo. Los resultados permitieron evidenciar un alto nivel de gestión de recurso humano en un 79% y un nivel eficiente del trabajo en equipo en un 73%, lo que permitió concluir que existe un vínculo significativo entre estas variables, siendo necesaria la capacitación al personal para la mejoraría de los indicadores regulares o bajos. En este estudio se menciona que hay un gran interés por formar equipos y ayudarles a trabajar de manera eficiente a través de habilidades y reuniones colectivas que traspasan en sobremanera a los de un solo

individuo.

Quispe (2021) desarrolló un estudio descriptivo, correlacional transversal, empleando la técnica de entrevista y como instrumento la encuesta. Donde determinó el vínculo entre el clima organizacional y trabajo en equipo de 57 profesionales de la Microred de salud de Alca, Arequipa. Los resultados permitieron evidenciar que, en cuanto al clima organizacional el 66.7% refirió que esta por mejorar y en cuanto al trabajo en equipo el 56.1% refirió que es alto. Concluyendo que las variables de estudio guardan un vínculo positivo moderado.

Quispe (2020) realizó una investigación cuantitativa, básica, descriptiva, transversal y correlacional. Donde determinó el vínculo entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo de cuarenta trabajadores del establecimiento de salud Techo obrero Sicuani, Cuzco. Los hallazgos evidenciaron que, el 90% calificó niveles favorables de liderazgo transformacional y el 80% percibió un nivel medio para el trabajo en equipo. Concluyendo que existe un vínculo positivo considerable entre las dos variables con un coeficiente de correlación de Spearman = 0.571.

Gómez (2019) realizó una investigación cuantitativa, descriptiva, transversal y correlacional. Donde estableció el vínculo entre el liderazgo transformacional y trabajo en equipo de 82 enfermeras del área hospitalización de una institución privada en Lima. Los hallazgos permitieron evidenciar que, considerando la variable trabajo en equipo el 67% calificaron como un nivel favorable al liderazgo transformacional, un 24% regular y 8.5% desfavorable. Concluyendo una correlación positiva considerable entre ambas variables.

Cosio et al. (2019) establecieron la relación de las habilidades sociales y el Síndrome del trabajador quemado en odontólogos con vínculo laboral con el Ministerio de Salud en Apurímac, concluyendo mediante el estadístico de correlación de Pearson la existencia de una asociación negativa entre ambas variables. Resaltando la relevancia que el personal de salud cuente no sólo con habilidades cognitivas, procedimentales sino

también habilidades sociales. Pues estas últimas estarían promoviendo que se aproveche al máximo las capacidades presentes y la oportunidad de adquirir de manera continua nuevas capacidades que permitan gestionar con mejor efectividad los servicios de salud. Ciertamente, el profesional de salud con habilidades sociales desarrolladas refleja mejores destrezas para interactuar con sus compañeros de trabajo, mayor control de su persona y mejor predisposición para asumir responsabilidades y compromiso en el trabajo en equipo.

Romani et al. (2019) establecieron el vínculo entre el trabajo en equipo con la satisfacción laboral en enfermos de un hospital de Lima. Los hallazgos encontrados revelan que ambas variables mostraron en su mayoría niveles medio y una correlación directa y significativa. Claramente para que el trabajo en equipo sea eficiente y cumpla con su propósito, es necesario que los profesionales posean habilidades sociales que les permitan adaptarse de manera dinámica a las distintas formas de trabajo de sus compañeros.

Loyaga (2019) realizó una investigación no experimental, transversal, descriptiva correlacional simple para establecer el vínculo existente entre las habilidades sociales y el compromiso organizacional en el personal asistencial en Huamachuco, los resultados encontrados revelaron que el 56 % evidencia un nivel alto de la primera variable y un 68% evidencia un nivel alto de la segunda variable, sin embargo, se concluyó que ambas variables no guardan relación directa. El investigador menciona que esto podría ser el resultado de buenas habilidades sociales del personal de salud en estudio, pero con la particularidad de no practicarlas en un nivel grupal y organizacional por la falta de liderazgo de sus superiores, más si con los pacientes de forma individual.

Muñoz (2018) determinó el vínculo existente entre las habilidades sociales y el desempeño laboral en 30 trabajadores de salud en Andahuaylas. El estudio fue descriptivo, correlacional y se utilizó la encuesta como instrumento. Los resultados permitieron concluir que existe

un vínculo significativo entre las habilidades sociales y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman $=0.862$. Así también, las 6 dimensiones de habilidades sociales mostraron relación positiva con significancia con el desempeño laboral. Este estudio denota el valor considerable de potenciar y mejorar las habilidades sociales del personal de salud, ya que propicia a que el trabajador tenga un desenvolvimiento eficiente en su puesto laboral.

Respecto a los fundamentos teóricos de las variables de estudio tenemos, en cuanto a Habilidades sociales hay diversidad de definiciones, a continuación, mencionaremos algunas por orden cronológico. Desde la posición de Goldstein (1980) considera que la primera variable de este estudio comprende un conjunto de comportamientos fundamentales (estilos y hábitos) que permiten relacionarse y mantener de manera efectiva un adecuado nivel de relación interpersonal.

En palabras de Caballo (1986) (citado por Vived, 2011) menciona que la primera variable de este estudio vendría a ser un conglomerado de comportamientos que una persona expresa en un entorno interpersonal de manera apropiada al momento, mostrando respeto al comportamiento de los demás, y habitualmente permitiendo la resolución de problemas y al mismo tiempo minimizando la ocurrencia de problemas posteriores a la situación.

Por su parte Rinn y Marke (1987) señalan que la primera variable de este estudio comprende una serie de comportamientos expresados con palabras y lenguaje corporal utilizados por las personas para influir en los demás a través de sus respuestas en un entorno interpersonal. (Peñafiel & Serrano, 2010).

Así también, como expresa Monjas (2000) la primera variable de este estudio son conductas requeridas para la interacción y relación exitosa con otros. En la opinión de Dongill y Cano (2014) son las habilidades y

destrezas comunicativas que facilitan las relaciones interpersonales de forma idónea, con la capacidad de expresión de nuestras apreciaciones, emociones, necesidades o anhelos en distintas situaciones o contextos, sin llegar a presentar tensión, ansiedad u otra condición negativa.

A su vez, teniendo en cuenta a Roca (2014) menciona que la primera variable de este estudio son un conjunto de hábitos de comportamientos, pensamientos y emociones que nos facilitan la comunicación eficaz con otros.

Dicho con palabras de Bances (2019) en primer lugar, la primera variable de este estudio son un conjunto de capacidades y destrezas que desarrolla un individuo; en segundo lugar, crean oportunidades para tratar a los demás adecuadamente; en tercer lugar, son conductas cognitivas y emocionales; y cuarto, pueden expresarse por medio del lenguaje verbal y no verbal.

Por otro lado, dentro de las bases teóricas que explican las habilidades sociales tenemos a Thorndike (1929) quien plantea la Teoría de Inteligencia social, considerando la capacidad de la persona para entender a los demás y a la vez comportarse adecuadamente frente a ellos, obteniendo el éxito esperado (Briones, 2019). Por su parte, Skinner (1938) planteo la Teoría del Aprendizaje Social, donde la conducta del individuo está condicionada por el ambiente en el que se desenvuelve dicho comportamiento. El aprendizaje de esta teoría tiene el modelo: estímulo-respuesta-consecuencia, donde los estímulos positivos refuerzan las habilidades sociales y el comportamiento. El proceso de tener control sobre el comportamiento de la persona en un ambiente determinado es el condicionamiento operante de Skinner. Mediante el moldeamiento es factible la creación de conductas operantes nuevas que no tenga la persona obteniendo así una conducta nueva, también mediante la retroalimentación interpersonal y desarrollo de expectativas cognitivas se adquieren reforzamientos positivos de conducta. De acuerdo con esta teoría, la repetición de una conducta dependerá si esta produce consecuencias

favorables y será menos posible su ocurrencia si las consecuencias son desagradables. Skinner acuñó la expresión “La Ley de efecto-refuerzo”, que establece que la conducta reforzada tiende a repetirse (reforzarse); mientras que la conducta que no es reforzada tiende a desaparecer (debilitarse).

Así también, se tiene la teoría del aprendizaje social postulado por Bandura (1977), donde explica que las personas tendrían la capacidad de aprender comportamientos nuevos al observar e interactuar con otros individuos. Tomando en cuenta esto, tanto el comportamiento externo como las características internas de la persona estarían condicionando el desarrollo de las habilidades sociales.

Así mismo, Gardner (1994) quien creó la Teoría de Inteligencias Múltiples propone que la persona posee una serie de inteligencias entre ellas la inteligencia de conocerse a uno mismo y la inteligencia de comprender a los demás y relacionarse adecuadamente, donde la segunda contiene las habilidades sociales. Desde la posición de este autor, la persona hábil socialmente también es inteligente, otorgándole la capacidad para liderar, entablar amistades y relaciones sentimentales para la resolución de conflictos y hacer un adecuado análisis del contexto social.

Así también, con base en Wong et. al (1995) (citado por Bances, 2019) identificaron tres elementos cognitivos de esta variable como: saber las reglas de cortesía que sería el conocimiento social, la capacidad de comprensión de las emociones ajenas que sería la percepción social y finalmente la capacidad de comprensión del comportamiento observado en un contexto social que sería el insight social.

Dicho en otras palabras, el desarrollo de la primera variable de este estudio involucra tomar perspectiva de la realidad, saber reglas sociales, comprender y tener apertura a los demás.

Cuando se trata de adquirir las habilidades sociales, su aprendizaje puede realizarse a través de la observación de modelos significativos. Aplicando posteriormente lo aprendido de manera evaluativa en todas las

futuras relaciones, lo cual se da por el aprendizaje adquirido en las experiencias sociales que una persona tiene anteriormente (Peñafiel & Serrano, 2010; Ovejero 1990).

La teoría base considerada en esta investigación es la propuesta por Goldstein quien a través del aprendizaje estructurado postula que la primera variable de este estudio son un conjunto de conductas adquiridas en el transcurso de la vida, que facultarán a la persona un desenvolvimiento adecuado en el entorno social.

Este aprendizaje se fundamenta en el uso diversas técnicas para mejorar las deficiencias personales, sociales y cognitivas del individuo; desarrollando habilidades efectivas en quienes carecen de ellas. Entendiéndose como habilidades sociales efectivas a comportamientos sociales que, usados en interacciones, inclinan a producir un refuerzo positivo (Goldstein et al., 1989)

Goldstein a través de la observación directa permite clasificar las habilidades sociales y proporciona las especificaciones de cómo identificar estas conductas en contextos sociales. En la tipología de Goldstein, cada habilidad se define en términos de comportamiento y estos comportamientos están representados por preguntas más específicas en el instrumento de medición, cada habilidad se califica en una escala de frecuencia. Este instrumento tiene tres objetivos: primero, determinar las deficiencias y competencias en las habilidades sociales de la persona; segundo, identificar como los utiliza y tercero, evaluar en qué situaciones son capaces o no de utilizarlos. (Bances, 2019)

En la tipología de Goldstein se han propuesto seis dimensiones para medir la primera variable de estudio:

Las habilidades sociales básicas son aquellas destrezas adquiridas al principio de nuestra vida y que son esenciales para desenvolverse adecuadamente en una conversación y mantenerla. Son un elemento principal de la comunicación pues con ellas se identifican y expresan lo que

sentimos; y se establecen las primeras conexiones interpersonales (Loyaga, 2019).

Las habilidades sociales avanzadas son las aprendidas luego de las básicas, lo que involucra interacciones más complejas influenciadas por una combinación de comportamientos sociales. Estas habilidades permiten a la persona relacionarse adecuadamente en entornos sociales entre ellas tenemos dar y recibir instrucciones, contar experiencias identificando la mejor manera de integrarse a un grupo (Loyaga, 2019).

Las habilidades relacionadas con los sentimientos son las que permiten manifestar adecuadamente las emociones propias, mostrar empatía y respeto por los sentimientos expresados por los demás y tener una conducta asertiva respecto a uno mismo y otros. Enfrentar el enojo de otra persona, superar el miedo y autorrecompensarse (Loyaga, 2019).

Las habilidades alternativas a la agresión son las capacidades que la persona posee para autocontrolarse y mostrar empatía frente a entornos problemáticos. Esta habilidad permite abordar una situación difícil de la mejor manera posible que permita el logro del efecto deseado. Se resalta la capacidad para hacer prevalecer los propios derechos, solución de conflictos, conciliación (Loyaga, 2019).

Las habilidades para hacer frente al estrés con origen en situaciones críticas donde el individuo acondiciona sus mecanismos de afrontamiento apropiado con ecuanimidad. Se resalta la habilidad para cuestionar una queja, comprender el motivo de resultados no esperados, actuar frente a los altibajos, enfrentar a las acusaciones comprendiéndolas e interactuar con la persona que hizo la acusación buscando la manera más adecuada (Loyaga, 2019).

Por último, las habilidades de planificación que permiten discernir eficazmente en la toma de decisiones, identificar la causa de un problema y en la dotación adecuada de los recursos para las diferentes actividades en pro de cumplimiento de un objetivo o meta. Estas habilidades evitan

conflictos al considerar las opciones disponibles para tomar decisiones prudentes (Loyaga, 2019).

En cuanto a la variable Trabajo en equipo son diversas las definiciones lo que permite contar con diferentes perspectivas de estudio. Como expresan Pozner & Ravela (2000) el trabajo en equipo coordina las actividades grupales en función a fines, metas y resultados a alcanzar; lo que involucra una interdependencia dinámica entre ellos y el compromiso con la misión de la empresa.

Desde la perspectiva de Colombo (2003) la segunda variable de este estudio lo constituyen un grupo de empleados que laboran con un objetivo común, colaborando para tomar decisiones que promueven el rendimiento hasta el máximo de su potencial de cada integrante, intercambiando información sobre los adecuados procesos y con el propósito de alcanzar los objetivos.

Así también, Robbins & Coulter (2007) mencionan que en el trabajo en equipo los miembros trabajan activamente en el logro de objetivos comunes empleando su sinergia, responsabilidad personal y habilidades complementarias.

Aguilar (2010) sugiere que en el trabajo en equipo hay un compromiso con las metas y adopción de los roles, los integrantes se comunican con claridad y fluidez, colaborando y ayudando espontáneamente; existe una buena afinidad, cohesión, identificación y conciencia grupal, así como adecuadas relaciones interpersonales.

De acuerdo a Kalisch et al. (2010) definen esta variable como la capacidad de trabajar de manera interdependiente y lograr un objetivo común, minimizando la falta de comunicación y malentendidos sobre roles y responsabilidades dentro del grupo.

Como afirma De La Cruz (2014) el trabajo en equipo implica realizar un proyecto a través de un grupo coordinado, donde los responsables del

resultado obtenido son todo el equipo en conjunto (no de sus integrantes de manera individual). Cada integrante es especialista en diferentes áreas y cada uno tiene una responsabilidad y de su compromiso en cumplirla depende que el proyecto se ejecute con éxito.

Desde el punto de vista de Sulkowicz (2017) la segunda variable de este estudio es un grupo de personas que trabajan comprometidamente para el logro de un objetivo común y específico, utilizando su cooperación activa, compromisos individuales, comunes y habilidades integrales para realizar el trabajo de manera más efectiva y factible.

En la opinión de Paravic & Lagos (2021) el trabajo en equipo es la manera donde dos o más personas que interactúan socialmente, poseen uno o más objetivos en común, son responsables de las metas de la institución, ya que el esfuerzo de cada integrante se potencia, aumentando la eficacia de sus resultados. Cada persona estaría contribuyendo con sus habilidades, experiencias y opiniones, concordándolas para el logro del objetivo esperado. El trabajo en equipo tiene muchas ventajas en comparación con el individual; promueve sinergia, compromiso, desarrollo en sus miembros y mejora la efectividad en la toma de decisiones. Así también, mencionan que las dificultades existentes dentro las competencias del personal sanitario como el trabajo en equipo, el compromiso, cooperación, comunicación y la confianza estarían afectando la calidad de la asistencia sanitaria y la protección de los pacientes.

Para trabajar en equipo los miembros que la componen deben contar con una serie de características. En principio, las personas deben contar con un espíritu de equipo donde los intereses del equipo primen sobre los propios, así como la capacidad de coordinación y apoyo entre los mismos. Pues el éxito de un equipo depende más que nada de esto último que de las características sobresalientes de sus miembros. (De la Cruz, 2014; Ballenato, 2005)

Así también, en el trabajo en equipo es necesario disponer de voluntad y colaboración para ayudar a los demás compañeros incluso antes

de ser solicitado. Es importante contar con una actitud asertiva, que permita defender con firmeza los puntos de vista individual, pero respetando las opiniones y posturas de los demás sobre todo en situaciones de tensión. La lealtad es otra de las características importantes que deben estar presentes en las personas que trabajan en equipo, pues conducirse con la verdad y respetando los compromisos pactados permitirá que los demás puedan ver en esa persona alguien en quien se puede confiar (De la Cruz, 2014).

En el trabajo en equipo es necesario que sus miembros muestren disposición para el trabajo, para asumir nuevos retos o responsabilidades sin limitar esfuerzo, asuman sus responsabilidades y respondan por ellas. Así también, es muy valioso que sus miembros cuenten con buen carácter, que sean conciliadores y no causantes de conflictos, es decir que promuevan con entusiasmo un buen ambiente laboral (De la Cruz, 2014; Jaramillo, 2012).

Finalmente, igual de importante es que sus miembros busquen de manera continua la mejora tanto individual como grupal y aspiren a resultados eficientes y efectivos (De la Cruz, 2014).

En cuanto a la teoría que fundamenta el trabajo en equipo se tiene a Tom Peters quien planteó la Teoría de la 5 C: complementariedad, confianza, comunicación, coordinación y compromiso.

La complementariedad, es el elemento infaltable en la segunda variable de este estudio, donde cada integrante domina una parte del proyecto y sus conocimientos, competencias y habilidades son necesarios y complementarios entre los demás para concretar el éxito del proyecto. (De la Cruz, 2014)

La confianza, debe primar entre cada uno de los integrantes anteponiendo los intereses del equipo a los propios. Cada integrante aporta lo mejor de sí y confía en las capacidades de los demás y que también harán lo mejor de sí mismos. De esta manera, la confianza es primordial para el buen desempeño del trabajo en equipo. (De la Cruz, 2014)

El trabajo en equipo requiere de una comunicación libre entre sus integrantes pues hace factible la coordinación entre las distintas actividades o funciones individuales. Basta que uno falle para que se dé el fracaso del grupo. La comunicación hace posible la coordinación y la complementariedad en el trabajo en equipo. (De la Cruz, 2014)

La coordinación, elemento indispensable en el trabajo en equipo, implica que sus integrantes actúen de forma organizada y coordinada siendo orientados por un líder para la realización del proyecto. De esta manera, la segunda variable de este estudio no es otra cosa que un proceso colectivo coordinado donde sus integrantes intercambian experiencias, funciones y comparten roles, para la consecución de objetivos comunes. (De la Cruz, 2014)

El compromiso implica que cada integrante se comprometa a aportar lo mejor de sí mismo en pro del objetivo del equipo. Cada uno de forma voluntaria se responsabiliza por la obligación contraída para lograr resultados positivos. (De la Cruz, 2014)

Para De la Cruz (2014) las habilidades sociales son comportamientos que se aprenden, están socialmente aceptadas y promueven la interacción con los demás. El desarrollo adecuado de estas habilidades es directamente proporcional con la calidad de vida personal y profesional, facilitando una interacción positiva con los demás en el trabajo en equipo. Donde la eficacia de este último depende de contar con determinadas habilidades que logren un grupo cohesionado y participativo.

Finalmente, en la actualidad como lo mencionan Paravic y Lagos (2021) muchas disciplinas profesionales se entrenan y trabajan por su cuenta, siendo las habilidades sociales requeridas para el trabajo en equipo. Entendiéndose que el desarrollo de las primeras en el trabajo en equipo estaría promoviendo relaciones efectivas entre el personal, basadas en un intercambio mutuo que impulse la adaptación de los equipos hacia el desenvolvimiento exitoso en el cumplimiento de las funciones, al logro de las metas con eficiencia, favoreciendo la calidad de la asistencia sanitaria.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

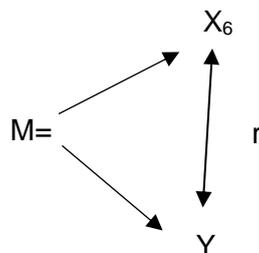
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada pues está orientado a generar nuevo conocimiento de modo sistemático dirigido a un objetivo práctico concreto. Propone soluciones a problemas concretos que se presentan en las diferentes áreas del conocimiento (Hernández et al., 2014).

La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, analizándolo mediante la estadística para comprobar la hipótesis (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de la investigación fue no experimental, transversal. Pues solamente se hizo la observación del fenómeno ocurrido en su contexto y el análisis con fines para obtener información en un periodo determinado (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). De alcance correlacional pues tuvo como propósito conocer la correspondencia que hay entre las variables (Hernández et al., 2014).



Dónde:

M: Población en estudio

X₆: Habilidades sociales y sus seis dimensiones

Y: Trabajo en equipo

r: Relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades sociales

Definición conceptual

Comprenden un conjunto de comportamientos fundamentales (estilos y hábitos) que permiten relacionarse y mantener de manera efectiva un adecuado nivel de relación interpersonal (Goldstein, 1980).

Definición operacional

Para medir la primera variable, se utilizó el instrumento designado Lista de Chequeo de Habilidades sociales de Goldstein (1980), adaptado por Loyaga (2019), Macayo et al. (2021) y Mamani (2022). Este instrumento consta de seis dimensiones distribuidas en una lista de verificación de 50 ítems.

Dimensiones: La dimensión de habilidades sociales básicas con ocho indicadores, habilidades sociales avanzadas con seis indicadores, habilidades relacionadas con los sentimientos con siete indicadores, habilidades alternativas a la agresión con nueve indicadores, habilidades para hacer frente al estrés con doce indicadores y habilidades de planificación con ocho indicadores; con sus correspondientes ítems tal como son mostrados en el anexo 2.

Variable 2: Trabajo en equipo

Definición conceptual

El trabajo en equipo es la manera donde dos o más personas que interactúan socialmente, poseen uno o más objetivos en común, son responsables de las metas de la institución, ya que el esfuerzo de cada integrante se potencia, aumentando la eficacia de sus resultados. Cada persona estaría contribuyendo con sus habilidades, experiencias y opiniones, concordándolas para el logro del objetivo esperado. (Paravic & Lagos, 2021)

Definición operacional: Para medir la segunda variable de este estudio se utilizó el instrumento de Trabajo en equipo adaptado por Jaimes & Paucar (2019) y Andia (2021) para determinar el trabajo en equipo del personal de salud. El instrumento está constituido por cinco dimensiones distribuidas en 20 ítems.

Dimensiones: La dimensión de complementariedad con dos indicadores, dimensión coordinación con dos indicadores, dimensión comunicación con dos indicadores, dimensión confianza con dos indicadores y dimensión compromiso con dos indicadores; con sus correspondientes ítems tal como son mostrados en el anexo 3.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Compuesta por el número total de profesionales que trabajan en el área asistencial del establecimiento de salud de La Libertad 2023, que cumplieran los siguientes criterios, siendo 61 personas.

- **Criterios de inclusión:** Personal asistencial, de ambos géneros que trabajan presencialmente en el establecimiento de salud de La Libertad en el año 2023; que acepten participar del estudio y completen los cuestionarios en su totalidad.
- **Criterio de exclusión:** Trabajadores de áreas administrativas o no asistenciales que laboran en el establecimiento de salud de La Libertad en el año 2023, personal asistencial de vacaciones y aquellos que no acepten participar en la investigación.

3.3.2. Muestra

La población muestral constó con 61 profesionales de salud, siendo uno quien no cumplió el criterio de inclusión considerándose una muestra censal conformada por 60 profesionales asistenciales.

3.3.3. Muestreo

Se dispuso el criterio de muestreo no probabilístico por conveniencia, pues no se utilizó ninguna fórmula para calcular la muestra, y fue bajo criterios y decisión del investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

La totalidad del personal asistencial encuestado que laboran en el establecimiento de salud La Libertad, que hayan cumplido los criterios de inclusión.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Para esta investigación se utilizó la técnica de la encuesta para ambas variables de estudio. Considerándola como una herramienta coherente de recolección de las características y datos de la población en estudio. (Carrasco, 2015)

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos utilizados fueron dos cuestionarios. El cuestionario para habilidades sociales fue la Lista de Chequeo de Habilidades Sociales elaborado por Goldstein en 1980, conformado por 6 dimensiones distribuidas en 50 preguntas. Este instrumento fue adaptado por Loyaga (2019) y Macayo et al. (2021); para la segunda variable se utilizó el cuestionario de Trabajo en Equipo elaborado por Salazar (2017), adaptado por Jaimes & Paucar (2019) y Andia (2021) el cual consta de un cuestionario conformado por 5 dimensiones distribuidas en 20 preguntas. Los dos cuestionarios fueron valorados con la escala de Likert, tal como se muestra en el anexo 2 y 4.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Validación y confiabilidad de Habilidades sociales

Para el instrumento de habilidades sociales no fue necesario validar el contenido por encontrarse vigente el realizado por Loyaga (2019). La

validez del instrumento fue realizada por jueces expertos que evaluaron según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad de los ítems otorgando al instrumento la condición de adecuado y aplicable.

Para medir la confiabilidad del instrumento de Habilidades sociales se realizó una prueba piloto constituida por 30 trabajadores de salud, obteniendo una confiabilidad Alfa de Cronbach de .952 como se observa en el anexo 6.

Validación y confiabilidad de Trabajo en equipo

De igual manera no fue necesario realizar la validez de contenido del instrumento de Trabajo en equipo por encontrarse vigente la realizada por Andia (2020). La validez del instrumento fue realizada por jueces expertos que evaluaron según los criterios de Pertinencia, Relevancia y Claridad de los ítems obteniendo el instrumento la condición de suficiente y aplicable.

Para medir la confiabilidad del instrumento de Trabajo en equipo se realizó una prueba piloto constituida por 30 trabajadores de salud, obteniendo una confiabilidad Alfa de Cronbach de .950 como se observa en el anexo 7.

3.5. Procedimientos

En principio se conversó con los responsables y el personal del establecimiento de salud de la Libertad, para dar a conocer el objetivo del estudio y el beneficio que se logrará al ejecutarla. Se presentó la documentación solicitada por el establecimiento para la autorización. Se entregó el consentimiento informado y los cuestionarios en físico, para quienes aceptaron participar. Estos cuestionarios fueron aplicados en los turnos de la mañana y tarde, brindando una introducción previa con las indicaciones de llenado. Al concluir la aplicación, toda la data fue ingresada y procesada en el programa estadístico SPSS v.27.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizó a través del uso del software SPSS V27.

Utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, se pudo poner a prueba la hipótesis de investigación y establecer la relación entre las variables y dimensiones, lo que facilitó la presentación de la información en tablas de frecuencia, junto con su correspondiente interpretación de los resultados obtenidos.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se realizó respetando los principios bioéticos establecidos por el programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo.

Esta investigación respetó el principio de consentimiento, donde los participantes decidieron aceptar o no su participación. Se realizó bajo el principio de no maleficencia, ya que los instrumentos aplicados no tuvieron otro fin que no sea académico, pues se pretende enriquecer el conocimiento con los datos recopilados, así también las encuestas mantuvieron la protección a la identidad del participante manteniendo el anonimato y la confidencialidad. Así mismo, el principio de la beneficencia, pues este estudio servirá de base teórica para posteriores investigaciones. Por último, el principio de justicia, pues todos los autores consultados en este estudio fueron citados y referenciados correctamente respetando los derechos de autor.

3.8. Contribución a la sociedad

Esta investigación contribuye a la sociedad al mostrar la relevancia de la primera variable de este estudio para lograr un buen trabajo en equipo en el personal asistencial y de esta manera que la gestión de los servicios de salud sea más efectiva. Así también, esta investigación brinda información de relevancia para el diseño, la implementación de planes de intervención, capacitación y potenciación de la primera variable de estudio del personal asistencial de salud con el fin de fortalecer el trabajo en equipo.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Relación entre habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023

Habilidades sociales	Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		n _o	%
	n _o	%	n _o	%	n _o	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	12	20.0	11	18.3	23	38.3
Excelente	0	0.0	6	10.0	31	51.7	37	61.7
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	0,652		Sig.		0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, aquellos con habilidades sociales (HS) regulares tuvieron en un 20.0% (12) trabajo en equipo (TE) regular y el 18.3% (11) bueno. En tanto que, aquellos con HS excelentes tuvieron en un 10% (6) TE regular y el 51.7% (31) bueno.

Así también, se halló una relación positiva moderada ($r=,652$) entre las HS en general y el TE en el personal asistencial.

En conclusión, el personal asistencial con mejores HS presenta un mejor TE. Estos resultados enfatizan la importancia de reforzar las habilidades sociales en el personal asistencial para potenciar el trabajo colaborativo y la eficiencia grupal.

Tabla 2

Relación entre habilidades sociales básicas y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023

D1: Habilidades sociales básicas	Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		n _o	%
	n _o	%	n _o	%	n _o	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	9	15.0	19	31.7	28	46.7
Excelente	0	0.0	9	15.0	23	38.3	32	53.3
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,268			Sig.	0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el personal asistencial con la dimensión básicas regulares evidenciaron en un 15,0% (9) TE regular y 31.7% (19) bueno. En tanto que, aquellos con dimensión básicas excelentes tuvieron en un 15% (9) TE regular y 38.3% (23) bueno.

Así también, se halló una relación positiva ($r=,268$) entre la dimensión básica de HS y el TE.

En síntesis, a mejores habilidades sociales básicas mejor trabajo en equipo mostró el personal asistencial.

Tabla 3

Relación entre habilidades sociales avanzadas y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023

D2: Habilidades sociales avanzadas	Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno		n _o	%
	n _o	%	n _o	%	n _o	%		
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	11	18.3	11	18.3	22	36.7
Excelente	0	0.0	7	11.7	31	51.7	38	63.3
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,535		Sig.		0.039			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el 51,7% (38) del personal asistencial con HS avanzadas excelentes registraron un TE bueno en tanto un 11,7% (7) un TE regular.

Así también, se halló una relación positiva moderada ($r=,535$) entre la dimensión avanzada de HS y el TE.

En conclusión, se observa que, a mejores habilidades sociales avanzadas mejor trabajo en equipo en el personal asistencial.

Tabla 4

Relación entre habilidades relacionadas con los sentimientos y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad 2023

D3: Habilidades relacionadas con los sentimientos	Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	12	20.0	15	25.0	27	45.0
Excelente	0	0.0	6	10.0	27	45.0	33	55.0
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,469		Sig.		0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el personal asistencial con habilidades relacionadas con los sentimientos regulares evidenció en un 20,0% (12) TE regular y 25% (15) bueno. En tanto que, aquellos con habilidades relacionadas con los sentimientos excelentes tuvieron en un 10% (6) TE regular y 45% (27) bueno.

Así también, se halló una relación positiva moderada ($r=,469$) entre la tercera dimensión de HS y el TE.

En síntesis, a mejores habilidades relacionadas con los sentimientos mejor trabajo en equipo presentó el personal asistencial.

Tabla 5

Relación entre habilidades alternativas a la agresión y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de la libertad 2023

D4: Habilidades alternativas a la agresión	VY: Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	7	11.7	4	6.7	11	18.3
Excelente	0	0.0	11	18.3	38	63.3	49	81.7
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,710		Sig.		0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el personal asistencial con habilidades alternativas a la agresión regulares evidenció en un 11,7% (7) TE regular y 6.7% (4) bueno. En tanto que, aquellos con habilidades alternativas a la agresión excelentes tuvieron en un 18.3% (11) TE regular y 63.3% (38) bueno.

Así también, se halló una relación positiva alta ($r=,710$) entre la cuarta dimensión de HS y el TE.

En síntesis, se observa que, a mejores habilidades alternativas a la agresión mejor trabajo en equipo presentó el personal asistencial.

Tabla 6

Relación entre habilidades para hacer frente al estrés y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de la libertad 2023

D5: Habilidades para hacer frente al estrés	VY: Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	12	20.0	14	23.3	26	43.3
Excelente	0	0.0	6	10.0	28	46.7	34	56.7
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,584		Sig.		0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el personal asistencial con habilidades para hacer frente al estrés regulares evidenció en un 20% (12) TE regular y 23.3% (14) bueno. En tanto que, aquellos con habilidades para hacer frente al estrés excelentes tuvieron en un 10% (6) TE regular y 46.7% (28) bueno.

Así también, se halló una relación positiva moderada ($r=,584$) entre la quinta dimensión de HS y el TE.

En conclusión, se observa que, a mejores habilidades para hacer frente al estrés mejor trabajo en equipo mostró el personal asistencial.

Tabla 7

Relación entre habilidades de planificación y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de la libertad 2023

D6: Habilidades de planificación	VY: Trabajo en equipo						Total	
	Bajo		Regular		Bueno			
	n _o	%	n _o	%	n _o	%	n _o	%
Deficiente	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Regular	0	0.0	9	15.0	6	10.0	15	25.0
Excelente	0	0.0	9	15.0	36	60.0	45	75.0
Total	0	0.0	18	30.0	42	70.0	60	100.0
Rho de Spearman	,596		Sig.		0.00			

Nota: Data de resultados

Analizando la relación entre ambas variables, el personal asistencial con habilidades de planificación regulares evidenció en un 15% (9) TE regular y 10% (6) bueno. En tanto que, aquellos con habilidades de planificación excelentes tuvieron en un 15% (9) TE regular y 60% (36) bueno.

Así también, se halló una relación positiva moderada ($r=,596$) entre la sexta dimensión de HS y el TE.

En resumen, se observa que, a mejor capacidad de planificación, mejor es el trabajo en equipo que desarrollan el personal de estudio.

V. DISCUSIÓN

Tras los últimos acontecimientos se ha hecho notable lo valioso que el personal asistencial no solo disponga de habilidades técnicas, sino también de habilidades sociales pues estarían influenciando en el desempeño del trabajo en equipo y consecuentemente en la efectividad de la gestión sanitaria.

De esta manera, referente al objetivo general en la tabla 1 se halló que existe una relación positiva entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo, esto mediante valor de Rho de Spearman de 0,652. En efecto, esto se da porque en el trabajo en equipo cada personal de salud estaría contribuyendo con sus habilidades, experiencias y opiniones, concordándolas para el logro del objetivo esperado. Como postula Goldstein el desarrollo de las habilidades sociales es un proceso acumulativo que no se detiene, y promueven la interacción positiva con los demás en el trabajo en equipo. De esta manera, la eficacia del trabajo en equipo depende de contar con determinadas habilidades que logren un grupo cohesionado y participativo (Goldstein, 1980; Paravic & Lagos 2021).

Estos resultados coinciden con Mamani (2022) quien evidenció que las habilidades sociales guardan una relación directa e influye en un 70,4 % en el trabajo en equipo. De igual manera, los autores Cosio et al. (2019) determinaron mediante el valor de correlación de Pearson de -0.696 una asociación inversamente proporcional entre las HS y el síndrome del trabajador quemado en profesionales odontólogos. Resaltando el valor notable que el personal de salud cuente no sólo con habilidades cognitivas, procedimentales sino también habilidades sociales. Ciertamente, el profesional de salud con habilidades sociales desarrolladas refleja mejores destrezas para interactuar con sus compañeros de trabajo, mayor control de su persona y mejor predisposición para asumir responsabilidades y compromiso en el trabajo en equipo.

Así también, Muñoz (2018) encontró mediante el coeficiente de

correlación de Spearman = ,862 un vínculo significativo entre las HS y el desempeño laboral en 30 trabajadores de salud en Andahuaylas. En efecto, en el trabajo en equipo no solo hay una vinculación de habilidades cognitivas, sino también de ciertas habilidades sociales y de personalidad. Así la diversidad de conocimientos y habilidades mejora la eficacia y desempeño del trabajo en equipo.

La relación positiva hallada entre las variables de este estudio coincide con lo que Farooqi & Ashraf (2020) encontraron en enfermeras de hospitales públicos de Lahore, donde las habilidades sociales guardan una relación de manera directa y significativa con el trabajo en equipo, concluyendo que los buenos vínculos interpersonales de los profesionales de la salud estarían ejerciendo un rol importante en el desempeño eficaz del trabajo en equipo. De esta manera, es importante contar con personal de la salud con competencias para el trabajo en equipo, que desarrollen habilidades sociales y de comunicación, pues su trabajo diario es un proceso continuo de interrelaciones con pacientes, usuarios y compañeros de trabajo, de constantes acuerdos y adaptaciones.

En cuanto a los resultados inferenciales, respondiendo a los objetivos específicos, las seis dimensiones de habilidades sociales guardan una relación positiva con la variable trabajo en equipo donde a mejor desarrolladas estén las dimensiones de la primera variable de este estudio mejor será el trabajo en equipo. Estos datos coinciden con lo encontrado por Mamani (2022) quien mediante sus resultados y prueba de hipótesis determino que las dimensiones exceptuando las habilidades relacionadas con los sentimientos influyen significativamente en la segunda variable de este estudio. A continuación, los hallazgos de cada dimensión serán contrastados con los estudios encontrados como la literatura.

Los hallazgos respecto a las habilidades sociales básicas mostrados en la tabla 2 tienen respaldo en lo indicado por De la Cruz, quien menciona que en el trabajo en equipo es básico la comunicación en todas sus

formas y mantenerla de manera constante. Siendo que las habilidades sociales básicas serían aquellas que desde el inicio de nuestra interacción social y aprendizaje hemos adquirido, estas estarían permitiendo el inicio, desarrollo y mantenimiento de la conversación en el trabajo en equipo. (De La Cruz, 2014; Loyaga, 2019) Pues el personal asistencial tendría la capacidad de la escucha activa que le permitiría interactuarse con los demás, iniciar y mantener una conversación; tendría la capacidad de iniciar de manera verbal la interacción con otros conversando de temas de interés para ambos, sea capaz de solicitar ayuda o información necesaria para situaciones específicas; mostrar agradecimiento ante los favores recibidos. Estas conductas permitirían al personal asistencial establecer vínculos con sus pares. (Ibarra, 2020; Kantzenbach, 1996). De esta manera, un adecuado desarrollo de la primera variable de este estudio en su dimensión básicas estaría influyendo significativamente en la segunda variable de este estudio.

En cuanto a los hallazgos de habilidades sociales avanzadas y habilidades relacionadas con los sentimientos con su impacto positivo en el trabajo en equipo mostrados en la tabla 3 y 4 fueron respaldados por algunos autores. Donde su desarrollo implica una interacción más profunda influenciada por las diversas conductas sociales. En las habilidades avanzadas se da paso al intercambio de experiencias con la finalidad de una integración idónea en el equipo, se desarrolla la capacidad de dar y recibir instrucciones, se desarrolla una actitud asertiva que permita defender con firmeza los puntos de vista individual, pero respetando las opiniones y posturas de los demás sobre todo en situaciones de tensión. (Loyaga, 2019) Estas habilidades avanzadas implicarían cierto grado de confianza para el trabajo en equipo; contribuirían en tener un espíritu de equipo donde los intereses del equipo primen sobre los propios; así como la capacidad de coordinación y apoyo entre los mismos. En el trabajo en equipo, el elemento confianza permite que cada integrante aporte lo mejor de sí y confíe en las capacidades de los demás y que también harán lo mejor de sí mismos, considerándolos como aliados y no rivales. De esta manera, la confianza

es primordial para el buen desempeño del trabajo en equipo (De la Cruz, 2014; Costello et al., 2021).

Las habilidades sociales relacionadas con los sentimientos implican manifestar adecuadamente las emociones propias, mostrar empatía y respeto por los sentimientos expresados por los demás y tener una conducta asertiva respecto a uno mismo y otros. Enfrentar el enojo de otra persona, superar el miedo y autorrecompensarse. Entendiéndose que estas habilidades del personal asistencial en el trabajo en equipo estarían permitiendo relaciones interpersonales efectivas, basadas en un intercambio mutuo que impulse la adaptación de los equipos hacia la consecución de una meta en común, para el logro de una mejor calidad de atención en salud de las personas (Paravic y Lagos ,2021; Jones, 2019).

Los hallazgos de la tabla 5 y 6 de habilidades alternativas a la agresión y para hacer frente al estrés estarían relacionadas positivamente con el trabajo en equipo en disponer de voluntad y colaboración para ayudar a los demás compañeros incluso antes de ser solicitado. También permitirían que sean conciliadores y no causantes de conflictos, es decir que promuevan con entusiasmo un buen ambiente laboral más colectivo. La autorregulación que se logra en entornos problemáticos implica respetar los derechos de los demás encontrando la mejor solución para el logro de la meta común. Lo cual como menciona De la Cruz son características importantes para el trabajo en equipo. (Loyaga, 2019; De la Cruz, 2014; Muñoz, 2011). En el sector salud, es frecuente que el personal asistencial conviva con situaciones conflictivas o poco agradables, ante esto es importante que se tenga una actitud creativa y deportiva, se sepa afrontar la vergüenza y fracaso de manera constructiva, para mirar hacia lo que sigue y no afectar el trabajo en equipo. (Muñoz, 2018)

Con respecto a los hallazgos de la tabla 7 de habilidades de planificación con el trabajo en equipo su relación positiva implicaría la capacidad para definir objetivos y coordinarse. Estas habilidades permiten identificar con

claridad y asumir las razones de trabajar juntos. Determinar y distribuir de manera organizada y equilibrada las distintas funciones que cada uno van a desempeñar, definir las acciones y actividades más eficientes y eficaces, así como los recursos intelectuales para ellos, evaluando de manera constante el desempeño del equipo y potenciando las habilidades de sus miembros (Loyaga, 2019; Killcullen et al., 2022).

De esta manera, las habilidades de planificación estarían influyendo con las dimensiones de complementariedad y coordinación del trabajo en equipo. Rasmussen et al. (2020) tras sus hallazgos encontrados entre el desempeño laboral y el trabajo en equipo, sugiere que las competencias sociales debieran tomarse en cuenta y reconocerse como un factor al momento del diseño de la formación del futuro equipo de trabajo, durante la planificación del trabajo y actividades del equipo en la práctica clínica. Pues estarían influyendo en la capacidad de los equipos para construir conocimiento, en su capacidad de coordinación, en sus formas de comunicación explícitas o implícitas, así como su capacidad para promover conductas adaptativas. Teniendo en cuenta esta investigación, las habilidades sociales contribuyen al desenvolvimiento eficaz en el trabajo en equipo en el personal de salud.

Finalmente, como menciona Andia (2021) hay un gran interés por formar equipos y ayudarles a trabajar de manera eficiente a través de habilidades y reuniones colectivas que traspasan en sobremanera a los de un solo individuo. Sin embargo, como lo mencionan Paravic & Lagos (2021) en la práctica laboral no resulta tan sencillo el trabajo en equipo por el mismo hecho que quienes lo integran tienen diversas actitudes, diversas experiencias, diverso grado de compromiso con la organización y diverso grado de nivel para comunicarse. De esta manera, debe existir un proceso bidireccional del compromiso y confianza entre las organizaciones de salud y sus colaboradores.

Para enriquecer el trabajo en equipo en el personal asistencial, se requiere de un ambiente armónico que promueva el bienestar y crecimiento personal y colectivo del personal de salud. Es necesario

potenciar las formas de liderazgo integrador que promuevan la construcción de aprendizajes colaborativos. Reforzar en el personal de salud su confianza en la toma de decisiones compartidas y su compromiso con la gestión organizacional para el logro de resultados eficientes y efectivos. (Vargas et al.,2020; Rapimán et al, 2020)

Si bien en esta investigación se realizó una búsqueda profunda existieron limitaciones en cuanto a la información que contemple ambas variables de estudio en el personal asistencial. Sin embargo, se considera una interesante fuente para continuar y profundizar el análisis e investigación en el sector salud.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que existe una relación positiva entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.652 y un sig. de 0.00.
2. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión básica de habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.268 y un sig. de 0.00.
3. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión avanzadas de habilidades sociales y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.535 y un sig. de 0.039.
4. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión habilidades relacionadas con los sentimientos y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.469 y un sig. de 0.00.
5. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión habilidades alternativas a la agresión y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.710 y un sig. de 0.00.
6. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión habilidades para hacer frente al estrés y el trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.584 y un sig. de 0.00.
7. Se estableció que existe una relación positiva entre la dimensión habilidades de planificación y el trabajo en equipo en el personal

asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad,2023, al hallar un coeficiente de Spearman 0.596 y un sig. de 0.00.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades del establecimiento de salud en estudio seguir potenciando las habilidades sociales enfocadas al trabajo en equipo en todo el personal de salud.
2. Se recomienda a las universidades formadoras de profesionales de salud, promuevan e implementen con importancia dentro de la currícula académica cursos formativos que potencien el desarrollo de las habilidades sociales.
3. Se recomienda a los gerentes de los servicios de salud y gestores públicos, promuevan e incorporen dentro de sus modelos de gestión el desarrollo y capacitación de las habilidades sociales como estrategias para fortalecer el trabajo en equipo.
4. Se recomienda al personal asistencial fortalecer activamente su capacidad para el trabajo en equipo, reconocer de forma dinámica y adaptable el trabajo en equipo entre los diferentes profesionales de la salud.
5. Se recomienda a las autoridades del sector salud, a los gestores de salud y al personal asistencial realizar investigaciones que analicen ambas variables de estudio y su impacto en el sector salud.

REFERENCIAS

- Aguilar, J. (2010). *Trabajo en equipo: network de psicología organizacional*. México. Asociación Ocucaqueña de Psicología A.C.
- Anderson, J., Ross, A., Lim, K., Thompson, K., Jhensen, H., & Cooney, K. (2019). Nursing teamwork in the care of older people: a mixed methods study [Trabajo en equipo de enfermería en el cuidado de ancianos: un estudio de métodos mixtos]. *Applied Ergonomics*, 80, 119-129. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.05.012>
- Andia, L. (2021). Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/58449>
- Ballenato, G. (2005). *Trabajo en equipo*. Madrid: Ediciones Pirámide.
- Bandura, A., & Walters, R. (1974). *Aprendizaje social y desarrollo de la personalidad*. EstrategiasAprendizaje.pdf (upd.edu.mx)
- Bances, R. (2019). Habilidades sociales: una revisión teórica del concepto. [Tesis para obtener el grado de Bachiller en Psicología] Repositorio Académico Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c2a3fc28-173a-4fe4-99e6-ef9e3df3a353>
- Briones, H. (2019). Habilidades sociales: una revisión teórica. [Tesis para obtener el grado de Bachiller en Psicología] Repositorio Académico Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20500.12802/5731>
- Brooks, A., Fitzpatrick, S., Dunlap, E. (2022) Creating a Culture of Teamwork through the Use of the TeamSTEPPS Framework: A Review of the Literature and Considerations for Nurse Practitioners [Creación de una cultura de trabajo en equipo a través del uso del marco TeamSTEPPS: una revisión de la literatura y consideraciones para las enfermeras practicantes] *Journal of Leadership Education*, 21(1). <https://eric.ed.gov/?q=interprofesional+team+and+hospital&id=EJ133113>
- 3

- Colombo, M. (2003). *La cultura organizacional y el trabajo en equipo*. Córdoba: *Cultural*.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI). (2020). *Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias necesarias en un contexto cambiante*. Santiago: Naciones Unidas. <http://hdl.handle.net/11362/46066>
- Condori, J. (2022). *Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud del POLPOL Santa Rosa Cusco período 2022* [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96763>
- Cosio, H., Vaderrama, Y., Otazú, L., & Holgado, M. (2019). Habilidades Sociales y Síndrome de Burnout en Odontólogos del Ministerio de Salud en una región del Perú. *Rev. Costarricense de Salud Pública*, 28(2), 199-212. <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rcsp/v28n2/1409-1429-rcsp-28-02-199>
- Costello, M., Rusell, K., & Coventry, T. (2021). Examining the average scores of nursing teamwork subscales in an acute private medical ward [Examen de las puntuaciones medias de las subescalas de trabajo en equipo de enfermería en una sala médica privada de agudos]. *BMC Nursing Journal*, 20(84), 1-10. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00609-z>
- De la Cruz, L. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Madrid: Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Dongil, E. y Cano, A. (2014). Habilidades Sociales. *Sociedad Española para el estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS)*, 1-60.
- Farooqi, R., & Ashraf, F. (2020). Interpersonal Communication, Teamwork Effectiveness, and Organizational Commitment in Pakistani Nurses [Comunicación interpersonal, eficacia del trabajo en equipo y compromiso organizacional en enfermeras paquistaníes]. *Pakistan Journal of Psychological Research*, 35(4), 675-692. https://www.researchgate.net/publication/348273504_Interpersonal_C

ommunication_Teamwork_Effectiveness_and_Organizational_Commit
ment_in_Pakistani_Nurses

- Gardner, H. (1994). *Estructuras de la Mente, Inteligencias Múltiples*. México: Fondo de cultura económica, S.A. de C.V.
- Goldstein, A., (1980). *Lista de Chequeo de Habilidades Sociales (LCHS)*. Madrid: Projective Way.
- Goldstein, A., Sprafkin, R., Gershaw, N. & Klein, P. (1989) *Habilidades sociales y autocontrol en la adolescencia: un programa de enseñanzas*. Barcelona: Martínez Roca.
- Gómez, E. (2019) Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de enfermería de hospitalización, de una institución de salud privada, Lima – 2019 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/45867>
- Gontero, S., & Novella, R. (2021) “El futuro del trabajo y los desajustes de habilidades en América Latina”, Documentos de Proyectos (LC/TS.2021/206), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGrawHill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGrawHill. <https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibarra, M. (2020). Las habilidades sociales desde la tipología de Goldstein: un análisis psicosocial en la ciudad de Victoria de Durango. [Tesis de Maestría] Repositorio académico Universidad de Juarez de Durango. <http://repositorio.ujed.mx/jspui/handle/123456789/66>
- Jaimes, L., & Paucar, P. (2019). Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud del distrito de Santa María, Huacho 2019. [Tesis de Licenciatura] Repositorio Académico Universidad Nacional José

<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/3179>

- Jaramillo, R. (2012). Departamento de Capacitación y Desarrollo de Habilidades. México. MANUAL-DE-TRABAJO-
<http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf> (salud.gob.mx)
- Jones, A. (2019). The Tuckman's Model Implementation, Effect, and Analysis & the New Development of Jones LSI Model on a Small Group [La implementación, el efecto y el análisis del modelo de Tuckman y el nuevo desarrollo del modelo LSI de Jones en un grupo pequeño]. *Journal of Management*, 6(4), 23-28. <https://ssrn.com/abstract=3525281>
- Kalisch, B., Lee, H., & Salas, E. (2010). The development and testing of the nursing teamwork survey [El desarrollo y prueba de la encuesta de trabajo en equipo de enfermería]. *Nurs Res*, 59(1), 42-50.
<https://doi.org/10.1097/NNR.0b013e3181c3bd42>.
- Kantzenbach, J., Smith, D. (1996). *Sabiduría de los equipos*. Asociación para el Progreso de la Dirección. <https://es.scribd.com/doc/186190805/La-Sabiduria-de-Los-Equipos-Katzenbach-Y-Smith>
- Killcullen, M., Woods, A., Carroll, S., Balon, A., Miller, B., & Salas, E. (2022). NICU
Nursing Teamwork: Novel Framework and Implications for Practice [Trabajo en equipo de enfermería en la UCIN: Marco novedoso e implicaciones para la práctica]. *Annals of Nursing Research and Practice*, 7(1), 1-10.
<https://doi.org/https://austinpublishinggroup.com/nursingresearchpractice/fulltext/anrp-v7-id1049.pdf>
- Loyaga, C. (2019). Habilidades sociales relacionado con la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco-ESSALUD 2019 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/37560>

- Macayo, E., Vidal, R., Gómez, R., & Cossio, M. (2021). Social Skills of Students from Educational Sciences: Validity, Reliability, and Percentiles for Evaluation [Habilidades Sociales de Estudiantes de Ciencias de la Educación: Validez, Confiabilidad y Percentiles para la Evaluación]. *International Journal of Higher Education*, 10(3), 259-267. <https://doi.org/10.5430/ijhe.v10n3p259>
- Mamani, A. (2022). Habilidades sociales en el trabajo en equipo del personal de salud de una Microred en Cusco, 2022 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100943>
- Marinho, A., & Borges, L. (2020). As Habilidades Sociais de Enfermeiras Gestoras em Equipes de Saúde da Família [Las Habilidades Sociales de las Enfermeras Gestoras en Equipos de Salud de la Familia]. *Psico-USF, Bragança Paulista*, 25(3), 573-583. <https://doi.org/10.1590/1413-82712020250314>
- Mohammed, E., McDonald, W., & Ezike, A. (2021). Teamwork in Health Care Services Delivery in Nigeria: A Mixed Methods Assessment of Perceptions and Lived Experiences of Pharmacists in a Tertiary Hospital [Trabajo en equipo en la prestación de servicios de atención médica en Nigeria: una evaluación de métodos mixtos de las percepciones y experiencias vividas de 48 farmacéuticos en un hospital terciario]. *Integr Pharm Res Pract.*, 2022(11), 33-45. <https://doi.org/10.2147/IPRP.S331041>
- Monjas, I (2002). (PEHIS) *Programa de enseñanza de habilidades de interacción social*. Madrid. Editorial CEPE.
- Muñoz, C., Crespí, R., y Angrhes, R. (2011). *Habilidades Sociales*. Madrid España: Paraninfo.
- Muñoz, D. (2018). Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del Centro de Salud Lliupapuquio, Andahuaylas-2018 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32951/mu>

%c3%b1oz_vd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019) Skills and jobs mismatches in low- and middle-income countries. [Desajustes de habilidades y empleos en países de ingresos bajos y medios] Ginebra. [wcms_726816.pdf \(ilo.org\)](#)

Ovejero, A. (1990). *Las habilidades sociales y su entrenamiento: Un enfoque necesariamente psicosocial*. *Psicotherma*, 2 (2), 93-112.

Paravic, K., Lagos, T. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Ciencia y enfermería*, 27, 41. <https://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>

Peñafiel, E. & Serrano, C. (2010). *Habilidades sociales*. Madrid, España: Editorial Editex.
http://www.editexebooks.es/AdjuntosLibros/Habilidades%20sociales_UD01.pdf

Pozner, P., & Ravela, P. (2000). Trabajo en equipo. *IIFE Buenos Aires*, 6-29.

Quispe, M. (2021) Clima organizacional y trabajo en equipo en el personal de salud de la Microred Alca. Arequipa 2021 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. <https://repositorio.unsa.edu.pe/items/c2a3fc28-173a-4fe4-99e6-ef9e3df3a353>

Quispe, H. (2020) Liderazgo transformacional y trabajo en equipo del personal de la IPRESS techo obrero Sicuani, Cusco – 2020 [Tesis de Maestría] Repositorio Académico Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56996>

Rapimán, M., Acevedo, I., Osorio, M. & Torres A. (2020). Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: a propósito del trabajo en equipo en salud. *Acta Bioethica*. 26(1): 37-42. <https://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2020000100037>

Rasmussen, M., Tolsgaard, M., Dieckmann, P., Ostergaard, D., Blanco, J., Plenge, P., & Ringsted, C. (2020). Social ties influence teamwork when

managing clinical emergencies [Los lazos sociales influyen en el trabajo en equipo a la hora de gestionar emergencias clínicas]. *BMC Medical Education*, 20(63). <https://doi.org/10.1186/s12909-020-1953-8>

Robbins, S., & Coulter, M. (2007). *Administración*. México. Pearson educación.

Roca, E. (2014). *Cómo Mejorar Tus Habilidades Sociales*. Valencia - España: ACDE Ediciones.

Romani, S., Ferrer, M., y Zuta, N. (2019). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investigación Valdizana*, 12(3), 165-170. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>

Rosen, M., Diaz, D., Dietz, A., Benishek, L., Thompson, D., Pronovost P., Weaver, S. Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care. *American Psychologist*, 73(4), 433–450. <https://doi.org/10.1037/amp0000298>

Skinner. (s.f.). *Skinner y el comportamiento operante*. España. Cátedra Externa ABA España, Universidad de Cádiz. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2012/est-Psico/4.pdf>

Sulkowicz, S. (2017). StraightTalk at Review Time. BusinessWeek

Thorndike, E. (1929). Sistemas de la psicología del siglo XX. *Ultimo Conductismo*, 264-287.

Vargas, I., Soto, S., Hernández, M. & Campos S. (2020). La confianza en la relación profesional de la salud y paciente. *Revista Cubana de Salud Pública*. 46(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662020000300015&lng=es&tlng=es.

Vived, E. (2011). *Habilidades sociales, autonomía personal y autorregulación*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

ANEXOS

ANEXO 1 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades sociales	Las habilidades sociales comprenden un conjunto de comportamientos fundamentales (estilos y hábitos) que permiten relacionarse y mantener de manera efectiva un adecuado nivel de relación interpersonal (Goldstein, 1980).	Para medir las habilidades sociales, se utilizó el instrumento denominado Lista de Chequeo de Habilidades sociales de Goldstein (1980), adaptado por Loyaga (2019), Macayo et al. (2021) y Mamani (2022). Este instrumento de las habilidades sociales cuenta con una lista de chequeo de 50 ítems, distribuidos en 6 dimensiones.	Habilidades sociales básicas	Escuchar.	Ordinal 1 = Nunca 2 = Muy pocas veces 3 = Algunas veces 4 = A menudo 5 = Siempre
				Iniciar una conversación.	
				Mantener una conversación.	
				Formular una pregunta.	
				Dar las gracias.	
				Iniciativa.	
				Presentarse a otras personas.	
				Hacer un elogio.	
			Habilidades sociales avanzadas	Pedir ayuda.	
				Participar.	
				Dar instrucciones.	
				Seguir instrucciones.	
				Disculparse.	
				Convencer a los demás.	
			Habilidades relacionadas con los sentimientos	Conocer los propios sentimientos	
				Expresar los sentimientos.	
				Comprender los sentimientos de los demás.	
				Enfrentarse con el enfado de otro.	
				Expresar afecto.	
				Resolver el miedo.	
				Auto-recompensarse.	
			Habilidades alternativas a la agresión	Pedir permiso.	
				Compartir algo.	
				Ayudar a los demás.	
				Negociar.	
				Empezar el auto-control.	
				Defender los propios derechos	
				Responder a las bromas.	
Evitar los problemas con los demás.					
No entrar en peleas.					
Habilidades para hacer	Formular una queja.				
	Responder a una queja.				
	Arreglárselas cuando le dejan de lado.				
	Defender a un amigo.				

			<p>frente al estrés.</p> <p>Responder a la persuasión.</p> <p>Responder al fracaso.</p> <p>Enfrentarse a los mensajes contradictorios.</p> <p>Responder a una acusación.</p> <p>Prepararse para una conversación difícil.</p> <p>Hacer frente a las presiones del grupo.</p>		
			<p>Habilidades de planificación</p> <p>Tomar decisiones realistas.</p> <p>Discernir la causa de un problema.</p> <p>Establecer un objetivo.</p> <p>Determinas las propias habilidades.</p> <p>Recoger información.</p> <p>Resolver los problemas según su importancia.</p> <p>Tomar una decisión eficaz.</p> <p>Concentrarse en una tarea.</p>		
Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Trabajo en equipo	El trabajo en equipo es la manera donde dos o más personas que interactúan socialmente, poseen uno o más objetivos en común, son responsables de las metas de la institución, ya que el esfuerzo de cada integrante se potencia, aumentando la eficacia de sus resultados. Cada persona estaría contribuyendo con sus habilidades, experiencias y opiniones, concordándolas para el logro del objetivo esperado. (Paravic & Lagos, 2021)	Para medir el trabajo en equipo se utilizó el instrumento de Trabajo en equipo adaptado por Jaimes & Paucar (2019) y Andia (2021) para determinar el trabajo en equipo del personal de salud. El instrumento de trabajo en equipo, cuenta con una encuesta de 20 ítems, distribuidos en 5 dimensiones.	<p>Complementariedad</p> <p>Coordinación</p> <p>Comunicación</p> <p>Confianza</p> <p>Compromiso</p>	<p>Sinergia</p> <p>Habilidades</p> <p>Líder</p> <p>Resultados</p> <p>Comunicación abierta</p> <p>Componente esencial</p> <p>Anteponer al éxito del equipo</p> <p>Seguridad</p> <p>Consecución de objetivos</p> <p>Compromiso individual</p>	<p>Nivel ordinal</p> <p>Escala Likert</p> <p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3 = A veces</p> <p>4 = Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>

ANEXO 2 INSTRUMENTO DE HABILIDADES SOCIALES

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POST GRADO

Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad, 2023

Cuestionario para medir las Habilidades Sociales

Lista de Chequeo de Habilidades sociales de Goldstein (1980), adaptado por Loyaga (2019), Macayo et al. (2021).

Estimado (a) personal de la salud, el presente cuestionario tiene por finalidad desarrollar la investigación sobre las habilidades sociales y el trabajo en equipo. Lo cual se caracterizará por ser anónima y de carácter confidencial.

Marque la alternativa de acuerdo a su criterio, respondiendo todas las preguntas, no existe preguntas incorrectas, ni correctas. Finalmente, agradecerle por su colaboración.

DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIALES BASICAS		ESCALA DE VALORACIÓN				
N°	Ítems	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
1	¿Presta atención a la persona que le está hablando y hace un esfuerzo para comprender lo que le están diciendo?					
2	¿Habla con los demás de temas poco importantes para pasar luego a los más importantes?					
3	¿Habla con otras personas sobre cosas que le interesan a los demás?					
4	¿Determina la información que necesita y se la pide a la persona adecuada?					
5	¿Permite que los demás sepan que agradece los favores, etc.?					
6	¿Se da a conocer a los demás por					

	propia iniciativa?					
7	¿Ayuda a que los demás se conozcan entre sí?					
8	¿Le gusta algún aspecto de la otra persona o alguna de las actividades que realiza?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES SOCIALES AVANZADAS		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
9	¿Pide ayuda cuando tiene alguna dificultad?					
10	¿Elige la mejor forma para integrarse en un grupo o para participar en una determinada actividad?					
11	¿Explica con claridad a los demás cómo hacer una tarea específica?					
12	¿Presta atención a las instrucciones, pide explicaciones, lleva adelante las instrucciones correctamente?					
13	¿Pide disculpas a los demás por haber hecho algo mal?					
14	¿Intenta persuadir a los demás de que sus ideas son mejores y que serán de mayor utilidad que las de la otra persona?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
15	¿Intenta reconocer las emociones que experimenta?					
16	¿Permite que los demás conozcan lo que siente?					
17	¿Intenta comprender lo que sienten los demás?					
18	¿Intenta comprender el enfado de					

	la otra persona?					
19	¿Permite que los demás sepan que se interesa o se preocupa por ellos?					
20	¿Piensa por qué está asustado y hace algo para disminuir su miedo?					
21	¿Se dice a sí mismo o hace cosas agradables cuando se merece una recompensa?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES ALTERNATIVAS A LA AGRESIÓN		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
22	¿Reconoce cuando es necesario pedir permiso para hacer algo y luego lo pide a la persona indicada?					
23	¿Se ofrece para compartir algo que es apreciado por los demás?					
24	¿Ayuda a quien lo necesita?					
25	¿Llega a establecer un sistema que le satisfaga tanto como a quienes sostienen posturas diferentes?					
26	¿Controla su carácter de modo que no se le "escapan las cosas de la mano"?					
27	¿Defiende sus derechos dando a conocer a los demás cuál es su postura?					
28	¿Se las arregla sin perder el control cuando los demás le hacen bromas?					
29	¿Se mantiene al margen de situaciones que le puedan ocasionar problemas?					
30	¿Encuentra otras formas para resolver situaciones difíciles sin tener que pelearse?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES PARA HACER		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre

FRENTE AL ESTRES						
31	¿Les dice a los demás cuando han sido ellos los responsables de originar un determinado problema e intenta encontrar solución?					
32	¿Intenta llegar a una solución justa ante la queja justificada de alguien?					
33	¿Expresa un cumplido sincero a los demás por la forma en que han jugado?					
34	¿Hace algo que le ayude a sentir menos vergüenza o a estar menos cohibido?					
35	¿Determina si lo han dejado de lado en alguna actividad y, luego, hace algo para sentirse mejor en esa situación?					
36	¿Manifiesta a los demás que han tratado injustamente a un amigo?					
37	¿Considera con cuidado la posición de la otra persona, comparándola con la propia, antes de decidir lo que hará?					
38	¿Comprende la razón por la cual ha fracasado en una determinada situación y que puede hacer para tener más éxito en el futuro?					
39	¿Reconoce y resuelve la confusión que se produce cuando los demás le explican una cosa, pero dicen o hacen otras que se contradicen?					
40	¿Comprende lo que significa una acusación y por qué se la han hecho y, luego piensa en la mejor forma de relacionarse con la persona que le ha hecho la acusación?					
41	¿Planifica la mejor forma para exponer su punto de vista antes de una conversación problemática?					

42	¿Decide lo que quiere hacer cuando los demás quieren que haga otra cosa distinta?					
DIMENSIÓN: HABILIDADES DE PLANIFICACIÓN		Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	A menudo	Siempre
43	¿Resuelve la sensación de aburrimiento iniciando una nueva actividad interesante?					
44	¿Reconoce si la causa de algún acontecimiento es consecuencia de alguna situación bajo su control?					
45	¿Toma decisiones realistas sobre lo que es capaz de realizar antes de comenzar una tarea?					
46	¿Es realista cuando debe dilucidar como puede desenvolverse en una determinada tarea?					
47	¿Resuelve que necesita saber y cómo conseguir la información?					
48	¿Determina de forma realista cuál de los numerosos problemas es el más importante y el que debería solucionar primero?					
49	¿Considera las posibilidades y elige la que le hará sentirse mejor?					
50	¿Se organiza y se prepara para facilitar la ejecución de su trabajo?					

ANEXO 3 FICHA TECNICA DE HABILIDADES SOCIALES

Ficha técnica del Instrumento para medir las Habilidades Sociales

Nombre: Lista de chequeo de Habilidades sociales

Autor (s): Goldstein et al.

Año: 1980

Traducido/ adaptado por: Adaptado por Loyaga (2019), Macayo et al. (2021).

Descripción: Instrumento conformado por 50 ítems y 6 dimensiones; Habilidades sociales básicas (1-8), Habilidades sociales avanzadas (9-14), Habilidades sociales relacionadas con los sentimientos (15-21), Habilidades sociales alternativas a la agresión (22-30), Habilidades sociales para hacer frente al estrés (31-42) y Habilidades sociales de planificación (43-50).

Tipo de administración: Individual.

Duración: 20 minutos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.952

Baremos:

Variable/ Dimensiones	DEFICIENTE	REGULAR	EXCELENTE
H. SOCIALES	50-116	117-183	184-250
H.S. BASICAS	8-18	19-29	30-40
H.S. AVANZADAS	6-13	14-21	22-30
H. RELACIONADAS CON LOS SENTIMIENTOS	7-15	16-24	25-35
H. ALTERNATIVAS A LA AGRESION	9-20	21-32	33-45
H. PARA HACER FRENTE AL ESTRÉS	12-27	28-43	44-60
H. PLANIFICACION	8-18	19-29	30-40

ANEXO 4 INSTRUMENTO DE TRABAJO EN EQUIPO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POST GRADO

Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud de La Libertad, 2023

Cuestionario para medir el Trabajo en equipo

Salazar (2017) Adaptado por Jaimes & Paucar (2019) y Andia (2021)

Estimado (a) personal de la salud, el presente cuestionario tiene por finalidad desarrollar la investigación sobre las habilidades sociales y el trabajo en equipo. Lo cual se caracterizará por ser anónima y de carácter confidencial. Marque la alternativa de acuerdo a su criterio, respondiendo todas las preguntas, no existe preguntas incorrectas, ni correctas. Finalmente, agradecerle por su colaboración.

DIMENSIÓN: COMPLEMENTARIEDAD		ESCALA DE VALORACIÓN				
N°	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
DIMENSIÓN: COORDINACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante la institución?					
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?					
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
DIMENSION: COMUNICACIÓN		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					

10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?					
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la institución?					
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la institución?					
DIMENSIÓN: CONFIANZA		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?					
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
DIMENSIÓN: COMPROMISO		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo, se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la institución?					
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?					

ANEXO 5 FICHA TÉCNICA TRABAJO EN EQUIPO

Ficha técnica del Instrumento para medir el Trabajo en Equipo

Nombre: Encuesta de Trabajo en equipo

Autor (s): Dra. Salazar Blanco Ysela

Año: 2017

Traducido/ adaptado por: Adaptado por Jaimes & Paucar (2019) y Andia (2021)

Descripción: Instrumento conformado por 20 ítems y 5 dimensiones; Complementariedad (1-4), coordinación (5-8), comunicación (9-12), confianza (13-16) y compromiso (17-20).

Tipo de administración: Individual.

Duración: 15 a 20 minutos.

Confiabilidad: Alfa de Cronbach de 0.950

Baremos:

Variable/ Dimensiones	BAJO	REGULAR	BUENO
TRABAJO EN EQUIPO	20-46	47-73	74-100
COMPLEMENTARIEDAD	4-9	10-14	15-20
COORDINACION	4-9	10-14	15-20
COMUNICACIÓN	4-9	10-14	15-20
CONFIANZA	4-9	10-14	15-20
COMPROMISO	4-9	10-14	15-20

ANEXO 6 CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Confiabilidad de Variable Habilidades sociales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,952	50

Estadísticas de total de elemento

	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	182,40	569,559	-,080	,953
VAR00002	184,57	585,495	-,427	,956
VAR00003	183,30	555,459	,374	,952
VAR00004	182,60	538,731	,795	,950
VAR00005	183,10	551,817	,371	,952
VAR00006	182,97	537,895	,622	,951
VAR00007	182,77	542,392	,581	,951
VAR00008	183,43	553,702	,370	,952
VAR00009	183,20	530,993	,607	,951
VAR00010	182,63	539,413	,800	,950
VAR00011	182,20	546,372	,569	,951
VAR00012	182,23	547,013	,591	,951
VAR00013	183,00	547,172	,431	,952
VAR00014	183,03	534,999	,656	,950
VAR00015	182,80	563,476	,092	,953
VAR00016	184,00	577,241	-,280	,955
VAR00017	182,80	550,028	,430	,952
VAR00018	183,33	551,954	,496	,951

VAR00019	183,80	559,407	,189	,953
VAR00020	183,40	553,076	,309	,952
VAR00021	182,70	539,114	,687	,950
VAR00022	182,40	540,317	,664	,950
VAR00023	182,97	544,102	,550	,951
VAR00024	182,53	539,982	,684	,950
VAR00025	182,97	545,068	,662	,951
VAR00026	183,10	543,610	,687	,951
VAR00027	182,30	550,217	,443	,952
VAR00028	183,17	546,420	,427	,952
VAR00029	182,93	546,961	,424	,952
VAR00030	182,50	549,569	,510	,951
VAR00031	182,73	549,995	,425	,952
VAR00032	182,27	538,685	,752	,950
VAR00033	182,67	539,195	,612	,951
VAR00034	183,03	544,930	,548	,951
VAR00035	182,93	544,616	,639	,951
VAR00036	182,87	530,051	,787	,950
VAR00037	182,93	540,685	,754	,950
VAR00038	182,57	535,633	,740	,950
VAR00039	182,97	542,654	,649	,951
VAR00040	182,90	547,266	,536	,951
VAR00041	182,73	540,133	,680	,950
VAR00042	183,23	546,599	,533	,951
VAR00043	183,13	541,982	,488	,951
VAR00044	183,03	547,620	,537	,951
VAR00045	182,67	537,333	,748	,950
VAR00046	182,67	542,506	,585	,951
VAR00047	182,30	542,493	,693	,950
VAR00048	182,83	524,213	,717	,950
VAR00049	182,83	538,764	,680	,950
VAR00050	182,60	523,490	,784	,950

Validez de Variable Habilidades sociales

Realizada por Loyaga (2019) en su investigación.

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

HABILIDADES SOCIALES RELACIONADO CON LA PERCEPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II HUAMACHUCO-ESSALUD 2019

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades sociales y la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco EsSalud durante el periodo Mayo a Junio 2019

Dirigido a: PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II HUAMACHUCO

Evaluador: GIOYANA DEL PILAR BARDALES ENCINAS

Grado Académico del Evaluador: MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Valoración:

Adecuada	Inadecuada
---------------------	------------



Mg. Gioyana del Pilar Bardales Encinas
CIRUJANO DENTISTA
ESPECIALISTA EN REHABILITACION ORAL
C.O.P. 6740 - RNE 1258

Firma del evaluador

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTOS

HABILIDADES SOCIALES RELACIONADO CON LA PERCEPCIÓN DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II HUAMACHUCO-ESSALUD 2019

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades sociales y la percepción del comportamiento organizacional en el Centro de Atención Primaria II Huamachuco EsSalud durante el periodo Mayo a Junio 2019

Dirigido a: PERSONAL QUE LABORA EN CENTRO DE ATENCIÓN PRIMARIA II HUAMACHUCO

Evaluador: DANIEL ROBLES LÓPEZ

Grado Académico del Evaluador: MAGÍSTER EN GESTIÓN PÚBLICA

Valoración:

Adecuada	Inadecuada
---------------------	------------



Dr. Daniel Robles López
CIRUJANO ONCÓLOGO
OMP: 9744 RNE 3047

Firma del evaluador

ANEXO 7 VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL TRABAJO EN EQUIPO

Validez de Variable Trabajo en Equipo

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Complementariedad								
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	x		x		x		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	x		x		x		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	x		x		x		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	x		x		x		
DIMENSION 2: Coordinación								
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	x		x		x		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	x		x		x		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?	x		x		x		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	x		x		x		
DIMENSION 3: Comunicación								
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	x		x		x		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	x		x		x		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	x		x		x		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	x		x		x		
DIMENSION 4: Confianza								
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	x		x		x		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	x		x		x		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	x		x		x		
DIMENSION 5: Compromiso								
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	x		x		x		
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	x		x		x		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	x		x		x		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	x		x		x		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MILUSKA VEGA GUEVRA DNI: 28284526

Especialidad del validador : Metodología de la investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

29 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: Complementariedad								
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 2: Coordinación								
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 3: Comunicación								
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 4: Confianza								
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSION 5: Compromiso								
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Es Suficiente*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gobierno y Gerencia en Salud*
 DNI: *09696702*

Especialidad del validador: *Gobierno y Gerencia en Salud*

08 de Diciembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem: es conciso, exacto y directo

[Firma]
 MSc Gladys Huachaca Torres
 C.E. N° 1804-E.03
 COP: 13360

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE VARIABLE: TRABAJO EN EQUIPO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Complementariedad								
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	X		X		X		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	X		X		X		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	X		X		X		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Coordinación								
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	X		X		X		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	X		X		X		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?	X		X		X		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	X		X		X		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	X		X		X		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	X		X		X		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Confianza								
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	X		X		X		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	X		X		X		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	X		X		X		
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: Compromiso								
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	X		X		X		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	X		X		X		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **ES SUFICIENTE**

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gobierno y Gerencia en Salud

DNI: 31109132

Especialidad del validador: Docencia en el nivel superior - Gobierno y Gerencia en Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

07 de 12 del 2020

Francisca Cristina Mamani Oaco
 C.O.P. 7487
 Mg. Docencia en el Nivel Superior
 Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

Confiabilidad de Variable Trabajo en Equipo

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	30	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	20

Estadísticas de total de elemento

	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	77,03	125,413	,723	,947
VAR00002	76,73	125,444	,786	,946
VAR00003	76,80	124,234	,861	,945
VAR00004	76,63	117,757	,805	,946
VAR00005	78,00	129,586	,373	,954
VAR00006	76,67	132,575	,259	,955
VAR00007	76,37	123,689	,837	,945
VAR00008	76,70	127,872	,713	,948
VAR00009	77,13	130,602	,606	,949
VAR00010	76,40	124,731	,617	,949
VAR00011	76,07	125,995	,769	,947
VAR00012	76,10	124,231	,773	,946
VAR00013	77,07	123,651	,814	,946
VAR00014	77,07	126,616	,685	,948
VAR00015	76,53	126,878	,795	,947
VAR00016	76,20	126,579	,815	,946
VAR00017	76,77	126,875	,721	,947
VAR00018	76,90	127,610	,688	,948
VAR00019	76,50	125,086	,786	,946
VAR00020	76,90	129,059	,597	,949

ANEXO 9 BASE DE DATOS TRABAJO EN EQUIPO

ORDEN	COMPLEMENTARIEDAD				COORDINACION				COMUNICACIÓN				CONFIANZA				COMPROMISO				TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	
1	3	3	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	73
2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	75
3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	87
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
5	3	3	2	3	4	3	3	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	4	3	3	71
6	5	5	5	4	2	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	89
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4	4	4	92
8	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	71
9	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	5	3	3	4	5	3	3	3	3	72
10	4	4	5	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	82
11	5	5	5	5	1	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	2	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	77
13	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	72
14	3	3	3	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	2	5	5	3	3	3	3	73
15	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
16	2	3	3	2	5	2	5	2	1	2	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3	65
17	4	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	89
18	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	85
19	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	85
20	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	97
21	4	4	3	4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	80
22	1	3	2	4	2	5	5	3	2	4	5	5	3	3	4	5	3	4	4	4	71
23	4	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	92
24	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	90
25	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	96
26	2	3	3	3	3	1	3	3	3	5	5	5	3	3	5	4	2	2	3	2	63
27	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	70
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	87
29	1	3	3	5	5	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	73
30	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	93
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
32	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	5	3	3	5	5	3	3	5	3	77
33	4	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	4	90
34	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	81
35	4	4	3	5	2	5	4	3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	82
36	4	4	5	5	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	83
37	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
38	4	4	4	4	1	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	82
39	3	4	4	4	2	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	79
40	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	72
41	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	81
42	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	84
43	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	87
44	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96
45	3	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	86
46	3	5	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	91
47	5	5	5	3	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
48	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	87
49	4	4	4	4	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	85
50	4	4	3	4	3	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	85
51	3	4	4	4	2	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	72
52	4	3	5	4	2	3	2	5	2	3	3	5	3	3	4	5	3	2	2	2	65
53	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	3	5	5	3	4	4	5	82
54	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	56
55	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	89
56	3	2	4	4	5	5	3	3	2	5	5	5	3	3	5	4	3	3	4	3	74
57	4	4	5	5	2	5	5	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	83
58	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	65
59	3	3	2	3	3	5	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	56
60	4	4	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	87

ANEXO 10 PRUEBA DE NORMALIDAD

Análisis de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1	0,068	60	,200*	0,983	60	0,581
V2	0,089	60	,200*	0,971	60	0,168
D1V1	0,127	60	0,018	0,958	60	0,040
D2V1	0,134	60	0,009	0,962	60	0,061
D3V1	0,131	60	0,012	0,959	60	0,043
D4V1	0,107	60	0,083	0,968	60	0,112
D5V1	0,072	60	,200*	0,982	60	0,515
D6V1	0,094	60	,200*	0,965	60	0,080
D1V2	0,112	60	0,057	0,954	60	0,025
D2V2	0,131	60	0,012	0,965	60	0,081
D3V2	0,176	60	0,000	0,918	60	0,001
D4V2	0,121	60	0,029	0,949	60	0,014
D5V2	0,140	60	0,005	0,939	60	0,005
*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.						
a. Corrección de significación de Lilliefors						

- Ho: Los datos son de distribución normal.
- H1: Los datos no son de distribución normal.

En el anexo 9, en cuanto a la prueba de normalidad se consideró la prueba de Kolmogorov-Smirnova, por tratarse de una muestra mayor a 50 elementos. Considerando los resultados se rechaza la H0 y se acepta H1, es decir los datos presentados no se distribuyen normalmente. Por lo tanto, se aplicó la estadística no paramétrica mediante la prueba de correlación Rho de Spearman.

ANEXO 11 CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente trabajo de investigación “**Habilidades sociales y trabajo en equipo en el personal asistencial de un establecimiento de salud La Libertad, 2023**”; desarrollado por la Q.F. Alejandra Marión Serrano Bringas, de la maestría Gestión en los Servicios de la Salud, de la Universidad Cesar Vallejo.

La participación para este estudio es completamente voluntaria y confidencial. La información que usted nos pueda brindar, será manejada confidencialmente, pues sólo la investigadora tendrá acceso a esta información, por tanto, estará protegida. La aplicación del instrumento tiene una duración aproximada de 30 minutos y consiste en dos cuestionarios, cuyo objetivo es determinar la relación entre las habilidades sociales y el trabajo en equipo del personal asistencial.

DECLARACIÓN:

Declaro mediante este documento que he sido informado plenamente sobre el trabajo de investigación, así mismo se me informó del objetivo del estudio y sus beneficios, se me ha descrito el procedimiento y me fueron aclaradas todas mis dudas, proporcionándome el tiempo suficiente para ello. En consecuencia, doy mi consentimiento para la participación en este estudio.

Nombres y Apellidos del participante

Firma

Alejandra Marión Serrano Bringas
Nombres y Apellidos de la investigadora
DNI: 45152573

Firma

ANEXO 12 FOTOS

