



Universidad César Vallejo

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

Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal
asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024

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

AUTOR:

Delgado Toro, Heinseberg Alexander (orcid.org/0009-0007-3293-0682)

ASESORES:

Mg. Cabrera Santa Cruz, Maria Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

Mg. Moran Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024", cuyo autor es DELGADO TORO HEINSEMBERG ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, 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.

LIMA, 15 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CABRERA SANTA CRUZ MARIA JULIA DNI: 10435237 ORCID: 0000-0002-5361-6541	Firmado electrónicamente por: MCABRERACR10 el 15-08-2024 22:13:05

Código documento Trilce: TRI - 0860729



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, DELGADO TORO HEINSEMBERG ALEXANDER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024", 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
HEINSEMBERG ALEXANDER DELGADO TORO DNI: 43894906 ORCID: 0009-0007-3293-0682	Firmado electrónicamente por: HADELGADOTOROD el 15-08-2024 18:51:44

Código documento Trilce: TRI - 0860732

Dedicatoria

A mis padres por el apoyo incondicional y las palabras de aliento que me brindan, siendo quienes me inculcaron el seguir superándome día con día.

A mi hijo porque me da las fuerzas para no rendirme y seguir adelante por él.

Agradecimiento

A los asesores por ser quienes me orientaron en el desarrollo de la tesis.

Al hospital por brindarme la facilidad de realizar la investigación en sus instalaciones.

A los participantes del estudio porque colaboraron de manera voluntaria.

Gracias a todos ustedes porque sin su apoyo no hubiese podido obtener el grado de maestro.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de autenticidad del autor	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	11
III. RESULTADOS	16
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Muestra censal</i>	13
Tabla 2. <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Trabajo colaborativo</i>	16
Tabla 3. <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Interdependencia positiva</i>	17
Tabla 4. <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Responsabilidad individual</i>	18
Tabla 5. <i>Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Habilidades sociales</i>	19
Tabla 6. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo general</i>	20
Tabla 7. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis general</i>	20
Tabla 8. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 1</i>	21
Tabla 9. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1</i>	21
Tabla 10. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 2</i>	22
Tabla 11. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2</i>	22
Tabla 12. <i>Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 3</i>	23
Tabla 13. <i>Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3</i>	23

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diseño del estudio</i>	11
Figura 2. <i>Habilidades gerenciales – Trabajo colaborativo</i>	16
Figura 3. <i>Habilidades gerenciales – Interdependencia positiva</i>	17
Figura 4. <i>Habilidades gerenciales – Responsabilidad individual</i>	18
Figura 5. <i>Habilidades gerenciales – Habilidades sociales</i>	19

Resumen

El estudio se relaciona con la ODS 4, que busca garantizar la inclusividad, equidad, calidad, y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos; por tal motivo, el objetivo general buscó determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024. Como parte de la metodología, se utilizó un diseño no experimental, explicativo, con una muestra de 65 trabajadores, donde 35 fueron médicos y 30 tecnólogos, aplicándose como instrumento los cuestionarios de escala Likert. Entre los resultados del estudio, se obtuvo un p-valor de $0.000 < 0.05$; además, los resultados de Nagelkerke (0.947) y el valor Pseudo R2 de Cox y Snell (0.945) fueron altos, dando a conocer la existencia de una influencia alta y positiva. Se concluye que existe una influencia altamente significativa de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024, aceptándose así la hipótesis alterna.

Palabras clave: Habilidades, gerente, trabajo, competencias sociales.

Abstract

The study is related to SDG 4, which seeks to guarantee inclusivity, equity, quality, and promote lifelong learning opportunities for all; For this reason, the general objective sought to determine the influence of management skills on the collaborative work of radiology care staff in a level III hospital, Lima 2024. As part of the methodology, a non-experimental, explanatory design was used, with a sample of 65 workers, where 35 were doctors and 30 were technologists, applying Likert scale questionnaires as an instrument. Among the results of the study, a p-value of $0.000 < 0.05$ was obtained; Furthermore, the results of Nagelkerke (0.947) and the Pseudo R2 value of Cox and Snell (0.945) were high, revealing the existence of a high and positive influence. It is concluded that there is a highly significant influence of management skills on the collaborative work of radiology care staff in a level III hospital, Lima 2024, thus accepting the alternative hypothesis.

Keywords: Skills, manager, work, social skills.

I. INTRODUCCIÓN

La investigación se centró en la ODS 4, donde se busca garantizar la inclusividad y equidad. De tal forma, a nivel mundial, se ha logrado conocer que las habilidades gerenciales en el sector salud no son completamente correctas, esto se debe a la falta de preparación de algunos profesionales para lograr demostrar actitudes de liderazgo, esto produce problemas en las habilidades comunicativas y se refleja en un trabajo colaborativo deficiente; se ha logrado conocer que casi el 90% de los profesionales siempre están preocupados ante la carga de trabajo, además, aproximadamente el 20% de profesionales de la salud abandonan sus labores porque no sienten que la gestión interna sea la mejor, con ello, se refleja que hay carencia de las habilidades gerenciales pues el trabajo no es completamente colaborativo (Consejo Internacional de Enfermeras [ICN], 2022).

Además, la Organización Mundial de la Salud (OMS,2020) ha realizado un análisis de la importancia de las habilidades gerenciales en el sector salud, considerando que todo profesional encargado de la gestión de hospitales, centros de salud, entre otros tipos de establecimientos, deben contar con habilidades de líder, con el fin de asegurar un trabajo efectivo en pro de la población; además, la OMS, informa que el desarrollo de las habilidades permite mayores alianzas y consensos que dan paso al avance hacia la salud universal; el problema como tal, lo tienen los países con economía baja a regular, ya que la inversión es mínima en salud, poniendo brechas que dificultan el desarrollo óptimo de las habilidades gerenciales y el trabajo en conjunto.

En base al problema existente, es que desde 1986 la OMS, busca promover las habilidades gerenciales en salud, a través de la elaboración de políticas públicas saludables, donde se busca el desarrollo favorable de las habilidades personales, la acción comunitaria y la reorientación hacia los servicios de la salud, con el único fin de modificar positivamente las condiciones sociales, ambientales y económicas de la población a nivel mundial, estas acciones reflejan el trabajo colaborativo de la OMS, pero no logra efectuarse en países donde la inversión en salud aun es mínima, entre ellos los países latinoamericanos, que aún siguen presentando dificultad en el sistema sanitario, entre las dificultades se tiene a las atenciones a

destiempo y la falta de medicamentos o equipos para realizar atenciones rápidas y efectivas (Organización Panamericana de la Salud [OPS], 2022).

Es así que, la Unión Interparlamentaria (UIP) y la OMS han firmado un acuerdo para trabajar de manera colaborativa en pro de la población, buscando la promoción de la buena salud a través de sociedades estables y equitativas, teniendo como mira promover, proporcionar y organizar el trabajo en conjunto con todos los entes encargados del servicio de salud, buscando afrontar los desafíos persistentes y emergentes; para ello, las habilidades gerenciales se hacen presentes con el objetivo de superar el desequilibrio financiero e insuficiente que tienen muchos países (OMS, 2024).

De igual forma, en la reunión del Acuerdo Marco efectuado por la OMS en el 2023, los miembros de América Latina, indicaron que las acciones de mejora se deben centrar en el fortalecimiento de los equipos interprofesionales, buscando el desarrollo de la atención, calidad y seguridad del asistido, costos efectivos, entre otras acciones más que necesitan del trabajo colaborativo y de las gestiones idóneas de las gerencias encargadas del sector salud por cada país; con ello, se podrá lograr un mejor servicio a favor de la población (OPS, 2024).

Esto permite indicar que, se ha identificado la necesidad de mejorar las habilidades gerenciales del personal médico, pues se ha observado una deficiencia en la comunicación, el liderazgo, la colaboración y la gestión de conflictos, lo que impacta negativamente en la atención médica y en la satisfacción laboral; además, la falta de adecuadas habilidades gerenciales ha llevado a problemas en la toma de decisiones pues el trabajo colaborativo se ve limitado al no existir una comunicación fluida entre los distintos cargos que tienen los establecimientos de salud (OPS, 2024).

Por otro lado, en el Perú, se ha detectado problemas con las habilidades gerenciales, trayendo consigo dificultades en la planificación y la optimización del tiempo en cada proceso asignado; estas dificultades se deben a la falta de un trabajo en conjunto, por lo tanto, se busca mejorar por medio de capacitaciones que involucran costos que oscilan entre S/15000 a S/18000, este plan de desarrollo

busca mejorar la atención en salud siendo necesario el trabajo colaborativo (Ministerio de Salud [MINSAL], 2024).

Cabe indicar que desde las características del sistema de salud peruano, los profesionales de salud deben tener capacidades de líderes con la finalidad de gestionar idóneamente las actividades diarias de los centros de salud, hospitales, postas, entre otras organizaciones ya sean públicas o privadas; por lo tanto, poseer competencias gerenciales es relevante para la innovación en salud y el trabajo colaborativo, esto permite el bien mayor, pues el beneficiado debe ser siempre el paciente; la realidad peruana es crítica pues los gobiernos regionales, tan solo han ejecutado el 40% de los s/2450 millones dirigidos a la inversión en salud, además, la distribución del personal de salud es mínima, esto permite entender que las habilidades gerenciales no son las mejores para gestionar adecuadamente las necesidades del sector salud (Escuela de Administración de Negocios para Graduados [ESAN], 2022). Por lo tanto, uno de los objetivos es promover el compromiso, la colaboración y la participación activa para prevenir riesgos que afecten al paciente, siendo importante el trabajo colaborativo para tomar acciones efectivas en beneficio de la población (Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú [SENAMHI], 2024).

De tal forma, en un hospital nivel III de Lima, se ha detectado deficiencia en las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo, viéndose reflejado en los conflictos interpersonales, el alto estrés laboral, la atención médica deficiente y la baja satisfacción que siente el personal asistencial; estos problemas permiten sostener la importancia de desarrollar la investigación, para proponer posibles recomendaciones que puedan ser puestas en práctica por el hospital y de esta manera mejorar las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo.

Es así que, se tuvo como problema general: ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?

Y como problemas específicos se tuvo: ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en la interdependencia positiva, responsabilidad individual y

habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?

Como parte de la justificación, en el aspecto teórico, el fundamento recae en la necesidad de comprender cómo las habilidades gerenciales influyen en el trabajo colaborativo, para ello, la teoría es el inicio que permite identificar otras investigaciones similares a la emprendida; además, las bases teóricas permitirán obtener información sustancial que respalde las variables de la investigación.

En la justificación metodológica, el estudio siguió un enfoque cuantitativo de nivel explicativo causal, permitiendo identificar la dependencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo. Este enfoque proporcionó datos cuantitativos que fueron analizados estadísticamente; además, se presentó instrumentos válidos y confiables que fueron utilizados en otros estudios.

En el aspecto práctico, este estudio proporcionó información valiosa para el desarrollo de programas de formación y capacitación en habilidades gerenciales que permitan mejorar el trabajo colaborativo en entornos de atención médica. Además, se asocia a la ODS 4, que busca garantizar la inclusividad y equidad. De tal forma, la mejora de las variables en estudio, permite obtener una fuerza laboral calificada y preparada para los desafíos actuales y futuros.

Cabe indicar que como objetivo general se tuvo: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Y como objetivos específicos se tuvo: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Por otro lado, hay estudios referentes a las variables investigadas; a nivel internacional, Ruiz et al. (2023), identificaron la incidencia del trabajo colaborativo en distintos profesionales del sector salud. Empleando un modelo descriptivo y relacional, haciendo uso de los registros de datos y teniendo un aproximado de 70 conductores. Los resultados indicaron que el trabajo colaborativo es efectivo para el desarrollo académico ($p < 0.05$; $r = 0.532$), pero se necesita de un líder que

permita hacer y deshacer de manera eficiente. Se concluye que, el líder debe desarrollar habilidades gerenciales para obtener mayores beneficios cuando se trabaja en grupo.

Paravic y Lagos (2022), analizaron el compromiso y confianza en el personal de salud, empleando un modelo correlacional, donde participaron 50 profesionales, aplicándoles el cuestionario. Los resultados reflejaron una relación significativa de $p < 0.05$ con un $Rho = 0.784$, por tal motivo, se identificó que hay relación significativa entre variables. Se concluye que, la confianza y el compromiso en equipo se logra con habilidades gerenciales adecuadas que permitan la integración entre áreas.

Ugarte et al. (2021), analizaron la importancia del trabajo colaborativo en el profesional de salud. Para ello se siguió un tipo de estudio descriptivo, donde se tuvo como muestra de 33 participantes. Los resultados indican que, el trabajo colaborativo no se da en su totalidad, siendo menor al 50%, esto se debe a la falta de habilidades que puede tener cada profesional. Se concluye que las habilidades gerenciales deben mejorar y así el trabajo colaborativo también mejorará.

Jaramillo et al. (2020), analizaron el aprendizaje cooperativo y la estrategia didáctica en salud. Empleando un modelo descriptivo, donde participaron 60 personas, a quienes se les aplicó la encuesta. Los resultados indican que el trabajo colaborativo no llega ni al 60%, afectando la comunicación y los trabajos en equipo. Se concluye que la cooperación es esencial para solucionar problemas, por tal motivo, se debe desarrollar las habilidades gerenciales con el fin de obtener información confiable.

Puertas (2020), analizó los liderazgos y la gestión en el fortalecimiento del sistema de salud; para ello se siguió un modelo descriptivo, donde los participantes fueron 15, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indicaron que el liderazgo democrático es mucho mejor en un 89%, permitiendo que la toma de decisiones grupales sea mucho más efectiva, pues se comparte opiniones que permiten llegar a las conclusiones. Se concluye que, las habilidades gerenciales son parte del liderazgo y la gestión.

A nivel nacional, Apolinario (2023), determinó las habilidades gerenciales en el clima organizacional en profesionales de salud. Se siguió un modelo cuantitativo, descriptivo correlacional, donde participaron 140 profesionales de salud, aplicándoles el cuestionario. Los resultados indican que hay significancia de 0.000 con un $Rho = 0.670$, esto quiere decir que, las habilidades gerenciales se asocian con el clima que percibe el profesional, por tal motivo, se concluye que todo profesional debe tener habilidades gerenciales idóneas que puedan ser utilizadas para el trabajo en conjunto de manera sana y amena; de esta forma se lograra cumplir con los objetivos del hospital.

Chafloque et al. (2022), analizaron el trabajo colaborativo y la empatía en el personal de salud. Siguiendo un modelo estadístico de asociación, donde se tuvo a 19 personas, empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que hay relación alta y significativa, teniendo un $p < 0.05$ y un $R = .723$. Se concluye que, todo profesional del área gerencial debe gozar de carisma para brindar una atención adecuada, pero esto se logra con un trabajo en conjunto, donde el profesional a cargo debe contar con habilidades idóneas que le permitan dirigir correctamente al grupo.

Hernández (2022), investigó sobre el trabajo colaborativo en el esfuerzo laboral de enfermeras. Empleo un nivel básico, causal, con un grupo de participación de 100 enfermeros, a quienes se les aplicó el cuestionario. Como resultado, se percibe un nivel del 58% para el trabajo colaborativo y un nivel regular del 82% para desempeño laboral; teniendo un coeficiente de Nagelkerke de 0.599 con un sig. de 0.000. Se concluye que, cuando el trabajo es colaborativo se refleja en el desempeño y por ende en la calidad del servicio.

Trujillo y Guerrero (2022), en la investigación sobre estrategias activas y habilidades gerenciales o directivas en médicos de Lima. Empleó un enfoque cuantitativo, explicativo, con una muestra de 25 médicos, aplicándoles el cuestionario PAMS referente a habilidades gerenciales. Como resultado, se obtuvo un $p = 0.029 < 0.05$, esto quiere decir que hay influencia; por tal motivo, se concluye que al fortalecer las habilidades gerenciales se mejorará la calidad de la atención al paciente.

Lizama (2021), analizaron las habilidades gerenciales de un centro de salud de Cañete. Direccionando la investigación a un estilo básico, de aspecto experimental, con un grupo de 50 colaboradores a quienes les aplicó el cuestionario de opciones múltiples. Como resultado, se tuvo una significancia de 0,253 con un valor de Nagelkerke de 0.061, esto permite concluir la dependencia existente de las variables tratadas.

Orbegoso y Oseda (2021), presentaron una investigación sobre la influencia de las habilidades sociales en la colaboración. Empleando una tipología causal – correlacional, cuantitativo, teniendo una muestra de 155 participantes y aplicándoles el cuestionario. Como resultados, se obtuvo un $r^2=0.970$ con un $p = 0.000$; esto permite concluir que, existe una influencia altamente significativa y positiva de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo.

Aquipucho (2020), determinó el comportamiento de las habilidades gerenciales en las labores colaborativas; enmarcando la investigación bajo un estilo básico, asociativo. La población estudiada fue de 120 profesionales, teniendo una muestra de 75 docentes y aplicando 2 cuestionarios de escala Likert. Como resultado, se presentó un valor de significancia de $p=0,376$, el cual es mayor a (0,05). Se concluyó que las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo no se relacionan significativamente, pudiendo deberse a otros factores intervinientes.

Quispe et al. (2020), evaluaron el uso de WhatsApp en el trabajo colaborativo de la gerencia de servicios de salud. Siguiendo un modelo cuantitativo, causal, transversal, con la participación de 79 estudiantes. Los resultados indican que, en general, hay una baja valoración del WhatsApp para el trabajo colaborativo, con respuestas negativas predominantes; además, el análisis global muestra que el 32.9% de las respuestas corresponden a una alta o media valoración, mientras que el 34.2% corresponden a una baja valoración; teniendo una incidencia de $r= 0.650$ con un $\text{sig.} < 0.05$. Se concluye que, las habilidades gerenciales no son las mejores, afectando el trabajo colaborativo de los profesionales tanto en el contexto presencial como virtual.

Por otra parte, las bases teóricas de la investigación se centran en teorías que sustentan las variables acogidas para el estudio. Es así que, las habilidades

gerenciales recaen en la teoría de Chiavenato (2009), quien menciona que son el conjunto de habilidades que presenta un líder dentro de una entidad; para ello, se debe tener en cuenta la capacidad de liderazgo, las decisiones arbitrarias, la comunicación efectiva, la planificación estratégica, entre otras cualidades más.

De tal forma, las habilidades gerenciales son esenciales para dirigir, motivar y coordinar a las personas, así como para lograr las metas de la entidad (Malagón et al., 2008).

Además, se puede definir a las habilidades gerenciales como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).

Entre las dimensiones de las habilidades gerenciales se tiene a tres; en las habilidades técnicas, se tienen a las relacionadas con el conocimiento y la competencia en un área específica de trabajo, como la gestión en salud, la contabilidad, la ingeniería, la informática, entre otras más (Arroyo, 2022). Seguidamente se tiene a las habilidades humanas, las cuales se refieren a la capacidad de interactuar, comunicarse, liderar y trabajar eficazmente con otras personas, estas habilidades son fundamentales para la gestión de equipos y la resolución de conflictos (Arroyo, 2022). Y también están las habilidades conceptuales, donde se tiene a la capacidad de comprender situaciones complejas, tomar decisiones estratégicas y pensar de manera global sobre la organización en su conjunto (Arroyo, 2022).

Por otro lado, el trabajo colaborativo, se centra en la teoría de Johnson y Johnson, quien indica que el fin de la colaboración es lograr las metas a través de tareas coordinadas y compartidas; por lo tanto, el trabajo colaborativo necesita de la comunicación efectiva, la cooperación y el trabajo en equipo, lo que puede resultar en soluciones más creativas y eficientes; cabe indicar que este enfoque es común en entornos laborales, proyectos académicos y actividades comunitarias (Johnson y Johnson, 1999).

Además, el trabajo colaborativo puede involucrar el uso de herramientas y plataformas tecnológicas que facilitan la comunicación y la colaboración a distancia,

lo que permite a equipos dispersos geográficamente trabajar juntos de manera efectiva (Ruíz y Bárcenas, 2019).

De tal forma, se puede definir el trabajo colaborativo como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).

También, es importante indicar que el trabajo colaborativo presenta dimensiones, entre ellas se tiene a la interdependencia positiva, la cual abarca situaciones en la que los miembros de un equipo o grupo se ven mutuamente como recursos indispensables para alcanzar un objetivo común; por lo tanto, el éxito individual está vinculado al éxito del equipo en su conjunto, lo que fomenta la colaboración, la confianza y la responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

También se tiene como dimensión a la responsabilidad individual; donde cada miembro de un equipo asume la responsabilidad de cumplir con sus tareas asignadas, contribuir de manera significativa al objetivo común y mantenerse comprometido con el éxito del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Otra dimensión, son las habilidades sociales, siendo la capacidad de interactuar de manera efectiva con otros individuos en un entorno colaborativo, esto incluye habilidades de comunicación, empatía, escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y capacidad para construir relaciones positivas; además, son fundamentales para establecer relaciones de confianza, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y promover la cooperación entre los miembros del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Al conocer las teorías y definiciones de cada variable, es imprescindible indicar que las variables se centran en el enfoque constructivista; este enfoque epistemológico sostiene que el conocimiento no es simplemente descubierto, sino que es construido por el individuo a través de la interacción con el entorno y con otros sujetos; por tal motivo, en el contexto de las habilidades gerenciales, el constructivismo enfatiza la importancia de la participación activa, el aprendizaje experiencial y el desarrollo de habilidades a través de la interacción con otros

miembros del equipo, generándose así el trabajo colaborativo (Agudelo y Estrada, 2012).

Por último, como hipótesis general se tuvo: Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Y como hipótesis específica se tuvo: Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

II. METODOLOGÍA

2.1 Tipo y diseño de la investigación

El tipo de investigación fue aplicada, porque se buscó ampliar el conocimiento existente, dirigiendo las variables de estudio a un contexto nuevo, nunca antes tratado en relación a las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], 2018).

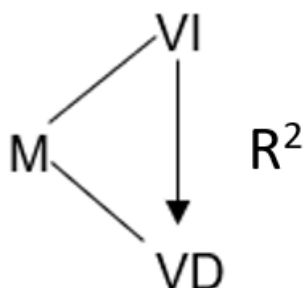
Con respecto al enfoque fue cuantitativo, ya que midió cada variable, buscando conocer cómo influye las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, el diseño fue no experimental, este diseño se caracteriza por estudiar los fenómenos tal y como se presentan en la realidad, sin ninguna intervención por parte del investigador; el nivel fue explicativo, transversal, porque buscó ir más allá de la simple descripción del fenómeno, buscando explicar las causas y los factores que influyen en la variable independiente sobre la dependiente; así también, fue transversal, porque los datos se recolectaron en un momento específico del tiempo, sin seguimiento o mediciones repetidas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diseño se representa de la siguiente manera:

Figura 1

Diseño del estudio



Nota. Hernández-Sampieri y Mendoza (2018)

Donde:

VI : Variable independiente, habilidades gerenciales.

VD : Variable dependiente, trabajo colaborativo.

→ : R^2 .

M : Muestra del estudio.

2.2 Variables y operacionalización

Las variables de investigación fueron: Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo.

Como variable independiente se tuvo a las habilidades gerenciales, la cual se define como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).

En la definición operacional, las habilidades gerenciales, contaron con tres dimensiones expuestas por Arroyo (2022), las cuales fueron: Habilidades técnicas, humanas y conceptuales; con los indicadores de cada dimensión, se crearon los 12 ítems del cuestionario. Como escala de medición se tuvo la escala ordinal de tipo Likert.

Como variable dependiente se tuvo al trabajo colaborativo, el cual se define como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).

En la definición operacional, el trabajo colaborativo, contó con tres dimensiones expuestas por Escarbajal (2016), las cuales fueron: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales; con los indicadores de cada dimensión, se crearon los 16 ítems del cuestionario. Como escala de medición se tuvo la escala ordinal de tipo Likert.

Es importante señalar que la matriz de operacionalización se encuentra en el anexo 1.

2.3 Población, muestra, muestreo

La población estuvo conformada por 35 médicos y 30 tecnólogos, sumando un total de 65 profesionales asistenciales del servicio de radiología de un hospital nivel III de Lima. Por ser un grupo pequeño, el total de la población fue el total de la muestra siendo los 65 profesionales asistenciales, definiéndose a ello como muestra censal (Hernández y Mendoza, 2018); además, se tuvo criterios de selección; como parte de los criterios de inclusión se consideró a todo el personal asistencial, ya sea hombre o mujer, sin distinguir edad; entre los criterios de exclusión, no participaron los profesionales ajenos al servicio de radiología, ni los de periodo vacacional.

Tabla 1

Muestra censal

Personal asistencial	Subtotal
Médicos	35
Tecnólogos	30
Total	65

Nota. Datos obtenidos de un hospital nivel III de Lima.

Cabe mencionar que, al no extraerse ningún subgrupo de la población, el muestreo a utilizar fue el no probabilístico por conveniencia, siendo aquel muestreo que se basa en la facilidad de acceso y la disponibilidad que tiene el investigador para trabajar con toda la población como muestra (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

2.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta, ya que esta se caracteriza por permitir recolectar datos medibles. Seguidamente, se utilizó como instrumento el cuestionario, siendo una herramienta de recolección de datos idónea para obtener datos cuantitativos (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tanto el cuestionario de habilidades gerenciales como el de trabajo colaborativo, presentó una escala de medición ordinal, de tipo Likert, oscilando del 1 al 5, donde 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre. Para habilidades gerenciales se tuvo 12 ítems y para trabajo colaborativo 16 ítems (Anexo 2); al ser creación del autor, se validaron los instrumentos por expertos en

el tema, para luego hallar la confiabilidad por medio del alfa de Cronbach; siendo mayor al 0.900, considerándose altamente confiable (Anexo 3).

También, es importante indicar que la duración por cuestionario fue de 15 minutos en promedio.

2.5 Procedimientos

Primero se validaron los cuestionarios por tres expertos en el tema, luego se procedió a aplicar a una muestra piloto de 20 participantes y con ello se pudo conocer el nivel de fiabilidad, haciendo uso de la prueba del Alfa de Cronbach, donde se obtuvo una fiabilidad $> 0,700$ para ambas variables (anexo 3); los resultados fueron favorables, procediéndose a aplicar a la muestra del estudio, para ello, se contó con el permiso del hospital. Una vez obtenidos los datos, se tabularon en el Excel y luego se procesaron en el SPSS v.27, de esta forma, se contrastaron las hipótesis y se plasmaron en el capítulo de resultados, luego se realizó la discusión de los resultados y se finalizó con las conclusiones y recomendaciones.

2.6 Método de análisis de datos

Se utilizó el SPSS v.27, empleando el análisis descriptivo e inferencial, en el análisis descriptivo se utilizaron las tablas cruzadas, mientras que, en el análisis inferencial, se utilizó las pruebas de contraste de hipótesis, entre ellas, la prueba de chi cuadrado, Nagelkerke, Cox y Snell. Al finalizar se interpretó cada tabla considerada en los resultados.

2.7 Aspectos éticos

Es relevante indicar que entre los aspectos éticos, se consideró los lineamientos enmarcados por la universidad César Vallejo, donde se dice que se debe cumplir con los cuatro principios éticos de la investigación; primero, no se debe actuar con maleficencia, por tal motivo, se gestionó los permisos necesarios para respetar a la entidad y los participantes, empleando a la par el anonimato; seguidamente, se buscó cumplir con la beneficencia, es decir, los resultados fueron veraces para que el hospital pueda gestionar soluciones relacionadas a las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo. En el principio de autonomía, se respetó la participación libre, no alterando ni influyendo en la respuesta de cada participante; por último, en el principio de justicia se actuó con equidad e igualdad, tratando a todos por igual. Además, se empleó adecuadamente las citas en normas

APA 7^a edición, haciendo uso del parafraseo (Universidad César Vallejo [UCV], 2020).

III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo

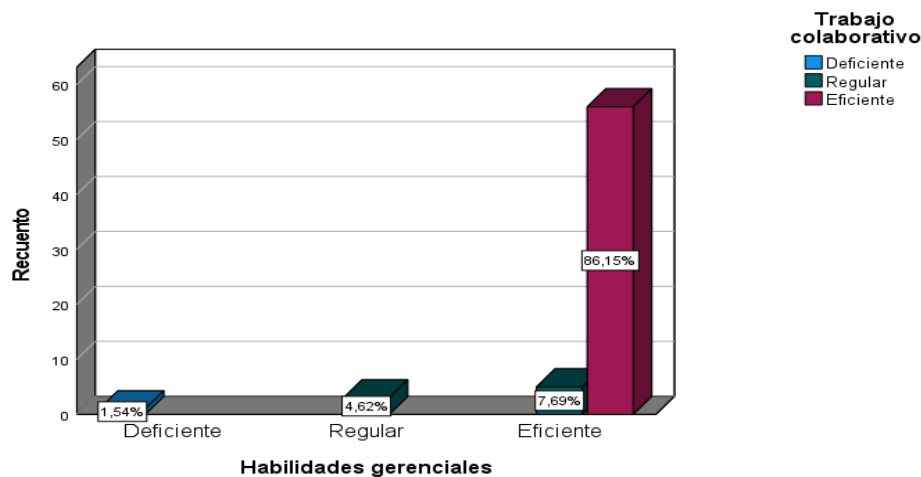
Tabla 2

Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Trabajo colaborativo

		Trabajo colaborativo			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades gerenciales	Deficiente	1 1,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,5%
	Regular	0 0,0%	3 4,6%	0 0,0%	3 4,6%
	Eficiente	0 0,0%	5 7,7%	56 86,2%	61 93,9%
Total	Recuento	1	8	56	65
	% del total	1,5%	12,3%	86,2%	100,0%

Figura 2

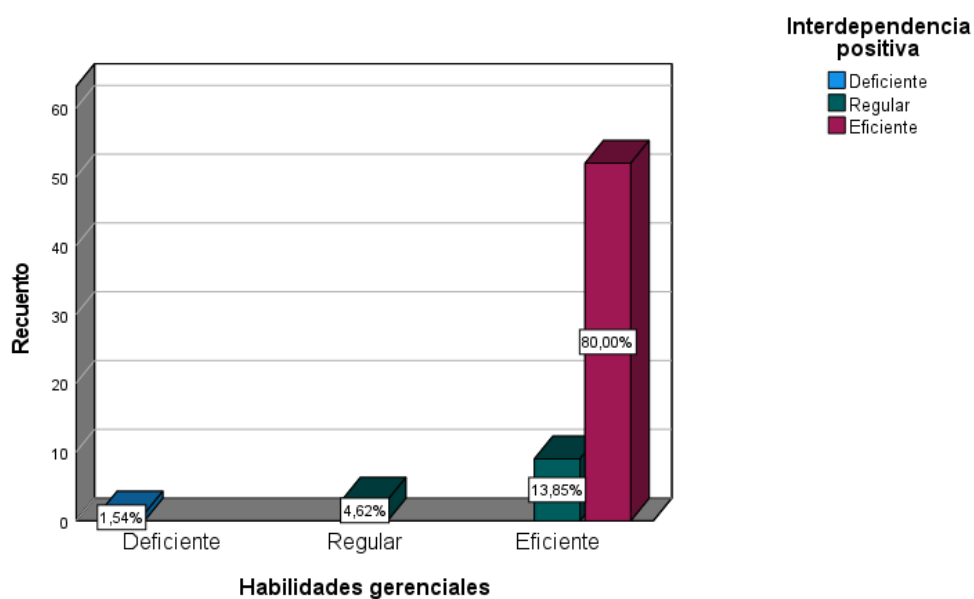
Habilidades gerenciales – Trabajo colaborativo



La tabla 2 indicó que el 93,9% del personal asistencial de radiología calificó a las habilidades gerenciales como eficiente, seguido de un 4,6% como regular y un 1,5% como deficiente. Por otro lado, en el trabajo colaborativo, el 86,2% lo calificó como eficiente, el 12,3% como regular y el 1,5% como deficiente. Por lo tanto, el 86,2% consideró que el cruce entre las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo fue eficiente.

Tabla 3*Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Interdependencia positiva*

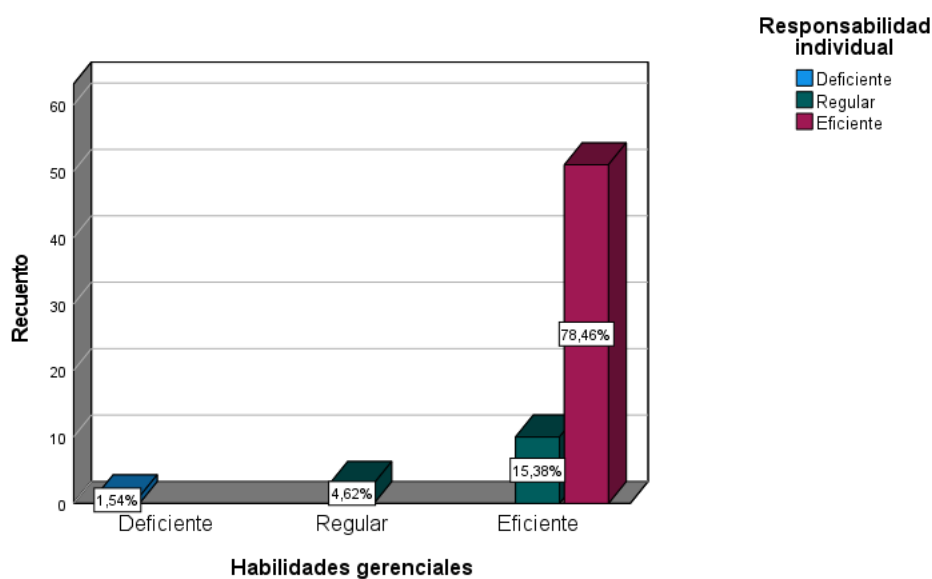
		Interdependencia positiva			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades gerenciales	Deficiente	1 1,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,5%
	Regular	0 0,0%	3 4,6%	0 0,0%	3 4,6%
	Eficiente	0 0,0%	9 13,9%	52 80,0%	61 93,9%
Total	Recuento	1	12	52	65
	% del total	1,5%	18,5%	80,0%	100,0%

Figura 3*Habilidades gerenciales – Interdependencia positiva*

La tabla 3 indicó que el 93,9% del personal asistencial de radiología calificó las habilidades gerenciales como eficiente, seguido de un 4,6% como regular y un 1,5% como deficiente. Por otro lado, en la interdependencia positiva, el 80,0% lo calificó como eficiente, el 18,5% como regular y el 1,5% como deficiente. Por lo tanto, el 80,0% consideró que el cruce entre las habilidades gerenciales y la interdependencia positiva fue eficiente.

Tabla 4*Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Responsabilidad individual*

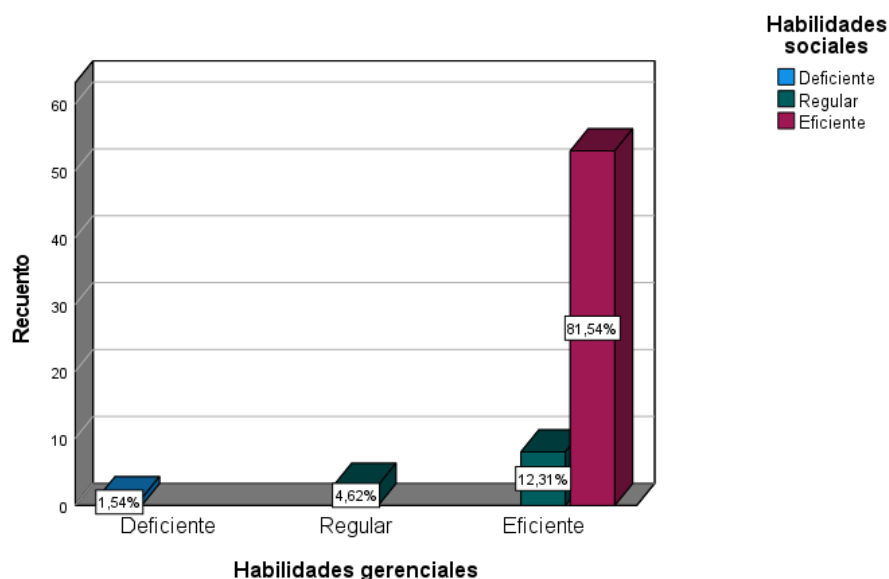
		Responsabilidad individual			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades gerenciales	Deficiente	1 1,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,5%
	Regular	0 0,0%	3 4,6%	0 0,0%	3 4,6%
	Eficiente	0 0,0%	10 15,4%	51 78,5%	61 93,9%
Total	Recuento	1	13	51	65
	% del total	1,5%	20,0%	78,5%	100,0%

Figura 4*Habilidades gerenciales – Responsabilidad individual*

La tabla 4 indicó que el 93,9% del personal asistencial de radiología calificó las habilidades gerenciales como eficiente, seguido de un 4,6% como regular y un 1,5% como deficiente. Por otro lado, en la responsabilidad individual, el 78,5% lo calificó como eficiente, el 20,0% como regular y el 1,5% como deficiente. Por lo tanto, el 78,5% consideró que el cruce entre las habilidades gerenciales y la responsabilidad individual fue eficiente.

Tabla 5*Tabla cruzada Habilidades gerenciales – Habilidades sociales*

		Habilidades sociales			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Habilidades gerenciales	Deficiente	1 1,5%	0 0,0%	0 0,0%	1 1,5%
	Regular	0 0,0%	3 4,6%	0 0,0%	3 4,6%
	Eficiente	0 0,0%	8 12,3%	53 81,6%	61 93,9%
Total	Recuento % del total	1 1,5%	11 16,9%	53 81,6%	65 100,0%

Figura 5*Habilidades gerenciales – Habilidades sociales*

La tabla 5 indicó que el 93,9% del personal asistencial de radiología calificó las habilidades gerenciales como eficiente, seguido de un 4,6% como regular y un 1,5% como deficiente. Por otro lado, en las habilidades sociales, el 81,6% lo calificó como eficiente, el 16,9% como regular y el 1,5% como deficiente. Por lo tanto, el 81,6% consideró que el cruce entre las habilidades gerenciales y las habilidades sociales fueron eficientes.

3.2. Análisis inferencial

Hipótesis general

Ho. Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 6

Información de ajuste de los modelos para el objetivo general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	344.860			
Final	155.802	189.058	22	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 6 indicó que el modelo empleado permitió predecir la probabilidad de ocurrencia de los eventos analizados, esto se reflejó en la significancia obtenida, pues el valor fue de $0.000 < 0.05$. Este resultado permitió concluir que la hipótesis alternativa del estudio fue aceptable, es decir, se pudo afirmar que hay influencia existente entre los términos investigados.

Tabla 7

Pseudo R cuadrado de la hipótesis general

Cox y Snell	0.945
Nagelkerke	0.947
McFadden	0.448

La tabla 7 reflejó el valor de la prueba de Nagelkerke (0.947) y de Cox y Snell (0.945), explicando que entre un 94,5% a 94,7% de la variabilidad presentada en el trabajo colaborativo se debió a la influencia de las habilidades gerenciales.

Hipótesis específica 1

Ho. Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 8

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 1

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	64.361			
Final	0.000	64.361	22	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 8 indicó que el modelo empleado permitió predecir la probabilidad de ocurrencia de los eventos analizados, esto se reflejó en la significancia obtenida, pues el valor fue de $0.000 < 0.05$. Este resultado permitió concluir que la hipótesis alternativa del estudio fue aceptable, es decir, se pudo afirmar que hay influencia existente entre los términos investigados.

Tabla 9

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 1

Cox y Snell	0.628
Nagelkerke	0.938
McFadden	0.893

La tabla 9 reflejó el valor de la prueba de Nagelkerke (0.938) y de Cox y Snell (0.628), explicando que de un 62,8% a 93,8% de la variabilidad presentada en la interdependencia positiva se debió a la influencia de las habilidades gerenciales.

Hipótesis específica 2

Ho. Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 10

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 2

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60.026			
Final	0.000	60.026	22	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 10 indicó que el modelo empleado permitió predecir la probabilidad de ocurrencia de los eventos analizados, esto se reflejó en la significancia obtenida, pues el valor fue de $0.000 < 0.05$. Este resultado permitió concluir que la hipótesis alternativa del estudio fue aceptable, es decir, se pudo afirmar que hay influencia existente entre los términos investigados.

Tabla 11

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 2

Cox y Snell	0.603
Nagelkerke	0.881
McFadden	0.801

La tabla 11 reflejó el valor de la prueba de Nagelkerke (0.881) y de Cox y Snell (0.603), explicando que de un 60,3% a 88,1% de la variabilidad presentada en la responsabilidad individual se debió a la influencia de las habilidades gerenciales.

Hipótesis específica 3

Ho. Las habilidades gerenciales no influyen significativamente en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Tabla 12

Información de ajuste de los modelos para el objetivo específico 3

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	59.937			
Final	0.000	59.937	22	0.000

Función de enlace: Logit.

La tabla 12 indicó que el modelo empleado permitió predecir la probabilidad de ocurrencia de los eventos analizados, esto se reflejó en la significancia obtenida, pues el valor fue de $0.000 < 0.05$. Este resultado permitió concluir que la hipótesis alternativa del estudio fue aceptable, es decir, se pudo afirmar que hay influencia existente entre los términos investigados.

Tabla 13

Pseudo R cuadrado de la hipótesis específica 3

Cox y Snell	0.602
Nagelkerke	0.920
McFadden	0.868

La tabla 13 reflejó el valor de la prueba de Nagelkerke (0.920) y de Cox y Snell (0.602), explicando que de un 60,2% a 92,0% de la variabilidad presentada en las habilidades sociales se debió a la influencia de las habilidades gerenciales.

IV. DISCUSIÓN

En el estudio se pudo determinar que hay influencia significativa, dicho esto, se presenta a continuación el análisis realizado por cada objetivo. Antes de ello, se realizó un análisis descriptivo de los niveles identificados de manera general.

La tabla 2 indicó que el 93,9% del personal asistencial de radiología califican las habilidades gerenciales en un nivel eficiente, mientras que el trabajo colaborativo, fue eficiente en un 86,2%.

Los resultados del estudio, difieren de Ugarte et al. (2021), quienes analizaron la importancia del trabajo colaborativo en el profesional de salud; identificando que, el trabajo colaborativo no se da en su totalidad, siendo menor al 50%, esto se debe a la falta de habilidades gerenciales que puede tener cada profesional. Así mismo, Jaramillo et al. (2020), identificaron el aprendizaje cooperativo y la estrategia didáctica en salud; demostrando que el trabajo colaborativo no llega ni al 60%, afectando la comunicación y los trabajos en equipo.

A pesar de no existir a nivel descriptivo relación con otros estudios, se pudo confirmar que en el hospital nivel III de Lima, las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo no presentan dificultades que puedan perjudicarlos, pero si se debe atender, pues hay un grupo pequeño que si considera a las variables en niveles regulares a ineficientes.

Seguidamente, en la objetivo general, se halló que las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024: obteniendo un valor de significancia (p-valor) que es de 0.000, el cual es menor a 0.05; además, los resultados de Nagelkerke (0.947) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.945) fueron altos, esto quiere decir que la propuesta explica un 94,5% a 94,7% de la variabilidad del trabajo colaborativo debido a la influencia de las habilidades gerenciales.

Este resultado se relaciona con Aquipucho (2020), quien determinó a través de una muestra de 75 docentes, un valor de significancia de $p=0,376$, el cual es mayor a (0,05). Se concluyó que las habilidades gerenciales y el trabajo

colaborativo no se relacionan significativamente, pudiendo deberse a otros factores intervinientes.

Además, el resultado también se asocia a la teoría, donde se dice que las habilidades gerenciales recaen en la teoría de Chiavenato (2009), quien menciona que son el conjunto de habilidades que presenta un líder dentro de una entidad; para ello, se debe tener en cuenta la capacidad de liderazgo, las decisiones arbitrarias, la comunicación efectiva, la planificación estratégica, entre otras cualidades más.

Así mismo, se relaciona con la teoría del trabajo colaborativo, que se centra en la teoría de Johnson y Johnson, quien indica que el fin de la colaboración es lograr las metas a través de tareas coordinadas y compartidas; por lo tanto, el trabajo colaborativo necesita de la comunicación efectiva, la cooperación y el trabajo en equipo, lo que puede resultar en soluciones más creativas y eficientes; cabe indicar que este enfoque es común en entornos laborales, proyectos académicos y actividades comunitarias (Johnson y Johnson, 1999)

Por lo tanto, las habilidades gerenciales tienen una influencia significativa en el trabajo colaborativo dentro de las organizaciones, ya que los líderes que poseen una comunicación efectiva, capacidades de liderazgo, toma de decisiones asertiva y una adecuada gestión del talento, pueden generar un entorno laboral propicio para la cooperación, el intercambio de conocimientos y el esfuerzo conjunto de los empleados. Cuando los gerentes son capaces de establecer una cultura de confianza, fomentar la participación activa, resolver conflictos de manera constructiva y aprovechar las fortalezas de un equipo interdisciplinario, se facilita el desarrollo de un espíritu de colaboración que permite a la organización abordar desafíos complejos de manera más eficaz.

En el objetivo específico 1, se halló que las habilidades gerenciales influyen significativamente en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024, obteniendo un valor de significancia (p-valor) que es de 0.000, el cual es menor a 0.05; además, los resultados de Nagelkerke (0.938) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.628) fueron altos, esto

quiere decir que la propuesta explica un 62,8% a 93,8% de la variabilidad de la interdependencia positiva debido a la influencia de las habilidades gerenciales.

El resultado se relaciona con el de Trujillo y Guerrero (2022), en la investigación sobre estrategias activas y habilidades gerenciales o directivas en médicos de Lima; buscaron determinar la influencia de las estrategias activas en las habilidades gerenciales. Empleando un enfoque cuantitativo, explicativo, con una muestra de 25 médicos, aplicándoles el cuestionario PAMS referente a habilidades gerenciales. Como resultado, se obtuvo un $p = 0.029 < 0.05$, esto quiere decir que las estrategias activas influyen en las habilidades que tienen los médicos en el área directiva o gerencial; por tal motivo, se concluye que al fortalecer las habilidades gerenciales se mejorará la calidad de la atención al paciente.

Así mismo, se asocia al de Paravic y Lagos (2022), quienes analizaron la relación entre compromiso y confianza en el personal de salud, empleando un modelo correlacional, donde participaron 50 profesionales, aplicándoles el cuestionario. Los resultados reflejaron una relación significativa de $p < 0.05$ con un $Rho = 0.784$, por tal motivo, se identificó que hay relación significativa entre variables. Se concluye que, la confianza y el compromiso en equipo se logra con habilidades gerenciales adecuadas que permitan la integración entre áreas.

Además, los resultados, se asocian a la literatura, donde se dice que la interdependencia positiva, abarca situaciones en la que los miembros de un equipo o grupo se ven mutuamente como recursos indispensables para alcanzar un objetivo común; por lo tanto, el éxito individual está vinculado al éxito del equipo en su conjunto, lo que fomenta la colaboración, la confianza y la responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Por lo tanto, las habilidades gerenciales ejercen una influencia significativa en la interdependencia positiva dentro de las organizaciones debido a la capacidad para crear las condiciones necesarias para que los empleados desarrollen un vínculo colaborativo y una visión compartida. Los gerentes con habilidades efectivas de comunicación, liderazgo y toma de decisiones pueden establecer una cultura organizacional donde prime la confianza, el apoyo mutuo y el sentido de propósito común. Cuando los líderes son capaces de transmitir de manera clara y

convinciente los objetivos y metas del equipo, fomentar la participación y el intercambio de ideas, y resolver conflictos de manera constructiva, se genera un entorno laboral en el que los empleados se sienten mutuamente responsables del éxito colectivo, reconocen que sus contribuciones individuales son valiosas para el logro de los resultados deseados y desarrollan un fuerte vínculo de interdependencia positiva. Asimismo, las habilidades de gestión del talento, como la identificación y potenciación de las fortalezas de cada miembro del equipo, permiten crear una complementariedad entre las diferentes perspectivas y capacidades, lo cual refuerza aún más la interdependencia positiva al generar una mayor sinergia y un sentido de unidad en torno a objetivos compartidos. En resumen, las habilidades gerenciales juegan un papel crucial en el fomento de una cultura colaborativa y un entorno de trabajo donde los empleados se perciben como mutuamente dependientes y comprometidos con el logro de metas comunes.

En el objetivo específico 2, se halló que las habilidades gerenciales influyen significativamente en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024: obteniendo un valor de significancia (p-valor) que es de 0.000, el cual es menor a 0.05, además, los resultados de Nagelkerke (0.881) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.603) fueron altos, esto quiere decir que la propuesta explica un 60,3% a 88,1% de la variabilidad de la responsabilidad individual debido a la influencia de las habilidades gerenciales.

El resultado del estudio se asocia con el de Hernández (2022), en la investigación sobre trabajo colaborativo o en equipo en el desempeño laboral de enfermeras de un hospital; donde buscó determinar la influencia del trabajo en equipo en el desempeño laboral. Empleo un nivel básico, causal, correlacional, transversal, con una muestra de 100 enfermeros, a quienes se les aplicó el cuestionario. Como resultado, se percibe un nivel del 58% para el trabajo colaborativo y un nivel regular del 82% para desempeño laboral; teniendo un coeficiente de Nagelkerke de 0.599 con un sig. de 0.000. Se concluye que, cuando el trabajo es colaborativo se refleja en el desempeño y por ende en la calidad del servicio.

Además, el resultado también se respalda en la literatura, donde se dice que la responsabilidad individual; está relacionada con cada miembro de un equipo

quien asume la responsabilidad de cumplir con las tareas asignadas, contribuir de manera significativa al objetivo común y mantenerse comprometido con el éxito del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Por lo tanto, las habilidades gerenciales tienen un impacto significativo en la responsabilidad individual de los empleados dentro de las organizaciones. Cuando los gerentes poseen una sólida capacidad de comunicación, liderazgo y toma de decisiones, pueden crear un entorno laboral que promueve la autonomía y el empoderamiento de los colaboradores. Los líderes que transmiten de manera clara y transparente las expectativas, objetivos y responsabilidades de cada miembro del equipo, y que brindan a los empleados la confianza y los recursos necesarios para llevar a cabo sus tareas de manera independiente, fomentan un mayor sentido de responsabilidad individual. Asimismo, las habilidades de gestión del talento, como la identificación y el desarrollo de las fortalezas de cada empleado, permiten a los gerentes asignar roles y responsabilidades que se ajusten a las capacidades y motivaciones de cada persona, lo cual incrementa su compromiso y su capacidad para rendir cuentas de manera individual. Además, cuando los líderes demuestran una actitud de apoyo y retroalimentación constructiva, los empleados se sienten más empoderados y motivados a asumir un mayor grado de responsabilidad por sus resultados y acciones, lo que redundará en un mejor desempeño y una mayor contribución al logro de los objetivos organizacionales. En resumen, las habilidades gerenciales desempeñan un papel fundamental en la creación de un entorno que fomenta la responsabilidad individual de los colaboradores, lo cual es crucial para el éxito y la eficacia de las organizaciones.

En el objetivo específico 3, se halló que las habilidades gerenciales influyen significativamente en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024, obteniendo un valor de significancia (p-valor) que es de 0.000, el cual es menor a 0.05; además, los resultados de Nagelkerke (0.920) y el valor Pseudo R² de Cox y Snell (0.602) fueron altos, esto quiere decir que la propuesta explica un 60,2% a 92,0% de la variabilidad de las habilidades sociales debido a la influencia de las habilidades gerenciales.

El resultado se asemeja al de Chafloque et al. (2022), quienes analizaron el trabajo colaborativo y la empatía en el personal de salud. Siguiendo un modelo

descriptivo, correlacional, con una muestra de 19 personas, empleando como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que hay relación alta y significativa, teniendo un $p < 0.05$ y un $R = .723$. Se concluye que, todo profesional del área gerencial debe gozar de carisma para brindar una atención adecuada, pero esto se logra con un trabajo en conjunto, donde el profesional a cargo debe contar con habilidades idóneas que le permitan dirigir correctamente al grupo.

También se sostiene en el resultado de Orbegoso y Oseda (2021), quienes presentaron una investigación sobre la influencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo. Empleando un diseño no experimental, causal – correlacional, cuantitativo, teniendo una muestra de 155 participantes y aplicándoles el cuestionario. Como resultados, se obtuvo un $r^2=0.970$ con un $p = 0.000$; esto permite concluir que, existe una influencia altamente significativa y positiva de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo.

Además, con la teoría también se sostiene los resultados, pues las habilidades sociales, es la capacidad de interactuar de manera efectiva con otros individuos en un entorno colaborativo, esto incluye habilidades de comunicación, empatía, escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y capacidad para construir relaciones positivas; además, son fundamentales para establecer relaciones de confianza, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y promover la cooperación entre los miembros del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Por lo tanto, las habilidades gerenciales tienen una influencia significativa en el desarrollo y fortalecimiento de las habilidades sociales de los empleados dentro de las organizaciones. Cuando los gerentes demuestran una sólida capacidad de comunicación, empatía y manejo de relaciones interpersonales, pueden crear un entorno laboral que facilita y promueve el desarrollo de competencias sociales entre los colaboradores. Los líderes que establecen canales de comunicación abiertos y transparentes, fomentan el trabajo en equipo, resuelven los conflictos de manera constructiva y brindan retroalimentación oportuna y orientada al crecimiento personal, contribuyen a que los empleados mejoren sus habilidades de escucha activa, asertividad, cooperación y resolución de problemas en un contexto social. Asimismo, las habilidades sociales, permiten a los gerentes brindar a los empleados

las herramientas y espacios necesarios para practicar y perfeccionar sus competencias sociales, lo cual se traduce en una mayor capacidad de los colaboradores para interactuar de manera efectiva, crear vínculos de confianza y trabajar de forma cohesionada hacia objetivos comunes.

Para concluir, la metodología empleada en esta investigación presenta tanto fortalezas como debilidades que es importante considerar. Entre las fortalezas, se destaca el uso de un enfoque cuantitativo, que permite obtener datos numéricos y establecer relaciones estadísticamente significativas entre las variables analizadas. Además, la confiabilidad de los instrumentos de medición empleados, otorga solidez a los resultados obtenidos. Sin embargo, una de las debilidades de la metodología radica en su enfoque exclusivamente cuantitativo, lo cual limita la profundidad y riqueza de la comprensión de los fenómenos investigados. La incorporación de técnicas cualitativas, como entrevistas o grupos focales, podría haber proporcionado información más detallada sobre los mecanismos subyacentes que vinculan las variables.

En cuanto a la relevancia de la investigación en el contexto científico-social, este estudio aporta conocimientos relevantes al campo de la psicología organizacional y la gestión de recursos humanos; siendo un tema de creciente interés, ya que ambos constructos han demostrado tener implicaciones significativas en el desempeño, la productividad y el bienestar de los trabajadores.

Desde una perspectiva teórica, los hallazgos de esta investigación contribuyen a ampliar la comprensión de los factores que influyen en el trabajo colaborativo. Asimismo, brindan información valiosa para el desarrollo de modelos y teorías que expliquen los mecanismos de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo. Desde un enfoque práctico, los resultados de este estudio pueden orientar a los líderes y profesionales de recursos humanos en el diseño e implementación de estrategias dirigidas a fortalecer las habilidades gerenciales y el trabajo colaborativo.

Por lo tanto, si bien la metodología utilizada presenta fortalezas como debilidades, esta investigación tiene una relevancia significativa en el contexto

científico-social, ya que contribuye a la comprensión de la influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo.

V. CONCLUSIONES

Primera: Se determinó un 94,7% de influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024; además se obtuvo un p-valor de $0.000 < 0.05$; esto quiere decir que, si las habilidades gerenciales mejoran, el trabajo que se tiene de manera colaborativa también mejorará.

Segunda: Se determinó un 93,8% de influencia de las habilidades gerenciales en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024; además se obtuvo un p-valor de $0.000 < 0.05$; por lo tanto, si la interdependencia mejora se producirá un mejor trabajo en el área de radiología.

Tercera: Se determinó un 88,1% de influencia de las habilidades gerenciales en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024; además se obtuvo un p-valor de $0.000 < 0.05$; esto quiere decir que las responsabilidades se vuelven más serias cuando hay detrás de un grupo un buen líder que goza de adecuadas habilidades gerenciales.

Cuarta: Se determinó un 92,0% de influencia de las habilidades gerenciales en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024; además se obtuvo un p-valor de $0.000 < 0.05$; por lo tanto, las habilidades sociales como la comunicación, escucha, buen trato, entre otras más, son parte de un excelente profesional, permitiendo con ello, sostener un buen equipo de trabajo.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda al gerente del hospital promover la interdependencia positiva entre los miembros del equipo. Asegúrese de que cada individuo entienda que su éxito está ligado al éxito del grupo, fomentando una mentalidad de "todos para uno y uno para todos". Esto les permitirá trabajar juntos de manera más sinérgica y alcanzar objetivos comunes.

Segundo: Se recomienda al jefe del área de recursos humanos, promover una cultura organizacional que valore y recompense el trabajo en equipo; donde se reconozca y celebre los logros del grupo, en lugar de enfocarse únicamente en los individuos, esto ayudará a crear un sentido de orgullo y pertenencia, fortaleciendo aún más la colaboración.

Tercero: Se recomienda al jefe de área, enfatizar la responsabilidad individual, donde cada miembro del equipo debe asumir un papel claro y ser responsable de las tareas y contribuciones. Esto fortalece el sentido de compromiso y evita la tendencia al "efecto polizón", donde algunos miembros se desentienden del trabajo.

Cuarto: Se recomienda al jefe de área, desarrollar y fomentar las habilidades sociales del equipo, a través de elementos como la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la capacidad de dar y recibir retroalimentación para mantener un ambiente de trabajo colaborativo y saludable.

REFERENCIAS

- Apolinario, H. (2023). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en profesionales de la salud en un hospital de San Juan de Lurigancho, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/109968/Apolinario_GHR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Agudelo, M. y Estrada, P. (2012). Constructivismo y construccionismo social: Algunos puntos comunes y algunas divergencias de estas corrientes teóricas. *Prospectiva*, 17(1), 353-378. <https://www.redalyc.org/pdf/5742/574261387015.pdf>
- Aquipucho, S. (2020). *Habilidades Gerenciales y Trabajo Colaborativo En Las Instituciones Educativas Públicas Del Nivel Inicial UGEL Camaná 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58684>
- Arroyo, R. (2023). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud* (3ª Ed.). Eco Ediciones. <https://books.google.com.co/books?id=uQqlAQAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (3ª Ed.). Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Consejo Internacional de Enfermeras (2022). Escasez mundial de enfermería y retención de enfermeras. https://www.icn.ch/sites/default/files/2023-04/ICN%20Policy%20Brief_Nurse%20Shortage%20and%20Retention_SP.pdf
- ESAN (2022). *Salud en las regiones: Panorama del 2023 al 2026*. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/salud-en-las-regiones-panorama-del-2023-al-2026>
- Escarbajal, A. (2016). *Interculturalidad, mediación y trabajo colaborativo*. Narcea Ediciones.

<https://books.google.co.cr/books?id=UPyfLiEHfRUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill. ISBN: 978-1-4562-6096-5

Hernández, L. (2021). *Trabajo en equipo en el desempeño laboral del profesional de Enfermería de sala Covid en Hospital Nivel 2E, Lima-2021* [Tesis de grado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70900/Hern%C3%A1ndez_CLE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Irma Emperatriz Arrascue-Lino, Luis E. Podestá-Gavilano, Juan P. (2022). Matsumura-Kasano, Hugo F. Gutiérrez-Crespo, Raúl A. Ruiz-Arias. Employees' perception of management skills at Hospital Municipal Los Olivos. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(2), 275-282. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3715>

Jaramillo, D., Hidrobo, J., Meneses, M. y Terán J. (2020). Aprendizaje cooperativo como estrategia didáctica en ciencias de la salud. *Enfermería Investiga, Investigación, Vinculación, Docencia y Gestión*, 1(3), 1-5. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/enfi/article/view/469>

Johnson, D. y Johnson, R. (1999). *Making cooperative learning work*. Praeger. http://proiac.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/433/2018/08/cooperative_learning_johnsonjohnson1999.pdf

Lizama, V. (2021). Incidencia de las habilidades gerenciales en la organización saludable del puesto de salud Coayllo – Cañete, 2020. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-94. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>

López, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (1ª Ed.). Edición digital: <http://ddd.uab.cat/record/129382>

Malagón, G., Galán, R. y Pontón, G. (2008). *Administración hospitalaria* (3ª Ed.). Editorial Medica Panamericana.

https://www.google.com.pe/books/edition/Administracion_Hospitalaria/IrMCVNsvX70C?hl=es&gbpv=0

Ministerio de Salud (2024). *Plan de desarrollo de las personas - PDP 2024*.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5917770/5249584-plan-de-desarrollo-de-las-personas-2024.pdf?v=1708643426>

Orbegozo, A. y Oseda, D. (2021). Influencia de las habilidades sociales en el trabajo colaborativo en estudiantes de una universidad privada peruana – 2021.

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(4), 5683-5694.

<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/714>

OECD. (2018). *Manual de Frascati 2015*. [https://doi.org/10.1787/9789264310681-](https://doi.org/10.1787/9789264310681-es)

[es](https://doi.org/10.1787/9789264310681-es)

Organización Mundial de Salud (2024). *Trabajar juntos por un mundo más sano y más seguro: La OMS y la UIP renuevan su colaboración*.

<https://www.who.int/es/news/item/25-03-2024-working-together-for-a-healthier-safer-world-who-and-ipu-renew-partnership>

Organización Panamericana de la Salud (2024). *OPS/OMS y la Universidad de San Francisco Xavier de Chuquisaca firman Acuerdo Marco de Cooperación Técnica para impulsar la investigación y cualificar la formación del recurso humano en salud orientado a responder las necesidades de la población*.

Técnica para impulsar la investigación y cualificar la formación del recurso humano en salud orientado a responder las necesidades de la población.

<https://www.paho.org/es/noticias/8-3-2024-opsoms-universidad-san-francisco-xavier-chuquisaca-firman-acuerdo-marco>

Organización Panamericana de la Salud (2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*.

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/52895/v44e1242020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Organización Panamericana de la Salud (2022). *Plan Decenal de Salud 2022 – 2031*.

https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/07/Plan_decenal_Salud_2022_ejecutivo.18.OK_.pdf

Puertas EB, Sotelo JM, Ramos G. Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud [Leadership and strategic

management in health systems based on primary health care]. *Rev Panam Salud Publica*, 2(44) <https://doi.org/10.26633/RPSP.2020.124>

Quispe, W., Crespo, H., Kasano, J. y García, C. (2020). Aplicativo móvil en el trabajo colaborativo: valoración en estudiantes de postgrado de gerencia de servicios de salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 81(1), 58-62. <https://doi.org/10.15381/anales.v81i1.17785>

Ruiz, E. y Bárcenas, J. (2019). *Trabajo colaborativo en entornos virtuales*. Ediciones ICAT y SOMECE. https://www.google.com.pe/books/edition/Trabajo_colaborativo_en_entorno_virtual/4dPBDwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=Trabajo+colaborativo+en+entornos+virtuales&printsec=frontcover

Ruiz M., Linares, J, y Rodríguez, L. (2023). Trabajo colaborativo entre academia y autoridades de salud en tiempos de COVID-19: experiencia en Santander, Colombia. *Salud UIS*; 55(2), e23007. <https://doi.org/10.18273/saluduis.55.e:23007>

SENAMHI (2024). *Resolución de gerencia general N° 010-2024-SENAMHI/GG*. <https://www.senamhi.gob.pe/load/file/00709SENA-231.pdf>

Trujillo, L. y Guerrero, L. (2022). Estrategias activas en las habilidades directivas en médicos en formación de un hospital de la región Lima. *Ciencia Latina, Revista Multidisciplinar*, 6(2), 3638-3658. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2118>

Ugarte, M., Aúcar, J. y Martínez, Y. (2021). El trabajo colaborativo interprofesional en el proceso de formación profesional en salud. *Humanidades Médicas*, 21(3), 951-966. <http://scielo.sld.cu/pdf/hmc/v21n3/1727-8120-hmc-21-03-951.pdf>

ANEXOS

Anexos

1. Tabla de operacionalización de variables o tabla de categorización.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Se puede definir a las habilidades gerenciales como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).	Las habilidades gerenciales, contará con tres dimensiones expuestas por Arroyo (2022), las cuales son: Habilidades técnicas, humanas y conceptuales; con los indicadores de cada dimensión, se crearon los 12 ítems del cuestionario de escala Likert.	Habilidades técnicas	Conocimientos especializados	Ordinal
				Capacitaciones	
				Actualización de conocimientos	
				Eficacia	
			Habilidades humanas	Empatía	
				Solución de problemas	
				Comunicación asertiva	
				Inteligencia emocional	
			Habilidades conceptuales	Formación profesional	
				Pensamiento analítico	
				Delegación de tareas	
				Sinergia	
Trabajo colaborativo	Se puede definir el trabajo colaborativo como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).	El trabajo colaborativo, contará con tres dimensiones expuestas por Escarbajal (2016), las cuales son: Interdependencia positiva, responsabilidad individual y habilidades sociales; con los indicadores de cada dimensión, se crearon los 16 ítems del cuestionario de escala Likert.	Interdependencia positiva	Objetivos grupales	Ordinal
				Trabajo grupal	
				Reconocimiento	
			Responsabilidad individual	Responsabilidad	
				Trabajo en equipo	
			Habilidades sociales	Comunicación	
				Resolver conflictos	
				Compartir tareas	

2. Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo

(Elaboración propia)

Investigador: Delgado Toro, Heinseberg Alexander.

Objetivo del estudio: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Confidencialidad: Todas sus respuestas serán manejadas con la más estricta confidencialidad y anonimato.

Beneficios: La información será utilizada y/o publicada solo con fines científicos y académico para la culminación de un estudio de investigación.

Indicaciones: Lea y marque la respuesta que usted considera correcta:

Opciones de respuesta:

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

I. DATOS GENERALES

Sexo: Femenino () Masculino ()

Edad: Menor de 30 años () De 30 a 45 años () De 46 a 60 años () De 61 años a más ()

Tiempo de servicio: menos de 10 años () 11 – 20 años () más de 21 años ()

Condición laboral: Nombrado () CAS () terceros ()

Grado académico: Licenciado () Magister () Doctor ()

Tiempo de servicio donde labora:.....

II. CUESTIONARIO

Habilidades gerenciales						
N°	Preguntas	Opciones de respuesta				
	Dimensión 1. Habilidades técnicas	1	2	3	4	5
1	Sus colegas cuentan con los conocimientos y destrezas para desempeñar las funciones del cargo asignado.					
2	Se le brinda capacitaciones constantemente en el cargo para mejorar sus competencias.					
3	Sus compañeros se actualizan de acuerdo a los nuevos conocimientos y tecnologías que exige el cargo.					
4	Sus compañeros logran cumplir con los plazos establecidos para el desarrollo de las actividades.					
	Dimensión 2. Habilidades humanas	1	2	3	4	5
5	Usualmente sus compañeros colaboran con usted cuando necesitan su apoyo en alguna tarea.					
6	Al tomar decisiones en su área de trabajo lo hacen para beneficio de todos.					
7	Sus colegas se comunican con usted de manera asertiva, es decir con un tono adecuado y palabras claras.					
8	Entre compañeros comparten sus emociones o cualquier situación que le pueda estar ocasionando malestar emocional.					
	Dimensión 3. Habilidades conceptuales	1	2	3	4	5
9	Considera que todos sus compañeros aplican efectivamente los conocimientos que adquirieron en su formación profesional.					
10	Considera que todos sus compañeros cuentan con destrezas y actitudes para pensar analíticamente bajo cualquier escenario.					
11	Se delega eficientemente tareas y funciones en su equipo de trabajo que tiene a cargo.					
12	Se busca el sinergismo dentro y fuera del área de trabajo.					

Trabajo colaborativo						
N°	Preguntas	Opciones de respuesta				
	Dimensión 1. Interdependencia positiva	1	2	3	4	5
1	Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos del hospital.					
2	Se logra construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.					
3	Considera que todos sus compañeros cumplen con el rol y las tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.					
4	Todos sus compañeros participan del diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate.					
5	El jefe inmediato me hace saber que aprecia mis esfuerzos.					
6	Existe ayuda entre compañeros de grupo para realizar el trabajo.					
7	Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.					
	Dimensión 2. Responsabilidad individual	1	2	3	4	5
8	En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.					
9	Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades.					
10	Hay indicios de que mi jefe me está apoyando con mis ideas o sugerencias en el trabajo.					
11	Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo.					

	Dimensión 3. Habilidades sociales	1	2	3	4	5
12	Sus compañeros mantienen comunicación efectiva en el desempeño de sus actividades.					
13	Existen habilidades sociales que creen armonía en el proceso de trabajo.					
14	Mis colegas y yo trabajamos juntos.					
15	Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.					
16	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes.					

3. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo. El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras investigaciones al permitir brindarles una mayor información. Además, para el desarrollo del conocimiento científico, toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética.

En tal caso los resultados de la investigación se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable. Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Delgado Toro, Heinseberg Alexander.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

ENCUESTADO

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR

Nombre: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

Firma: _____ Fecha: _____

4. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.

(incluye pantallazo de Sunedu)

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Pamela Stephanie Flores Pimentel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Pamela Stephanie Flores Pimentel			
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud			
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()		Más de 5 años (X)	
DNI	45531565			
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable habilidades gerenciales
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Habilidades técnicas, D2. Habilidades humanas, D3. Habilidades conceptuales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-44), Medio (43 -27), Bajo (26 -12)
Cantidad de ítem:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario habilidades gerenciales elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Se puede definir a las habilidades gerenciales como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Definición de la dimensión:

se tienen a las relacionadas con el conocimiento y la competencia en un área específica de trabajo, como la gestión en salud, la contabilidad, la ingeniería, la informática, entre otras más (Arroyo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos especializados	Sus colegas cuentan con los conocimientos y destrezas para desempeñar las funciones del cargo asignado.	4	4	4	
Capacitaciones	Se le brinda capacitaciones constantemente en el cargo para mejorar sus competencias.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	Sus compañeros se actualizan de acuerdo a los nuevos conocimientos y tecnologías que exige el cargo.	4	4	4	
Eficacia	Sus compañeros logran cumplir con los plazos establecidos para el desarrollo de las actividades.	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidades humanas

Definición de la dimensión:

las cuales se refieren a la capacidad de interactuar, comunicarse, liderar y trabajar eficazmente con otras personas, estas habilidades son fundamentales para la gestión de equipos y la resolución de conflictos (Arroyo, 2022).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Usualmente sus compañeros colaboran con usted cuando necesitan su apoyo en alguna tarea.	4	4	4	
Solución de problemas	Al tomar decisiones en su área de trabajo lo hacen para beneficio de todos.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Sus colegas se comunican con usted de manera asertiva, es decir con un tono adecuado y palabras claras.	4	4	4	
Inteligencia emocional	Entre compañeros comparten sus emociones o cualquier situación que le pueda estar ocasionando malestar emocional.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Definición de la dimensión:

donde se tiene a la capacidad de comprender situaciones complejas, tomar decisiones estratégicas y pensar de manera global sobre la organización en su conjunto (Arroyo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación profesional	Considera que todos sus compañeros aplican efectivamente los conocimientos que adquirieron en su formación profesional.	4	4	4	
Pensamiento analítico	Considera que todos sus compañeros cuentan con destrezas y actitudes para pensar analíticamente bajo cualquier escenario.	4	4	4	
Delegación de tareas	Se delega eficientemente tareas y funciones en su equipo de trabajo que tiene a cargo.	4	4	4	
Sinergia	Se busca el sinergismo dentro y fuera del área de trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Pamela Stephanie Flores Pimentel

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Pamela Stephanie Flores Pimentel			
Grado profesional	Maestría (X)		Doctor ()	
Area de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Areas de experiencia profesional	Salud			
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()		Más de 5 años (X)	
DNI	45531565			
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable trabajo colaborativo
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ambito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Interdependencia positiva, D2. Responsabilidad individual, D3. Habilidades sociales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (80-59), Medio (58 -37), Bajo (36 -16)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colaborativo elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Se puede definir el trabajo colaborativo como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

abarca situaciones en la que los miembros de un equipo o grupo se ven mutuamente como recursos indispensables para alcanzar un objetivo común; por lo tanto, el éxito individual está vinculado al éxito del equipo en su conjunto, lo que fomenta la colaboración, la confianza y la responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos grupales	Considera que todos sus compañeros cumplen con el rol y las tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.	4	4	4	
	Todos sus compañeros participan del diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate.	4	4	4	
	Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.	4	4	4	

Trabajo grupal	Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos del hospital. Se logra construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	4	4	4	
	Existe ayuda entre compañeros de grupo para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo	4	4	4	
Reconocimiento	El jefe inmediato me hace saber que aprecia mis esfuerzos.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

donde cada miembro de un equipo asume la responsabilidad de cumplir con sus tareas asignadas, contribuir de manera significativa al objetivo común y mantenerse comprometido con el éxito del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.	4	4	4	
	Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Hay indicios de que mi jefe me está	4	4	4	

	apoyando con mis ideas o sugerencias en				
--	-----------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 3: Habilidades sociales

Definición de la dimensión:

siendo la capacidad de interactuar de manera efectiva con otros individuos en un entorno colaborativo, esto incluye habilidades de comunicación, empatía, escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y capacidad para construir relaciones positivas; además, son fundamentales para establecer relaciones de confianza, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y promover la cooperación entre los miembros del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Sus compañeros mantienen comunicación efectiva en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	
	Existen habilidades sociales que creen armonía en el proceso de trabajo.	4	4	4	
Resolver conflictos	Mis colegas y yo trabajamos juntos.	4	4	4	
	Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.	4	4	4	
Compartir tareas	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 24/03/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 12/03/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA Fecha de diploma: 01/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2014 Fecha egreso: 25/04/2015	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 28/05/21 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/07/2017 Fecha egreso: 30/06/2020	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
FLORES PIMENTEL, PAMELA STEPHANIE DNI 45531565	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/04/22 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Giancarlo Ángel Cruzado Zorrilla

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Giancarlo Angel Cruzado Zorrilla
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Areas de experiencia profesional	Salud
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	43066334
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable habilidades gerenciales
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ambito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Habilidades técnicas, D2. Habilidades humanas, D3. Habilidades conceptuales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-44), Medio (43 -27), Bajo (26 -12)
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario habilidades gerenciales elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.

El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Se puede definir a las habilidades gerenciales como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Definición de la dimensión:

se tienen a las relacionadas con el conocimiento y la competencia en un área específica de trabajo, como la gestión en salud, la contabilidad, la ingeniería, la informática, entre otras más (Arroyo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos especializados	Sus colegas cuentan con los conocimientos y destrezas para desempeñar las funciones del cargo asignado.	4	4	4	
Capacitaciones	Se le brinda capacitaciones constantemente en el cargo para mejorar sus competencias.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	Sus compañeros se actualizan de acuerdo a los nuevos conocimientos y tecnologías que exige el cargo.	4	4	4	
Eficacia	Sus compañeros logran cumplir con los plazos establecidos para el desarrollo de las actividades.	4	4	4	

Dimensión 2: Habilidades humanas

Definición de la dimensión:

las cuales se refieren a la capacidad de interactuar, comunicarse, liderar y trabajar eficazmente con otras personas, estas habilidades son fundamentales para la gestión de equipos y la resolución de conflictos (Arroyo, 2022).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Usualmente sus compañeros colaboran con usted cuando necesitan su apoyo en alguna tarea.	4	4	4	
Solución de problemas	Al tomar decisiones en su área de trabajo lo hacen para beneficio de todos.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Sus colegas se comunican con usted de manera asertiva, es decir con un tono adecuado y palabras claras.	4	4	4	
Inteligencia emocional	Entre compañeros comparten sus emociones o cualquier situación que le pueda estar ocasionando malestar emocional.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Definición de la dimensión:

donde se tiene a la capacidad de comprender situaciones complejas, tomar decisiones estratégicas y pensar de manera global sobre la organización en su conjunto (Arroyo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación profesional	Considera que todos sus compañeros aplican efectivamente los conocimientos que adquirieron en su formación profesional.	4	4	4	
Pensamiento analítico	Considera que todos sus compañeros cuentan con destrezas y actitudes para pensar analíticamente bajo cualquier escenario.	4	4	4	
Delegación de tareas	Se delega eficientemente tareas y funciones en su equipo de trabajo que tiene a cargo.	4	4	4	
Sinergia	Se busca el sinergismo dentro y fuera del área de trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Giancarlo Ángel Cruzado Zorrilla

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Giancarlo Angel Cruzado Zomilla
Grado profesional	Maestría (X) Doctor ()
Area de formación académica	Clinica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Areas de experiencia profesional	Salud
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
DNI	43066334
Firma del experto:	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable trabajo colaborativo
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ambito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Interdependencia positiva, D2. Responsabilidad individual, D3. Habilidades sociales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (80-59), Medio (58 -37), Bajo (36 -16)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colaborativo elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Se puede definir el trabajo colaborativo como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

abarca situaciones en la que los miembros de un equipo o grupo se ven mutuamente como recursos indispensables para alcanzar un objetivo común; por lo tanto, el éxito individual está vinculado al éxito del equipo en su conjunto, lo que fomenta la colaboración, la confianza y la responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos grupales	Considera que todos sus compañeros cumplen con el rol y las tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.	4	4	4	
	Todos sus compañeros participan del diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate.	4	4	4	
	Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.	4	4	4	

Trabajo grupal	Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos del hospital. Se logra construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	4	4	4	
	Existe ayuda entre compañeros de grupo para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo	4	4	4	
Reconocimiento	El jefe inmediato me hace saber que aprecia mis esfuerzos.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

donde cada miembro de un equipo asume la responsabilidad de cumplir con sus tareas asignadas, contribuir de manera significativa al objetivo común y mantenerse comprometido con el éxito del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.	4	4	4	
	Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Hay indicios de que mi jefe me está	4	4	4	

	apoyando con mis ideas o sugerencias en				
--	-----------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 3: Habilidades sociales

Definición de la dimensión:

siendo la capacidad de interactuar de manera efectiva con otros individuos en un entorno colaborativo, esto incluye habilidades de comunicación, empatía, escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y capacidad para construir relaciones positivas; además, son fundamentales para establecer relaciones de confianza, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y promover la cooperación entre los miembros del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Sus compañeros mantienen comunicación efectiva en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	
	Existen habilidades sociales que creen armonía en el proceso de trabajo.	4	4	4	
Resolver conflictos	Mis colegas y yo trabajamos juntos.	4	4	4	
	Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.	4	4	4	
Compartir tareas	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA ESPECIALIDAD EN RADIOLOGIA Fecha de diploma: 31/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 31/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	BACHILLER EN ODONTOLOGÍA Fecha de diploma: 17/06/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/04/2014 Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
CRUZADO ZORRILLA, GIANCARLO ANGEL DNI 43066334	MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 15/07/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/03/2015 Fecha egreso: 17/09/2017	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PER

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Diana Sonia Rocha Condori

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Diana Sonia Rocha Condori			
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()		
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud			
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()		Más de 5 años (X)	
DNI	40900414			
Firma del experto:				

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable habilidades gerenciales
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Habilidades técnicas, D2. Habilidades humanas, D3. Habilidades conceptuales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (60-44), Medio (43 -27), Bajo (26 -12)
Cantidad de ítems:	12
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario habilidades gerenciales elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 01: Habilidades gerenciales

Definición de la variable: Habilidades gerenciales

Se puede definir a las habilidades gerenciales como las destrezas y actitudes que los gerentes y líderes tienen al momento de planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización (Arroyo, 2022).

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Definición de la dimensión:

se tienen a las relacionadas con el conocimiento y la competencia en un área específica de trabajo, como la gestión en salud, la contabilidad, la ingeniería, la informática, entre otras más (Arroyo, 2022).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Conocimientos especializados	Sus colegas cuentan con los conocimientos y destrezas para desempeñar las funciones del cargo asignado.	4	4	4	
Capacitaciones	Se le brinda capacitaciones constantemente en el cargo para mejorar sus competencias.	4	4	4	
Actualización de conocimientos	Sus compañeros se actualizan de acuerdo a los nuevos conocimientos y tecnologías que exige el cargo.	4	4	4	

Eficacia	Sus compañeros logran cumplir con los plazos establecidos para el desarrollo de las actividades.	4	4	4	
----------	--------------------------------------------------------------------------------------------------	---	---	---	--

Dimensión 2: Habilidades humanas

Definición de la dimensión:

las cuales se refieren a la capacidad de interactuar, comunicarse, liderar y trabajar eficazmente con otras personas, estas habilidades son fundamentales para la gestión de equipos y la resolución de conflictos (Arroyo, 2022).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Empatía	Usualmente sus compañeros colaboran con usted cuando necesitan su apoyo en alguna tarea.	4	4	4	
Solución de problemas	Al tomar decisiones en su área de trabajo lo hacen para beneficio de todos.	4	4	4	
Comunicación asertiva	Sus colegas se comunican con usted de manera asertiva, es decir con un tono adecuado y palabras claras.	4	4	4	
Inteligencia emocional	Entre compañeros comparten sus emociones o cualquier situación que le pueda estar ocasionando malestar emocional.	4	4	4	

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Definición de la dimensión:

donde se tiene a la capacidad de comprender situaciones complejas, tomar decisiones estratégicas y pensar de manera global sobre la organización en su conjunto (Arroyo, 2022).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Formación profesional	Considera que todos sus compañeros aplican efectivamente los conocimientos que adquirieron en su formación profesional.	4	4	4	
Pensamiento analítico	Considera que todos sus compañeros cuentan con destrezas y actitudes para pensar analíticamente bajo cualquier escenario.	4	4	4	
Delegación de tareas	Se delega eficientemente tareas y funciones en su equipo de trabajo que tiene a cargo.	4	4	4	
Sinergia	Se busca el sinergismo dentro y fuera del área de trabajo.	4	4	4	

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor(a)(ita): Diana Sonia Rocha Condori

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de maestría de la Universidad César Vallejo, en la sede Lima, promoción 2024, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente




Firma:

Nombre completo del tesista: Delgado Toro, Heinseberg Alexander

DNI: 43894906

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez	Diana Sonia Rocha Condori		
Grado profesional	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica	Clinica (X)	Social ()	Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional	Salud		
Institución donde labora	Hospital N. PNP Luis N.		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
DNI	40900414		
Firma del experto:			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario - Habilidades gerenciales y trabajo colaborativo
Autor (a):	-
Objetivo:	Medir la variable trabajo colaborativo
Administración:	Profesionales del servicio de radiología
Año:	2024
Ámbito de aplicación:	En un hospital nivel III, Lima
Dimensiones:	D1. Interdependencia positiva, D2. Responsabilidad individual, D3. Habilidades sociales.
Escala:	(5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.
Niveles o rango:	Alto (80-59), Medio (58 -37), Bajo (36 -16)
Cantidad de ítems:	16
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 a 20 min.

4. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario trabajo colaborativo elaborado por Delgado Toro, Heinseberg Alexander en el año 2024 de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

4: Alto nivel

3: Moderado nivel

2: Bajo Nivel

1: No cumple con el criterio

Instrumento que mide la variable 02: Trabajo colaborativo

Definición de la variable: Trabajo colaborativo

Se puede definir el trabajo colaborativo como el sentido de pertenencia, ya que los miembros del equipo se sienten valorados y escuchados, lo que puede aumentar la satisfacción laboral y el compromiso con las tareas (Escarbajal, 2016).

Dimensión 1: Interdependencia positiva

Definición de la dimensión:

abarca situaciones en la que los miembros de un equipo o grupo se ven mutuamente como recursos indispensables para alcanzar un objetivo común; por lo tanto, el éxito individual está vinculado al éxito del equipo en su conjunto, lo que fomenta la colaboración, la confianza y la responsabilidad compartida (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Objetivos grupales	Considera que todos sus compañeros cumplen con el rol y las tareas en el equipo de acuerdo con el calendario especificado.	4	4	4	
	Todos sus compañeros participan del diálogo, la capacidad de escucha y/o el debate.	4	4	4	
	Ayudan las opiniones y los puntos de vista de los compañeros.	4	4	4	

Trabajo grupal	Los equipos de trabajo dirigen sus actividades de acuerdo con los mismos objetivos del hospital. Se logra construir y generar un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	4	4	4	
	Existe ayuda entre compañeros de grupo para realizar el trabajo.	4	4	4	
	Se actúa con responsabilidad para alcanzar los objetivos del trabajo colaborativo	4	4	4	
Reconocimiento	El jefe inmediato me hace saber que aprecia mis esfuerzos.	4	4	4	

Dimensión 2: Responsabilidad individual

Definición de la dimensión:

donde cada miembro de un equipo asume la responsabilidad de cumplir con sus tareas asignadas, contribuir de manera significativa al objetivo común y mantenerse comprometido con el éxito del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	En el trabajo grupal es necesaria la asistencia de otros integrantes.	4	4	4	
	Nos asistimos mutuamente para hacer nuestras actividades.	4	4	4	
Trabajo en equipo	Hay indicios de que mi jefe me está	4	4	4	

	apoyando con mis ideas o sugerencias en				
--	-----------------------------------------	--	--	--	--

Dimensión 3: Habilidades sociales

Definición de la dimensión:

siendo la capacidad de interactuar de manera efectiva con otros individuos en un entorno colaborativo, esto incluye habilidades de comunicación, empatía, escucha activa, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, negociación y capacidad para construir relaciones positivas; además, son fundamentales para establecer relaciones de confianza, fomentar un ambiente de trabajo armonioso y promover la cooperación entre los miembros del equipo (Johnson y Johnson, 1999; Escarbajal, 2016).

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Comunicación	Sus compañeros mantienen comunicación efectiva en el desempeño de sus actividades.	4	4	4	
	Existen habilidades sociales que creen armonía en el proceso de trabajo.	4	4	4	
Resolver conflictos	Mis colegas y yo trabajamos juntos.	4	4	4	
	Puedo expresar mis puntos de vista hacia colegas abiertamente al conocimiento adquirido.	4	4	4	
Compartir tareas	Los equipos de trabajo permiten la interacción de sus integrantes	4	4	4	

Graduado	Grado o Título	Institución
ROCHA CONDORI, DIANA SONIA DNI 40900414	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA RADIOLOGIA Fecha de diploma: 25/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ROCHA CONDORI, DIANA SONIA DNI 40900414	LICENCIADO EN TECNOLOGIA MEDICA AREA DE RADIOLOGIA Fecha de diploma: 25/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ROCHA CONDORI, DIANA SONIA DNI 40900414	LICENCIADA EN TECNOLOGIA MEDICA AREA: RADIOLOGIA Fecha de diploma: 25/09/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ROCHA CONDORI, DIANA SONIA DNI 40900414	BACHILLER EN TECNOLOGIA MEDICA Fecha de diploma: 23/06/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU
ROCHA CONDORI, DIANA SONIA DNI 40900414	MAESTRO EN GESTIÓN EN LOS SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 20/04/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/02/2015 Fecha egreso: 13/02/2016	UNIVERSIDAD SAN PEDRO PERU

6. Otros anexos:

Matriz de consistencia

TÍTULO: Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores				
<p>General:</p> <p>¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>2. ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?</p>	<p>General:</p> <p>Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>General:</p> <p>Ha. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en el trabajo colaborativo del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>Específicas</p> <p>1. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la interdependencia positiva del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>2. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en la responsabilidad individual del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	Variable independiente: Habilidades gerenciales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles/rangos
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos especializados • Capacitaciones • Actualización de conocimientos • Eficacia 	1,2,3,4	Ordinal Likert 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5 = Siempre	Deficiente Regular Eficiente
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Empatía • Solución de problemas • Comunicación asertiva • Inteligencia emocional 	6,7,8		
			Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> • Formación profesional • Pensamiento analítico • Delegación de tareas • Sinergia 	9,10, 11,12		
Variable dependiente: Trabajo colaborativo							
Interdependencia positiva	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos grupales • Trabajo grupal • Reconocimiento 	1,2,3,4 ,5,6,7	Ordinal Likert	Deficiente Regular			

<p>hospital nivel III, Lima 2024?</p> <p>3. ¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024?</p>	<p>de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p> <p>3. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>3. Las habilidades gerenciales influyen significativamente en las habilidades sociales del personal asistencial de radiología en un hospital nivel III, Lima 2024.</p>	<p>Responsabilidad individual</p> <p>Habilidades sociales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Trabajo en equipo • Comunicación • Resolver conflictos • Compartir tareas 	<p>8,9,10, 11</p> <p>12,13, 14,15, 16</p>	<p>1 = Nunca</p> <p>2 = Casi nunca</p> <p>3= A veces</p> <p>4= Casi siempre</p> <p>5 = Siempre</p>	<p>Eficiente</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------

Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

CONFIABILIDAD:

Habilidades gerenciales

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.967	12

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
Ítem 1	43,35	111,397	,842	,964
Ítem 2	44,20	107,432	,747	,967
Ítem 3	44,00	112,632	,675	,968
Ítem 4	43,45	110,997	,843	,964
Ítem 5	43,50	107,632	,814	,964
Ítem 6	43,45	106,787	,838	,964
Ítem 7	43,45	108,787	,860	,963
Ítem 8	43,95	107,524	,840	,964
Ítem 9	43,45	107,839	,906	,962
Ítem 10	43,55	112,471	,806	,965
Ítem 11	43,60	108,674	,877	,963
Ítem 12	43,65	107,713	,950	,961

Trabajo colaborativo

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.962	16

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
Ítem 1	59,3000	101,274	,831	,958
Ítem 2	59,4500	101,103	,863	,958
Ítem 3	59,4500	101,839	,814	,959
Ítem 4	59,7500	100,618	,887	,957
Ítem 5	60,1000	95,884	,755	,961
Ítem 6	59,3000	104,011	,721	,960
Ítem 7	59,4000	100,674	,855	,958
Ítem 8	59,5000	109,632	,301	,967
Ítem 9	59,4500	102,787	,830	,959
Ítem 10	59,9000	97,568	,703	,962
Ítem 11	59,2500	101,776	,849	,958
Ítem 12	59,3500	103,924	,857	,959
Ítem 13	59,5500	101,629	,835	,958
Ítem 14	59,3500	101,503	,774	,959
Ítem 15	59,3500	103,187	,810	,959
Ítem 16	59,3000	101,274	,913	,957

Data piloto:

Variable independiente: Habilidades gerenciales

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12
1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	3	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	5	4	5	3	4	4	3	4
13	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4
14	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5
15	4	1	1	4	4	5	5	5	4	4	4	4
16	3	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3
17	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3
18	4	2	3	3	4	5	3	3	5	4	4	4
19	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
20	4	1	3	3	1	1	2	1	2	4	2	2

Variable dependiente: Trabajo colaborativo

N°	i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	i11	i12	i13	i14	i15	i16
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4
5	3	3	3	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3
6	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3
7	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
8	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3
9	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
10	3	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
11	3	3	2	2	1	2	3	5	3	1	3	3	3	3	3	3
12	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
13	5	3	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4	3	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	4	4	4	1	5	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4
18	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
20	5	4	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva autoridad

SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN

Lima, 01 de junio de 2024

Señora:

CRNL.SPNP

Lindaaura SANTILLAN ALCAS

Jefe de la División de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del HN.PNP.LNS.

Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz Policía Nacional del Perú

Presente. –



Es grato dirigirme a usted para saludarlo, y a la vez manifestarle que, dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del tercer ciclo, se contempla la realización de una investigación con fines netamente académicos /de obtención de mi título profesional al finalizar mi carrera.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: **“Habilidades gerenciales en el trabajo colaborativo del personal asistencial del servicio de radiología de un hospital nivel III, Lima 2024”**. En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,

Heinsenber Alexander, DELGADO TORO
DNI N.43894906

CARTA DE AUTORIZACIÓN

Yo Lindaura SANTILLAN ALCAS identificado con DNI 10770235, en mi calidad de Jefe de la División de Ayuda al Diagnóstico y Tratamiento del HN.PNP.LNS. del área del Servicio de Radiología del Hospital Nacional Luis Nicasio Sáenz Policía Nacional del Perú con R.U.C N° 20504380077, ubicada en la ciudad de Lima

OTORGO LA AUTORIZACIÓN, al Sr. Heinseberg Alexander, DELGADO TORO. Identificado con DNI N°43894906, de la Carrera profesional de Tecnología Médica en Radiología, para que utilice la siguiente información de la empresa:

a fin de que sea elaborado, desarrollado y ejecutado en este nosocomio, en beneficio de la mejora en las atenciones de los pacientes del Departamento de Diagnóstico por Imágenes; tomando conocimiento que los resultados de dicha investigación estarán alojados en un repositorio de la Universidad Cesar Vallejo, de acceso a todo el público. con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional, Trabajo de investigación para optar al grado de Bachiller, Trabajo académico, Otro (Proyecto de Investigación para optar el grado de Maestría en Gestión de los Servicios de Salud).

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o Mencionar el nombre de la empresa.




OS - 353219-D(+)
Lindaura SANTILLAN ALCAS
Coronel SPNP
JEFE DIVISIÓN DE AYUDA AL
DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO
HOSPITAL NACIONAL PNP "LNS"

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante DNI:43894906

Tabla de prueba de normalidad

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	0.533	65	0.000
Trabajo colaborativo	0.510	65	0.000
Interdependencia positiva	0.484	65	0.000
Responsabilidad individual	0.477	65	0.000
Habilidades sociales	0.491	65	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, esta prueba se seleccionó porque la muestra del estudio fue mayor a 50 participantes. En los resultados de la prueba, se observa que el valor de significancia (Sig.) es menor a 0.05, específicamente 0.000, esto indica que los datos no siguen una distribución normal, es decir, tienen un comportamiento no paramétrico. Debido a que los datos no tienen una distribución normal, la prueba estadística adecuada para contrastar las hipótesis de la investigación es la regresión logística ordinal, este tipo de análisis es apropiado para variables de respuesta de naturaleza ordinal.