

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA
SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD



TESIS

**“Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2025”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN CIENCIAS
DE LA SALUD, CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE
SALUD

AUTORA: Ordoñez Abad, Sonia Edith

ASESOR: Borneo Cantalicio, Eler

HUÁNUCO – PERÚ

2026

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANCAYO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Salud Mental
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias médicas, Ciencias de la salud

Sub área: Ciencias de la salud

Disciplina: Salud ocupacional

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestra en ciencias de la salud, con mención en gerencia en servicios de salud

Código del Programa: P22

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46378047

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40613742

Grado/Título: Maestro en ciencias de la salud

Código ORCID: 0000-0002-6273-9818

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Palacios Zevallos, Juana Irma	Doctora en ciencias de la salud	22418566	0000-0003-4163-8740
2	Palacios Zevallos, Julia Marina	Doctora en ciencias de la salud	22407304	0000-0002-1160-0000
3	Palma Lozano, Diana	Maestra en ciencias de la salud con mención en: salud pública y docencia universitaria	43211803	0000-0003-4520-7374



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO (A) EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

En la ciudad de Huánuco, siendo las 11:30 horas del día 30 del mes de marzo... del año 2026, en Auditorio de la Facultad de Ciencias de la Salud y en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados de Maestría y Doctorado de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

- Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS (PRESIDENTA)
- Dra. Julia PALACIOS ZEVALLOS (SECRETARIA)
- Mg. Diana PALMA LOZANO (VOCAL)

Nombrados mediante Resolución N°134-2026-D-EPG-UDH, de fecha 26 de marzo de 2026, para evaluar la sustentación de la tesis intitulada: "EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO – 2025"; presentado (a) por el/la graduando Sonia Edith ORDOÑEZ ABAD, para optar el Grado Académico de Maestro con mención en Gerencia en Servicios de Salud.

Dicho acto de sustentación, se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) aprobada por unanimidad con el calificativo cuantitativo de 17 y cualitativo de muy bueno.

Siendo las 12:30 horas del día 30 del mes de marzo del año 2026, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.

PRESIDENTA

Dra. Juana Irma PALACIOS ZEVALLOS
Código ORCID: 0000-0003-4163-8740
DNI: 22418566

SECRETARIO

Dra. Julia Marina PALACIOS ZEVALLOS
Código ORCID: 0000-0002-1160-4032
DNI: 22407304

VOCAL

Mg. Diana PALMA LOZANO
Código ORCID: 0000-0003-4520-7374
DNI: 43211803



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: SONIA EDITH ORDOÑEZ ABAD, de la investigación titulada "Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2025", con asesor(a) ELER BORNEO CANTALICIO, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 385-2023-D-EPG-UDH del P. A. de MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA SALUD CON MENCIÓN EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 19 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Huánuco, 10 de junio de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

33. Sonia Edith Ordoñez Abad.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

11%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

hdl.handle.net

Fuente de Internet

4%

2

repositorio.ucv.edu.pe

Fuente de Internet

3%

3

repositorio.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%

4

distancia.udh.edu.pe

Fuente de Internet

2%



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



MANUEL E. ALIAGA VIDURIZAGA
D.N.I.: 71345687
cod. ORCID: 0009-0004-1375-5004

DEDICATORIA

Dedico este trabajo con profunda gratitud:

A Dios, por darme la fortaleza, salud y sabiduría para culminar este importante paso en mi formación profesional.

A mi familia, por su amor incondicional, apoyo constante y palabras de aliento en cada momento de esta travesía académica.

A mí misma, por no rendirme, por confiar en mis capacidades y por demostrar que con esfuerzo y perseverancia se pueden alcanzar los sueños.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco profundamente a Dios por brindarme la vida, la salud y la fortaleza necesaria para culminar esta etapa académica tan significativa.

A la Universidad de Huánuco, por ser el espacio formativo donde adquirí conocimientos, habilidades y valores que han fortalecido mi crecimiento profesional.

A los docentes de la Maestría en Ciencias de la Salud, con mención en Gerencia en los Servicios de Salud, por su dedicación, exigencia académica y por compartir con generosidad sus saberes y experiencias, los cuales han enriquecido mi formación integral.

A mi asesor de tesis, por su guía constante, paciencia y valiosas observaciones durante el desarrollo de esta investigación. Su acompañamiento fue fundamental para lograr este objetivo.

A los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, por su disponibilidad, colaboración y por permitirme llevar a cabo la recolección de datos, aportando de manera significativa al desarrollo de este estudio.

Y a mi familia, por su amor incondicional, su apoyo constante y por ser siempre mi fuente de motivación. Gracias por creer en mí incluso en los momentos más difíciles.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	VIII
ABSTRACT	IX
RESUMO.....	X
INTRODUCCIÓN	XI
CAPITULO I	13
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	16
1.3. OBJETIVOS.....	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
CAPÍTULO II	21
MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	21
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	23
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2. BASES TEÓRICAS	27
2.2.1. TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS	27
2.2.2. TEORIA DEL SISTEMA CONDUCTUAL DE JONSON.....	27
2.2.3.DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO.....	28

2.2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL	31
2.3. BASES FILOSÓFICAS	34
2.4. HIPÓTESIS.....	34
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	34
2.5. VARIABLES.....	35
2.5.1. VARIABLE 1	35
2.5.2. VARIABLE 2	35
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	36
CAPITULO III	39
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	39
3.1.1. ENFOQUE.....	39
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO.....	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	41
3.2.1. POBLACIÓN.....	41
3.2.2. MUESTRA.....	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	42
3.4. CONSIDERACIONES ETÍCAS.....	46
CAPITULO IV.....	48
RESULTADOS.....	48
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	48
4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	53
CAPITULO V.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
CONCLUSIONES	70
RECOMENDACIONES.....	71
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS.....	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Muestra estratificada de los trabajadores de las oficinas de la Dirección Regional de Salud.....	42
Tabla 2. Eficacia del trabajo en equipo en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	48
Tabla 3. Eficacia del trabajo en equipo según dimensiones en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.....	49
Tabla 4. Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	50
Tabla 5. Satisfacción laboral según dimensiones en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	51
Tabla 6. Prueba de normalidad de los datos	52
Tabla 7. Parametros de fuerza de relación de la prueba estadística Tau-b de Kendall.....	52
Tabla 8. Relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2025.....	53
Tabla 9. Relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	55
Tabla 10. Relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	57
Tabla 11. Relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	59
Tabla 12. Relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	61
Tabla 13. Relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Proporción de la eficacia del trabajo en equipo en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.....	48
Figura 2. Proporción de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	50
Figura 3. Proporción de la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	53
Figura 4. Proporción de la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	55
Figura 5. Proporción de la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	57
Figura 6. Proporción de la relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	59
Figura 7. Proporción de la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	61
Figura 8. Proporción de la relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	63

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco – 2025. **Metodología:** Se utilizó un enfoque cuantitativo, de nivel relacional, tipo básico y diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 180 trabajadores, seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado. La recolección de datos se realizó a través de encuestas aplicando dos cuestionarios validados y confiables: uno sobre eficacia del trabajo en equipo y otro sobre satisfacción laboral. Para el análisis estadístico se empleó la prueba Tau-b de Kendall. **Resultados:** Los resultados evidenciaron que existe una relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal evaluado ($\tau = 0,302$; $p = 0,000$), lo cual indica una correlación baja, positiva y estadísticamente significativa. Además, se encontró que las dimensiones de liderazgo ($\tau = 0,271$; $p = 0,000$), ejecución ($\tau = 0,474$; $p = 0,000$), regulación ($\tau = 0,291$; $p = 0,000$) y clima laboral ($\tau = 0,381$; $p = 0,000$) también presentan relaciones significativas con la satisfacción laboral. Por otro lado, la dimensión comunicación no mostró una relación estadísticamente significativa ($\tau = 0,148$; $p = 0,058$), superando el umbral convencional de significancia. **Conclusión:** Se confirma que una mayor percepción de eficacia en el trabajo en equipo especialmente en aspectos como liderazgo, ejecución, regulación y clima laboral se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral en los trabajadores de la DIRESA Huánuco.

Palabras clave: trabajo, equipo, satisfacción, liderazgo, clima

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between teamwork effectiveness and job satisfaction among employees of the Huánuco Regional Health Directorate – 2025. **Methodology:** A quantitative, relational, basic, and descriptive-correlational approach was used. The sample consisted of 180 employees, selected through stratified probability sampling. Data collection was carried out through surveys using two validated and reliable questionnaires: one on teamwork effectiveness and the other on job satisfaction. Kendall's Tau-b test was used for statistical analysis. **Results:** The results showed a significant relationship between teamwork effectiveness and job satisfaction among the evaluated personnel ($\tau = 0.302$; $p = 0.000$), indicating a weak, positive, and statistically significant correlation. Furthermore, the dimensions of leadership ($\tau = 0.271$; $p = 0.000$), execution ($\tau = 0.474$; $p = 0.000$), regulation ($\tau = 0.291$; $p = 0.000$), and work climate ($\tau = 0.381$; $p = 0.000$) were also found to have significant relationships with job satisfaction. On the other hand, the communication dimension did not show a statistically significant relationship ($\tau = 0.148$; $p = 0.058$), exceeding the conventional significance threshold. **Conclusion:** It is confirmed that a greater perception of effectiveness in teamwork, especially in aspects such as leadership, execution, regulation, and work climate, is associated with higher levels of job satisfaction among DIRESA Huánuco employees.

Keywords: work, team, satisfacciómachismo, gender, contraceptives

RESUMO

Objectivo: Determinar a relação entre a eficácia do trabalho em equipa e a satisfação no trabalho entre os colaboradores da Direcção Regional de Saúde de Huánuco – 2025. **Metodologia:** Foi utilizada uma abordagem quantitativa, relacional, básica e descritivo-correlacional. A amostra foi constituída por 180 colaboradores, seleccionados por amostragem probabilística estratificada. A recolha de dados foi realizada através de questionários validados e fidedignos: um sobre a eficácia do trabalho em equipa e outro sobre a satisfação no trabalho. O teste Tau-b de Kendall foi utilizado para a análise estatística. **Resultados:** Os resultados mostraram uma relação significativa entre a eficácia do trabalho em equipa e a satisfação no trabalho entre os colaboradores avaliados ($\tau = 0,302$; $p = 0,000$), indicando uma correlação fraca, positiva e estatisticamente significativa. Além disso, as dimensões de liderança ($\chi = 0,271$; $p = 0,000$), execução ($\chi = 0,474$; $p = 0,000$), regulação ($\chi = 0,291$; $p = 0,000$) e clima organizacional ($\chi = 0,381$; $p = 0,000$) também apresentaram relações significativas com a satisfação no trabalho. Por outro lado, a dimensão comunicação não apresentou uma relação estatisticamente significativa ($\chi = 0,148$; $p = 0,058$), ultrapassando o limiar de significância convencional. **Conclusão:** Confirma-se que uma maior percepção de eficácia no trabalho em equipa, especialmente em aspetos como a liderança, a execução, a regulação e o clima organizacional, está associada a níveis mais elevados de satisfação no trabalho entre os colaboradores da DIRESA Huánuco.

Palavras-chave: trabalho, equipa, satisfação, liderança, clima.

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es una percepción subjetiva e individual que influye en el bienestar emocional y en la calidad del desempeño de los trabajadores. En el sector salud, esta variable se ha convertido en un factor crítico, debido a que la insatisfacción afecta la salud física y mental del personal, incrementa el estrés, reduce la productividad y deteriora el trabajo en equipo. A nivel global y latinoamericano, los estudios han reportado elevados niveles de insatisfacción laboral vinculados a condiciones desfavorables, liderazgo autoritario, escasa comunicación efectiva, climas laborales negativos y conflictos interpersonales. En el contexto peruano, esta situación se ha agudizado en los últimos años, especialmente en el personal de salud, donde se identifican sobrecarga laboral, largas jornadas, falta de reconocimiento y dificultades para establecer relaciones colaborativas. En la Dirección Regional de Salud Huánuco, más del 50% de los trabajadores manifiestan insatisfacción laboral, así como dificultades para trabajar coordinadamente, pese a contar con equipos organizados.

Frente a esta realidad, es fundamental identificar los factores que inciden en la eficacia del trabajo en equipo y en la satisfacción laboral del personal de salud, aspectos clave para mejorar la gestión organizacional. Sus resultados ofrecen un diagnóstico que orienta la toma de decisiones basadas en evidencia, promueve un entorno laboral más colaborativo y fortalece la calidad de los servicios de salud, impactando positivamente en la atención a la población.

Por tanto, el estudio es relevante, porque, aporta de manera significativa al generar conocimiento científico sobre la relación entre trabajo en equipo y satisfacción laboral en el contexto regional de salud, donde existe escasa evidencia sistematizada. Además, ofrece un diagnóstico útil para la Dirección Regional de Salud Huánuco que permite diseñar estrategias de mejora en la gestión del talento humano. Finalmente, su enfoque cuantitativo y riguroso brinda datos confiables para sustentar decisiones organizacionales orientadas a fortalecer la colaboración, el bienestar del personal y la calidad de los servicios de salud.

En razón de lo expuesto, surge la necesidad de estudiar la eficacia del trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral, con el fin de identificar aquellos aspectos que requieren fortalecimiento para mejorar el clima organizacional y el bienestar del personal de salud en la dirección Regional de Salud Huánuco; siendo que los resultados muestran una relación positiva, baja y estadísticamente significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral ($\tau = 0,302$; $p = 0,000$), concluyendo que a medida que los trabajadores perciben una mayor eficacia en el trabajo en equipo, también tienden a presentar mayores niveles de satisfacción laboral.

Para una comprensión más amplia de los resultados, la investigación se desarrolló en cinco capítulos: En el Capítulo I, El problema de investigación, donde se presenta la descripción, la formulación y los objetivos del problema; seguido de la justificación y la viabilidad. En el Capítulo II, se explica el marco teórico, presentando los antecedentes de investigación, las bases teóricas, filosóficas, las hipótesis, las variables y su respectiva operacionalización.

En el Capítulo III, se muestra la metodología, presentando el tipo de investigación, revelando el enfoque, el nivel y el diseño, además de la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, análisis y presentación y los aspectos éticos.

En el Capítulo IV, se exhiben los resultados, describiendo el análisis descriptivo e inferencial. Y en el capítulo V, se presenta la discusión de los resultados, las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos del estudio.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La satisfacción laboral, según Spector (1), es una percepción subjetiva e individual, producto de la valoración emocional de las personas de una organización respecto de su trabajo y las consecuencias que éste trae. En este sentido, la insatisfacción laboral ha sido discutida como el fenómeno más estudiado del siglo XX en diversos ámbitos laborales y ha sido identificada como un indicador clave para mejorar el trabajo en equipo, el desempeño, ahorro de costos y calidad de vida (2).

Es por ello que, a nivel mundial el problema de insatisfacción ha afectado la salud tanto física como emocional del 65% de los trabajadores de salud, se quejan de laborar en ambientes desfavorable, inseguros, relaciones interpersonales inadecuadas, problemas constantes de liderazgo, lo que ha aumentado los niveles de estrés, ansiedad, entre otros que afectan su desempeño e interfieren en el trabajo en equipo (3) .

Asimismo, otros estudios realizados a nivel mundial, mostraron que, para el año 2022, los indios fueron los menos insatisfechos en el trabajo, con un 11%, seguidos de México, con un 15%, Estados Unidos, con un 17%, China y Reino Unido, con la misma puntuación del 26% y los empleados japoneses con un 58% de insatisfacción, seguido de Portugal que obtuvo el nivel de insatisfacción laboral más alto de la Unión Europea, con un porcentaje del 79,4% de sus empleados, los mismos que no comprometidos con su trabajo ni con la organización laboral (4).

En Latinoamérica, la satisfacción laboral es considerado un factor determinante de mayor eficiencia y eficacia en el logro de objetivos organizacionales; los reportes actuales mostraron que la insatisfacción que experimentan los trabajadores ha provocado que el 22% sufra algún tipo de trastorno mental, debido a la deficiente comunicación del equipo de trabajo, liderazgo autoritario, clima laboral desagradable y conflictos interpersonales consecutivos (5). Asimismo, se ha evidenciado insatisfacción en el 36% de los trabajadores latinos, lo que ha generado que experimenten estrés laboral, síntomas físicos y psicosociales que repercuten en su salud, lo cual ha

deteriorado su desempeño y ha puesto en riesgo la eficacia del trabajo en equipo y con ello el cumplimiento de los objetivos organizacionales (6).

También en Perú, el problema de la insatisfacción en el personal de salud se ha agravado en los últimos años a medida que han aumentado las condiciones laborales inadecuadas en sus lugares de trabajo. El 72% está insatisfecho debido a la escasez de personal que los ha llevado a trabajar horas extras, el 34% indican que la atención al cliente es inadecuada debido a la escasez de personal y el 52% señalan que están agotados por los largos turnos de trabajo (7). Además, el 71% dijo que su insatisfacción está relacionada con los conflictos recurrentes en el trabajo, la falta de seguridad laboral, bajos salarios, pocas oportunidades de ascenso, falta de reconocimiento, y altos niveles de estrés debido a un clima desfavorable, lo que ha llevado a una reducción de la productividad, aumento del ausentismo, aumento de errores, irritabilidad y falta de entusiasmo por el trabajo (8).

En la Región Huánuco, la insatisfacción del 26% de los trabajadores de salud se presenta principalmente por las deficientes condiciones de trabajo, rotaciones constantes, ambientes de trabajo hacinado, sobrecarga laboral, liderazgo autoritario, falta de motivación, conflictos entre compañeros. Además, el 32%, señaló que está insatisfechos porque tenían expectativas altas de su institución laboral respecto a los beneficios laborales, remuneraciones más justas y equitativas (9).

Ante la insatisfacción del personal de salud, surge la necesidad de fomentar el trabajo en equipo, reconocido por muchas organizaciones por su papel en mejorar la competitividad. El trabajo en equipo también favorece un ambiente laboral armonioso, una comunicación interna eficaz, la integración de nuevos y antiguos colaboradores, la transmisión de valores y cultura, y orienta a todos hacia un objetivo común que aproveche todas sus capacidades (10).

Sin embargo, McCallin (11), manifiesta que trabajar en equipo no es tarea fácil, se ha evidenciado que, en las organizaciones sanitarias a nivel mundial el 48% de los profesionales de la salud desconocen los beneficios del trabajo en equipo, el 30% muestran una actitud negativa ante la propuesta de una buena comunicación, coordinación y colaboración que les permita trabajar

en unidad, situación que crea un ambiente de trabajo poco satisfactorio y muchas veces crean un clima hostil.

Además, Katzenbach (12), evidenció que, el 42% de los profesionales sanitarios de diversas instituciones de salud tienen actitudes que dificultan el trabajo cooperativo, debido a que tienen una noción equivocada de lo que significa el trabajo en equipo; el 38% tienen dificultad para formar buenas relaciones interpersonales y el 20% prefieren trabajar de manera individual en el logro de los objetivos organizacionales.

Walsh y Walsh (13), señalaron que, en los países latinoamericanos, el trabajo en equipo en las organizaciones sanitarias no ha logrado cumplir completamente con los objetivos comunes. El 52% de los trabajadores no facilita factores que favorecen el trabajo en equipo, el 29% carece de actitud positiva hacia la cooperación, el 23% ha perdido confianza y respeto mutuo, y el 26% no contribuye a la resolución pacífica y efectiva de problemas.

Además, Giorgi (14), comprobó que, dentro de las organizaciones de salud, la mayor dificultad observada fue la capacidad para trabajar en equipo, el 63% considera que no están preparados para desarrollar tareas juntas; el 35% no están satisfechos con los objetivos logrados en los grupos formados; el 28% percibe comportamientos que dificultan el trabajo en equipo, lo que impide el progreso o crecimiento de la institución sanitaria.

En el Perú, Huapaya (15), ha observado que no es eficaz el trabajo en equipo dentro de las organizaciones de salud; el 32% de los profesionales no facilita una interrelación armoniosa, el 40% se encuentra desmotivado ante la idea de mantener una comunicación efectiva, y más del 50% aún no tienen noción de lo que significa trabajar en equipo; por lo que su actitud es cerrada cuando se requiere cumplir objetivos comunes dentro de la institución donde laboran.

En la Dirección Regional de Salud, la insatisfacción laboral está en más del 50% de los trabajadores, y situación del trabajo en equipo no es diferente a otras organizaciones de salud, los profesionales aún no entienden el impacto del trabajo en equipo, por lo cual no están dispuestos a cooperar para conseguir una comunicación efectiva. Además, se evidencia individualismo en el trabajo, a pesar de contar con equipos de salud organizados y competentes y ser una institución al servicio de la comunidad, aún les dificulta trabajar

coordinadamente integrando información entre las diversas áreas u oficinas existentes.

Además, las consecuencias derivadas de la insatisfacción laboral y la falta de eficacia en el trabajo en equipo son notorias. Según Spector (1), cuando los trabajadores experimentan una baja satisfacción en su entorno laboral, se produce un deterioro tanto en su bienestar físico y emocional como en el desempeño organizacional. En el plano individual, aumentan los niveles de estrés, ansiedad y agotamiento, afectando la motivación y el compromiso con la institución. En el ámbito organizacional, la insatisfacción genera disminución de la productividad, ausentismo, errores en las tareas, conflictos interpersonales y un clima laboral desfavorable. Estas condiciones repercuten finalmente en la calidad de los servicios, en el logro de los objetivos institucionales y en la satisfacción de los usuarios.

En este contexto, se propone el estudio titulado Eficacia del trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco, con el objetivo de identificar aquellos aspectos del trabajo en equipo que requieren fortalecerse para mejorar la satisfacción del personal que labora en dicha entidad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?
- b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?
- c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?

- d. ¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?
- e. ¿Cuál es la relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Identificar la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.
- b. Analizar la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.
- c. Establecer la relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.
- d. Identificar la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.
- e. Establecer la de relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

El presente estudio respondió a la necesidad de generar conocimiento científico sobre un tema clave para el fortalecimiento institucional en el sector salud, ante la limitada existencia de investigaciones actualizadas en el ámbito regional que analicen de forma integral la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción

laboral. Esta carencia restringe la aplicación de estrategias que mejoren la calidad de los servicios y promuevan el bienestar del personal. En este contexto, es vital la identificación de los factores motivacionales y organizacionales que inciden en la dinámica del trabajo colaborativo. Asimismo, se buscó reconocer fortalezas y debilidades internas que orienten la gestión institucional hacia una cultura basada en la cooperación, la comunicación y el desarrollo del talento humano. Finalmente, el estudio se sustentó en la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy, que concibe a las organizaciones como sistemas abiertos e interdependientes, donde la integración y el trabajo conjunto son esenciales para el logro de metas comunes.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Este estudio constituyó una herramienta valiosa para fortalecer la gestión organizacional en el sector salud, al identificar los factores que inciden en la eficacia del trabajo en equipo y en la satisfacción laboral del personal. Los resultados ofrecieron a la Dirección Regional de Salud Huánuco un diagnóstico preciso sobre el funcionamiento de los equipos, el clima laboral y la motivación del personal. A partir de estos hallazgos, los directivos pueden diseñar estrategias que optimicen la colaboración, la comunicación, el liderazgo y la asignación de funciones, promoviendo un entorno laboral más armónico y productivo. Asimismo, la detección de fortalezas y áreas de mejora facilita decisiones basadas en evidencia y orientadas al bienestar del trabajador. En consecuencia, el estudio contribuye a mejorar la calidad de los servicios de salud al potenciar el compromiso y la satisfacción del personal, generando un impacto positivo en la atención a la población y en la sostenibilidad institucional.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Metodológicamente, el presente estudio se justificó en la necesidad de analizar, con base empírica y rigurosa, la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el personal de salud de la Dirección Regional de Salud Huánuco. Para ello, se adoptó un enfoque cuantitativo, ya que permitió medir con objetividad las percepciones de los trabajadores, identificar correlaciones entre variables y generar datos confiables que sirvieron de base para la toma de decisiones. El uso de

instrumentos estructurados y validados garantizó la recolección de información precisa, mientras que el análisis estadístico permitió establecer el grado de asociación entre la dinámica del trabajo en equipo y los niveles de satisfacción laboral. En consecuencia, la metodología seleccionada fue adecuada para alcanzar los objetivos propuestos y sustentar con evidencia científica propuestas de mejora que fortalezcan la gestión del talento humano en el sector salud.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación presentó dos limitaciones principales que, sin embargo, fueron afrontadas de manera efectiva. En primer lugar, al desarrollarse bajo un enfoque transversal, los resultados permitieron identificar asociaciones entre las variables sin establecer relaciones causales. Esta condición no afectó la validez del estudio, ya que se consideró en la interpretación de los hallazgos, enfocándose en el análisis riguroso de las correlaciones observadas.

En segundo lugar, la recolección de datos enfrentó dificultades derivadas del contexto laboral y del limitado tiempo disponible del personal participante. No obstante, estas limitaciones fueron superadas mediante una adecuada coordinación institucional, flexibilidad en la programación y estrategias de comunicación asertiva, lo que garantizó la obtención de información suficiente y representativa para cumplir con los objetivos del estudio.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad del presente estudio estuvo plenamente respaldada por diversos factores clave. En primer lugar, se contó con fuentes bibliográficas actualizadas y pertinentes que sustentaron el marco teórico y contextual de la investigación. Asimismo, se dispuso de instrumentos validados y confiables que garantizaron la rigurosidad en la recolección y análisis de los datos. A ello se sumó la disponibilidad de talento humano calificado, así como de los recursos financieros necesarios para ejecutar el estudio conforme a los objetivos planteados.

Además, se aseguró el acceso al campo de estudio —la Dirección Regional de Salud—, lo cual facilitó la aplicación de los instrumentos y el contacto directo con los participantes. Este aspecto fue reforzado por el respaldo institucional, que permitió desarrollar el trabajo de campo en un

entorno favorable, cumpliendo con los principios éticos y metodológicos que rigen la investigación científica.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Mohamed et al. (16), en Egipto en el año 2022, en su estudio “Perspectiva de la eficacia del trabajo en equipo y su relación con la atracción laboral y el compromiso organizacional entre enfermeras”. Analizaron un estudio descriptivo correlacional realizado en unidades de cuidados críticos del Hospital Universitario de Beni-Suef. Participaron 873 enfermeras, utilizando cuestionarios sobre características personales, eficacia del equipo, atracción laboral y compromiso organizacional. Los resultados mostraron que El 66,1% de las enfermeras percibieron alta eficacia en el trabajo en equipo; el 68% mostró atracción laboral moderada y el 58,5% tuvo un nivel moderado de compromiso organizacional. Se encontró una correlación positiva significativa entre la eficacia del trabajo en equipo, la atracción laboral y el compromiso organizacional. Concluyeron que La eficacia del trabajo en equipo se asocia positivamente con la atracción laboral y el compromiso organizacional. Se recomienda implementar programas de formación para mejorar la eficacia del equipo.

Este antecedente contribuyó a la presente investigación al respaldar y orientar la construcción del marco teórico, al sustentar conceptualmente la variable eficacia del trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral, proporcionando un referente que permitió definir sus dimensiones y comprender cómo esta dinámica impacta en la motivación y desempeño del personal de salud en la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Bragadóttir et al. (17), en Islandia en el año 2023, en su estudio “La relación entre el trabajo en equipo de enfermería y la satisfacción laboral en hospitales”, con el objetivo de identificar el nivel de trabajo en equipo de enfermería en hospitales y su relación con la satisfacción laboral, realizaron un estudio de tipo descriptivo transversal con 567 participantes de unidades médicas, quirúrgicas y de cuidados intensivos

en hospitales de Islandia. Se utilizó la Encuesta de Trabajo en Equipo de Enfermería. Los resultados del análisis de regresión logística indicó que una mayor percepción de trabajo en equipo se asocia significativamente con una mayor satisfacción laboral. Los participantes con mejor percepción del trabajo en equipo tenían casi cinco veces más probabilidades de estar satisfechos con su posición actual. Concluyeron que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo de enfermería y la satisfacción laboral. Se enfatiza la importancia de fortalecer el trabajo en equipo para mejorar la satisfacción y retención del personal de enfermería.

Este antecedente contribuyó a la presente investigación al respaldar la definición del objetivo general y los objetivos específicos, al evidenciar que el trabajo en equipo se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, lo que orienta la formulación de objetivos dirigidos a analizar esta relación en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco y a proponer estrategias que fortalezcan la colaboración y el bienestar laboral.

Liao et al. (18), en Taiwán, en el año 2023, en su estudio “Relación entre el clima de trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la calidad de la atención sanitaria: un estudio transversal”, el objetivo fue investigar la relación entre el clima de trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la calidad de la atención médica desde la perspectiva de los empleados hospitalarios. Estudio transversal que recopiló datos de empleados hospitalarios en Taiwán. Se utilizaron cuestionarios para medir la percepción del clima de trabajo en equipo, la satisfacción laboral y la calidad de la atención médica. Los hallazgos indicaron que una percepción positiva del clima de trabajo en equipo se asocia significativamente con una mayor satisfacción laboral y una mejor calidad de atención médica. Concluyeron que, fomentar un clima de trabajo en equipo positivo puede mejorar tanto la satisfacción laboral de los empleados como la calidad de la atención médica proporcionada.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la justificación del estudio, al demostrar que un clima positivo de trabajo en equipo no solo se asocia con una mayor satisfacción

laboral, sino que también impacta en la calidad de la atención sanitaria, lo que enfatiza la relevancia de analizar estas variables en el contexto del personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco para orientar estrategias de mejora organizacional y del servicio.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Carrasco (19), en Piura-Perú, en el año 2022, en su estudio “Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022”, investigó la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral en el contexto educativo rural. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño correlacional que permitió examinar cómo las dinámicas del trabajo en equipo influyen en la satisfacción de los docentes. La muestra estuvo compuesta por 120 docentes de instituciones educativas rurales de Piura, seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado para garantizar la representación de diversas características demográficas y organizacionales. Para la recolección de datos, Carrasco utilizó dos instrumentos validados: un cuestionario de percepción sobre el trabajo en equipo y otro sobre satisfacción laboral, ambos adaptados a las particularidades del contexto educativo. Los resultados mostraron una relación significativa y positiva entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los docentes, lo que resalta la importancia de fomentar un ambiente colaborativo dentro de las instituciones educativas para mejorar el bienestar de los profesionales.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la operacionalización de las variables, al mostrar cómo medir la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral mediante cuestionarios adaptados al contexto local, lo que orienta la selección y adaptación de los instrumentos para evaluar estas variables en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Bravo y Monteza (20), en Lima – Perú, en el año 2022, en su estudio “Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana”, con el objetivo de determinar la relación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima

Metropolitana, realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental. Muestra censal de 100 trabajadores. Se aplicaron dos instrumentos validados con alfa de Cronbach de 0.967 y 0.675 para evaluar el trabajo en equipo y la satisfacción laboral, respectivamente. Los resultados evidenciaron que una correlación positiva y significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral (Rho de Spearman = 0.836; $p = 0.000$). Concluyeron que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la justificación del estudio, al evidenciar que la relación positiva y significativa entre trabajo en equipo y satisfacción laboral también se presenta en contextos laborales locales, lo que refuerza la importancia de analizar esta relación en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco para orientar estrategias de mejora del desempeño y del bienestar laboral.

Millones y Alvarado (21), en Lima – Perú, en el año 2021, en su estudio “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz”, analizaron cómo las condiciones laborales influyen en la satisfacción laboral de los profesionales de enfermería en un hospital público. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional, que permitió evaluar la relación entre las condiciones de trabajo (como la carga laboral, los recursos disponibles y el ambiente físico) y la satisfacción laboral de los enfermeros que laboran en el Centro Quirúrgico. La muestra consistió en 40 profesionales de enfermería, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, los autores utilizaron un cuestionario estructurado que evaluaba las condiciones de trabajo en el área quirúrgica, y otro instrumento que medía la satisfacción laboral, abordando aspectos como el reconocimiento, el ambiente laboral, la relación con los superiores y las oportunidades de desarrollo profesional. Los resultados mostraron que las condiciones laborales adecuadas (en términos de infraestructura, equipo y apoyo institucional) estaban

positivamente correlacionadas con una mayor satisfacción laboral entre los enfermeros.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la definición y medición de la variable satisfacción laboral, mostrando que factores organizacionales, como las condiciones de trabajo, influyen en el bienestar del personal de salud. Esta evidencia permitió relacionar conceptualmente la satisfacción laboral con la eficacia del trabajo en equipo y definir sus dimensiones y criterios de evaluación en el contexto del personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Gómez (22), en Huánuco – Perú, en el año 2024, en su estudio “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen, Huánuco – 2022”, con el objetivo de determinar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores, se realizó un estudio de diseño correlacional no experimental, muestra de 33 trabajadores, encuesta validada. Los resultados mostraron una correlación alta entre satisfacción y compromiso organizacional ($Rho = 0.622$). Concluyó que la satisfacción laboral es clave para fortalecer el compromiso y el trabajo colectivo.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la relevancia del estudio, al evidenciar que la satisfacción laboral influye directamente en el compromiso y la colaboración del personal, lo que refuerza la importancia de analizar su relación con la eficacia del trabajo en equipo en el contexto del personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco para orientar estrategias que fortalezcan el desempeño y la cohesión laboral.

Cárdenas et al. (9), en Huánuco – Perú, en el año 2021, en su estudio “Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco – 2021”, analizaron la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital público. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, con un

diseño correlacional, para determinar cómo las condiciones de trabajo, como la carga laboral, las herramientas y equipos disponibles, la seguridad laboral y las relaciones interpersonales, influyen en la satisfacción laboral de los enfermeros en el área quirúrgica. La muestra estuvo compuesta por 40 profesionales de enfermería, seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de datos, los investigadores utilizaron un cuestionario estructurado que evaluaba las condiciones de trabajo, como las infraestructuras, los recursos disponibles y las relaciones laborales, así como la satisfacción laboral de los enfermeros, abarcando aspectos como la seguridad laboral, el reconocimiento profesional y el ambiente de trabajo. Los resultados indicaron que las condiciones de trabajo positivas, como el buen ambiente laboral y los recursos adecuados, estaban positivamente correlacionadas con una mayor satisfacción laboral entre los enfermeros del área quirúrgica.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la operacionalización de la variable satisfacción laboral, al mostrar que factores como las condiciones de trabajo, la seguridad laboral, los recursos disponibles y las relaciones interpersonales influyen significativamente en el bienestar del personal, lo que permitió definir dimensiones y criterios para medir esta variable en relación con la eficacia del trabajo en equipo en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Diego et al. (23), en Huánuco – Perú, en el año 2024, en su estudio “Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público Huánuco-2023”, con el objetivo de relacionar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral del personal de enfermería en emergencia de un hospital público, se realizó un estudio cuantitativo, correlacional, con 30 profesionales encuestados mediante instrumentos validados. En los resultados se halló una relación positiva significativa entre condiciones de trabajo (incluyendo trabajo en equipo y liderazgo) y satisfacción laboral. Concluyeron que, mejorar las condiciones laborales fomenta mayor satisfacción entre el personal de salud.

Este antecedente contribuye a la presente investigación al respaldar la formulación de las hipótesis, al evidenciar que la eficacia del trabajo en equipo y las condiciones laborales se asocian significativamente con la satisfacción laboral, lo que fundamenta la hipótesis de que existe una relación positiva entre estas variables en el personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. TEORÍA GENERAL DE SISTEMAS

Planteada por Bertalanffy, citado por Meléis (24), quien señala que los sistemas están formados por elementos interdependientes que interactúan continuamente con su entorno, y que los cambios en un componente afectan a los demás. Aplicada al ámbito organizacional, sugiere que la satisfacción laboral y la eficacia del trabajo en equipo dependen de cómo se relacionan y ajustan los diferentes elementos de la organización. En la Dirección Regional de Salud Huánuco, los trabajadores conforman un sistema abierto, donde la colaboración, la comunicación efectiva y la coordinación entre los miembros del equipo permiten adaptarse a situaciones de insatisfacción laboral, fortalecer la cohesión grupal y mejorar el desempeño. Esta teoría fundamenta la investigación al sustentar la importancia de analizar cómo la interacción entre los integrantes del equipo influye en la satisfacción laboral y, en consecuencia, en la calidad de los servicios de salud, destacando la organización como un sistema dinámico e interdependiente.

2.2.2. TEORIA DEL SISTEMA CONDUCTUAL DE JONSON

Planteado por Johnson (25) postula que el comportamiento humano se organiza en un sistema interdependiente e integrado, donde cada individuo es esencial para el funcionamiento del conjunto. En el contexto de la salud, los trabajadores forman un sistema de comportamiento que requiere estabilidad y coherencia para mantener un ambiente laboral positivo. La interdependencia entre los miembros del equipo implica que los cambios en un individuo o en sus interacciones afectan el rendimiento y bienestar del resto del sistema. La regulación constante de estos comportamientos permite a los trabajadores adaptarse a las demandas del entorno y a los cambios organizacionales,

lo que es clave para mantener la satisfacción laboral y asegurar la calidad del servicio. Esta teoría fundamenta la investigación al respaldar la importancia de analizar cómo la eficacia del trabajo en equipo influye en la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Salud Huánuco, destacando la adaptación y cooperación como factores esenciales para un ambiente laboral saludable y eficaz.

2.2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Pont y Teixidor (26), sostienen que el trabajo en equipo eficaz depende de varios factores clave que facilitan la integración y el rendimiento colectivo. En primer lugar, destacan la igualdad de poder y la competencia profesional, la confianza, el respeto, los valores compartidos y la colaboración activa entre sus miembros. Una comunicación clara, continua y fluida permite expresar opiniones, resolver desacuerdos y asegurar la comprensión mutua, facilitando la coordinación, el logro de objetivos y un ambiente laboral armonioso, lo que fortalece tanto el rendimiento colectivo como el bienestar de los trabajadores.

Según Ivancevich, et. al (27), la eficacia del trabajo en equipo depende de una comunicación clara, continua y fluida, que permita expresar opiniones, resolver desacuerdos y asegurar la comprensión mutua. Esta comunicación facilita la coordinación, el logro de objetivos y un ambiente laboral armonioso, destacando la necesidad de que todos los miembros tengan acceso a información relevante para desempeñar sus funciones de manera efectiva.

En este sentido, Chiavenato (28), ratifica la importancia de la comunicación, la delegación de funciones y la coordinación como elementos esenciales para lograr la eficacia de los equipos de trabajo. Una comunicación clara y eficaz facilita la comprensión mutua, la cohesión y la colaboración entre los miembros, tanto dentro de la organización como con actores externos. La delegación adecuada permite que los empleados actúen con autonomía y responsabilidad, siempre respaldados por supervisión y recursos suficientes, evitando frustración y desmotivación. La coordinación, a su vez, integra y

armoniza las actividades de distintos equipos, asegurando que las decisiones y acciones individuales estén alineadas con los objetivos institucionales. La interacción efectiva de estos procesos fortalece el desempeño colectivo, mejora la satisfacción laboral y contribuye al éxito organizacional.

2.2.3.1. DIMENSIONES DE LA EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Según Robbins y Judge (29), la eficacia del trabajo en equipo es un proceso dinámico que implica a un grupo de personas que trabajan de manera coordinada para alcanzar un objetivo común. Para que esta colaboración sea efectiva, es fundamental que se consoliden diferentes dimensiones que organizan y sostienen el funcionamiento interno del grupo.

a) Liderazgo, el liderazgo en el equipo es la capacidad que tiene un miembro, generalmente designado o reconocido de manera natural, para guiar y coordinar los esfuerzos de todos hacia los objetivos planteados. Un liderazgo efectivo promueve la confianza, la claridad y la cohesión grupal. Dentro del liderazgo, se destacan varios indicadores clave. En primer lugar, el líder es reconocido y aceptado voluntariamente por todos los miembros del equipo, fundamentando su autoridad en la confianza y el respeto mutuo. Asimismo, dirige y motiva al grupo hacia el logro de los objetivos, manteniendo claridad en las prioridades y evitando distracciones que puedan desviar al equipo de su propósito común. Finalmente, un liderazgo sólido se refleja en la capacidad de establecer y aplicar normas de manera coherente y firme, garantizando que se respeten las reglas, se mantenga el orden y se favorezca un funcionamiento armonioso y eficiente del equipo.

b) Comunicación, la comunicación dentro de un equipo de trabajo es un proceso esencial mediante el cual los miembros transmiten información, ideas, opiniones y emociones de manera efectiva, con el fin de coordinar actividades y fortalecer la cohesión grupal. Esta comunicación se caracteriza por ser fluida, asegurando un intercambio constante de información sin barreras

ni retrasos que pueda afectar el desempeño del grupo. Además, debe ser clara, de modo que los mensajes sean comprensibles, precisos y directos, evitando malentendidos. Asimismo, la comunicación debe ser transversal y horizontal, circulando libremente entre todos los integrantes, lo que fomenta la participación igualitaria y garantiza el acceso equitativo a la información dentro del equipo.

c) Ejecución, la ejecución en el trabajo en equipo se refiere a la capacidad del grupo para implementar de manera efectiva las normas, estrategias y tareas previamente definidas, garantizando tanto la responsabilidad individual como la colectiva en el cumplimiento de los compromisos asumidos. Esta dimensión se manifiesta cuando el equipo ejecuta correctamente las normas establecidas, asegurando coherencia y disciplina en sus acciones; cuando toma decisiones estratégicas, basadas en el análisis de alternativas y orientadas al logro de los objetivos a corto, mediano y largo plazo; y cuando cada miembro cumple sus tareas con responsabilidad, comprometiéndose plenamente con su rol y contribuyendo al resultado global del grupo.

d) Regulación, la regulación en el equipo se refiere a la capacidad del grupo para establecer, respetar y aplicar de manera efectiva normas claras que orienten sus acciones, especialmente en la resolución de conflictos o problemas que puedan surgir durante el trabajo conjunto. Esta dimensión se evidencia cuando las normas son claras y comprensibles para todos los miembros, cuando los conflictos se solucionan siguiendo los procedimientos previamente establecidos y evitando decisiones arbitrarias, y cuando la eficacia del equipo se evalúa considerando el grado de cumplimiento de dichas normas, garantizando criterios objetivos y consistentes para medir el desempeño colectivo.

e) Clima laboral, el clima laboral dentro de un equipo se refiere al ambiente emocional y relacional que se vive entre sus miembros, influyendo directamente en su motivación, satisfacción y bienestar. Esta dimensión se refleja cuando existe un ambiente

de trabajo caracterizado por el respeto, la colaboración, la empatía y el apoyo mutuo; cuando los integrantes aceptan de manera positiva las críticas constructivas, utilizándolas para mejorar; cuando los conflictos se gestionan de forma madura y respetuosa, favoreciendo la cohesión del grupo; y cuando los miembros se sienten libres y confiados para expresar sus opiniones, ideas y sentimientos, promoviendo una comunicación abierta y enriquecedora.

2.2.4. DEFINICIONES CONCEPTUALES DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada desde distintas perspectivas, siendo una de las más influyentes la propuesta por Locke (30), quien la define como una emoción positiva que experimenta un trabajador al realizar tareas que le resultan significativas, constituyéndose así en una respuesta afectiva ante su entorno laboral. Esta respuesta no solo se dirige al trabajo en general, sino también a sus múltiples dimensiones, como las tareas específicas, las buenas elaciones con los compañeros, la vigilancia, la remuneración, las oportunidades de ascenso y el ambiente organizacional.

Complementando esta visión, Flores (31), sostiene que, refleja el sentimiento general que tiene el individuo sobre su labor diaria, abarcando elementos objetivos y subjetivos como el salario, la supervisión directa, las condiciones físicas del entorno laboral, las posibilidades de crecimiento profesional y la calidad de las relaciones laborales. Además, resalta que esta satisfacción constituye una tendencia relativamente estable de respuesta consciente, influida por las creencias, expectativas y valores que el individuo ha desarrollado en relación con su actividad profesional.

En términos organizacionales, la satisfacción laboral se ha vinculado históricamente con el buen funcionamiento de las instituciones. En este sentido, Burke (32), encontró en su estudio una correlación positiva entre la implementación de prácticas gerenciales efectivas, la satisfacción laboral del personal, la lealtad organizacional, la satisfacción del cliente, así como con variables críticas como la

productividad, la rentabilidad y el crecimiento empresarial. Estas relaciones también se reflejan en un mayor compromiso organizacional por parte de los trabajadores.

Del mismo modo, la investigación desarrollada por Jacobs y Soloman (33), evidenció una asociación positiva entre la satisfacción laboral y el desempeño del personal, siendo esta conexión particularmente sólida en aquellos entornos organizacionales donde los incentivos están claramente vinculados al logro de un buen rendimiento en las tareas asignadas. Esto resalta la importancia de políticas institucionales que refuercen el reconocimiento y la motivación como medios para fomentar un clima laboral saludable y una gestión eficiente del talento humano.

2.2.4.1. DIMENSIONES DE LA SATISFACCION LABORAL

Las dimensiones de la satisfacción laboral según Casales y Rubi (34) está compuesta por:

a) Contenido del trabajo, la satisfacción laboral, vista desde la perspectiva del trabajador, se configura como un fenómeno complejo que integra la valoración de su desempeño y el impacto de su labor en el entorno. Se expresa cuando los empleados reconocen y valoran los resultados de su trabajo, confían en sus propias habilidades y conocimientos, y perciben que sus acciones contribuyen de manera positiva al bienestar de otras personas. Además, la retroalimentación constante y constructiva que reciben de sus supervisores y compañeros refuerza su motivación, fortalece su autoestima profesional y consolida su compromiso con los objetivos y metas de la organización, promoviendo así un entorno laboral más productivo y satisfactorio.

b) Trabajo conjunto, la satisfacción laboral desde la perspectiva del trabajador se manifiesta en su capacidad para cumplir con las tareas asignadas de manera eficaz, observar los resultados tangibles de su trabajo, participar activamente en la definición de metas y objetivos, y contar con el apoyo constante de su equipo en el logro de metas comunes. Esta dimensión se refleja cuando los empleados ejecutan todas sus actividades

encomendadas, perciben el impacto de sus contribuciones en el progreso del grupo, intervienen en la planificación de los objetivos del equipo, colaboran de manera coordinada para alcanzar las metas y reciben respaldo y solidaridad de sus compañeros, fomentando un entorno laboral basado en la cooperación, la confianza y el compromiso colectivo.

c) Reconocimiento, la satisfacción laboral también está influenciada por factores como la calidad de las relaciones entre los miembros del grupo y con sus superiores, la remuneración percibida, y la claridad en los criterios de evaluación y reconocimiento profesional. Se refleja cuando los trabajadores experimentan bienestar gracias al compañerismo y la amistad dentro del equipo, consideran que su trabajo les permite cubrir sus necesidades personales y familiares, perciben que su salario es justo en relación con la calidad de su desempeño y su nivel de preparación, y comprenden de manera transparente los criterios utilizados para otorgar méritos y reconocimientos. Estos aspectos contribuyen a generar estabilidad, motivación y un sentido de equidad dentro del entorno laboral.

d) Bienestar laboral, la satisfacción laboral también está determinada por el bienestar en el ambiente de trabajo, que abarca la seguridad, condiciones higiénicas, comodidad de los espacios y equipos, horarios flexibles, y la disponibilidad de servicios como alimentación, transporte y salud. Asimismo, se ve influida por las oportunidades de desarrollo personal y profesional, así como por el apoyo para afrontar problemas personales o familiares. Esta dimensión se refleja cuando los trabajadores perciben que su entorno es seguro y saludable, que los espacios e instalaciones son adecuados, que los horarios permiten equilibrar la vida laboral y personal, y que cuentan con oportunidades de crecimiento y participación en actividades culturales, recreativas y sociales, así como respaldo institucional frente a situaciones personales, promoviendo así un ambiente de bienestar integral y satisfacción profesional.

2.3. BASES FILOSÓFICAS

La presente investigación se fundamenta filosóficamente en el humanismo, corriente que concibe al ser humano como el centro de toda actividad social y organizacional, reconociéndolo como un individuo dotado de dignidad, capacidades y potencial para desarrollarse en un ambiente de respeto, cooperación y participación. Desde esta perspectiva, las organizaciones deben propiciar condiciones que favorezcan el bienestar de las personas, promoviendo relaciones interpersonales basadas en la confianza, la comunicación efectiva y el trabajo colaborativo.

En el ámbito organizacional, el humanismo sostiene que el logro de los objetivos institucionales depende no solo de los recursos materiales y tecnológicos, sino también de la motivación, el compromiso y la satisfacción de quienes integran la organización. En ese sentido, el trabajo en equipo constituye una expresión de los principios humanistas, ya que fomenta la colaboración, el respeto por las capacidades individuales y la responsabilidad compartida para alcanzar metas comunes. Asimismo, la satisfacción laboral refleja el grado en que la institución responde a las necesidades personales y profesionales de sus trabajadores, fortaleciendo su sentido de pertenencia y desempeño. Por ello, esta investigación asume el enfoque humanista como fundamento filosófico, al considerar que la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral son aspectos interrelacionados que contribuyen al desarrollo de las personas y al cumplimiento de la misión institucional

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: Existe una relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Ho: No existe una relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

Hi₁: Existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H₀₁: No existe una relación significativa entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H_{i2}: Existe una relación significativa entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H₀₂: No existe una relación significativa entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H_{i3}: Existe una relación significativa entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H₀₃: No existe una relación significativa entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H_{i4}: Existe una relación significativa entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H₀₄: No existe una relación significativa entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H_{i5}: Existe una relación significativa entre la dimensión clima laboral del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

H₀₅: No existe una relación significativa entre la dimensión clima laboral del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE 1

Satisfacción laboral

2.5.2. VARIABLE 2

Eficacia del trabajo en equipo

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO
V. 1 Satisfacción laboral	Contenido del Trabajo	Cualitativo nominal	- Aprecian los resultados de su trabajo - Está satisfecho con sus habilidades y conocimientos - Su trabajo afecta el bienestar de otras personas. - Los jefes muestran el desarrollo de su labor	Ordinal	Cuestionario sobre la satisfacción laboral
	Trabajo conjunto		- Desarrollan todas las tareas asignadas - Se observa el resultado de su trabajo - Participa en la determinación de metas y objetivos - Se trabaja en equipo para alcanzar las metas - Recibe apoyo de su equipo	Ordinal	
	Reconocimiento		- Satisfacción por la amistad en el equipo - Satisface sus necesidades con el trabajo - El sueldo está de acuerdo con la calidad de su trabajo - El sueldo está de acuerdo a su preparación - Son claros los aspectos evaluados para los méritos	Ordinal	

V. 2 Eficacia del trabajo en equipo	Bienestar laboral	Cualitativo nominal	- El ambiente de trabajo es seguro - Las condiciones higiénicas son favorables - Los espacios son favorables - Los horarios son flexibles - Se evidencia condiciones favorables y de buena salud - Satisfacción con el desarrollo personal y profesional - Tiene apoyo para resolver sus problemas personales - Participa en las esferas culturales, recreativas y sociales	Ordinal	
	Liderazgo		- El liderazgo es aceptado por toso el equipo - El líder está enfocado en los objetivos - El líder es firme y contundente en sus normas	Ordinal	
	Comunicación		- La comunicación es fluida - La comunicación es clara - La comunicación es transversal y horizontal	Ordinal	
	Ejecución		- Se ejecuta correctamente las normas - Se toma decisiones estratégicas - Se ejecuta las tareas con responsabilidad	Ordinal	Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo
	Regulación		- Las normas son claras y entendibles	Ordinal	

	- La solución de los problemas sigue las normas establecidas - Se evalúa a la eficacia en base a las normas	
Clima laboral	- Existe un buen clima laboral - Se acepta de buena forma las críticas positivas - Se maneja correctamente los conflictos - Los miembros se expresan abiertamente	Ordinal

CAPITULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Quezada (35), el estudio se caracterizó por los siguientes tipos:

El estudio fue de tipo básico, ya que su objetivo principal consistió en generar nuevas teorías en torno a la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral, sin vincularlas directamente a aplicaciones prácticas. Esto implicó que el propósito fuera expandir el conocimiento teórico en lugar de intervenir directamente en un contexto específico.

Asimismo, el estudio fue observacional, dado que el investigador no intervino ni modificó las variables en estudio. El objetivo fue observar y analizar las relaciones entre las variables sin influir en ellas, permitiendo que su comportamiento se desarrollara de forma natural.

Se trató de un estudio transversal, lo que significó que las variables — en este caso, la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral— se midieron en un solo momento o punto en el tiempo, sin realizar un seguimiento longitudinal.

Finalmente, el estudio fue prospectivo, ya que se orientó hacia el futuro y los datos se recopilaron a partir de una fuente primaria. Esto permitió al investigador observar eventos que aún no habían ocurrido al momento del diseño del estudio, lo cual ofreció una mejor oportunidad para controlar el sesgo de medición.

3.1.1. ENFOQUE

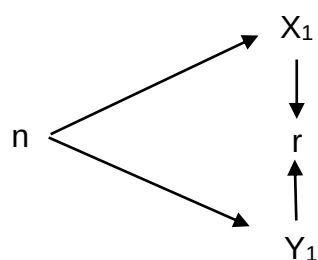
Según Hernández y Mendoza (36), El enfoque del estudio fue cuantitativo, dado que se llevó a cabo la medición numérica de las variables eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral. Este enfoque permitió obtener datos en forma de cifras, lo que facilitó el análisis estadístico. A través de este enfoque, se utilizaron herramientas estadísticas para contrastar las hipótesis del estudio, permitiendo identificar relaciones y patrones en los datos de manera objetiva y precisa. El uso de la estadística como herramienta principal de análisis aseguró una evaluación rigurosa de las variables en estudio y la validación de los resultados obtenidos.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Según Hernández y Mendoza (36), respecto al nivel de investigación, el estudio se clasificó como de nivel relacional, ya que tuvo como objetivo demostrar la relación de dependencia entre las variables eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral. En este tipo de estudio, se buscó identificar y analizar cómo una variable influye o está vinculada con la otra, permitiendo entender la naturaleza y el grado de asociación entre ambas. Este nivel de investigación fue crucial para establecer si existían patrones o correlaciones que pudieran explicar cómo la eficacia del trabajo en equipo impactaba en la satisfacción laboral de los empleados.

3.1.3. DISEÑO

El diseño de la investigación correspondió al descriptivo-correlacional, ya que tuvo como objetivo describir las características de las variables eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral, y, a su vez, establecer la relación o correlación existente entre ambas. Este diseño permitió no solo identificar las características y comportamientos de las variables en estudio, sino también analizar la naturaleza y el grado de la relación entre ellas, proporcionando una comprensión más profunda de cómo la eficacia del trabajo en equipo pudo influir en la satisfacción laboral del personal de salud.



Donde:

n: Muestra de investigación

X₁: Variable 1 - Satisfacción laboral

r: Relación entre variables

Y₁= Variable 2 - Eficacia del trabajo en equipo

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por total de 350 trabajadores de la DIRESA Huánuco.

3.2.2. MUESTRA

Desde la Perspectiva de Sierra (37), cuando se conoce el tamaño de la población, se utiliza la siguiente fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N = 350 Trabajadores

Z = 1,96, constante según el nivel de confianza del 95%.

p = 50% (Probabilidad de éxito)

q = 50% (Probabilidad de fracaso)

e² = 5% error de precisión

Aplicando la fórmula se tiene:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,50)(0,50)(350)}{(0,05)^2(349) + (1,96)^2(0,50)(0,50)}$$

$$n = \frac{(3,84)(87,5)}{0,9 + 0,96}$$

$$n = 336$$

$$1,86$$

$$n = 180$$

$$n = 180$$

La muestra fue de 180 trabajadores de la DIRESA Huánuco.

3.2.3. MUESTREO

El muestreo fue de tipo probabilístico, aleatorio estatificado, donde se eligió a los trabajadores de cada oficina de manera proporcional.

El cálculo del factor de proporción fue:

$$f = n/N$$

$$f = 180/350 \times 100$$

$$f = 51,4\%$$

Tabla 1. Muestra estratificada de los trabajadores de las oficinas de la Dirección Regional de Salud

Estratos de la población por oficinas	Población de cada estrato	Proporción de cada estrato	Estrato de la muestra
Salud a las personas	47	51,4%	24
Epidemiología	16	51,4%	8
Recursos humanos	30	51,4%	15
Economía	26	51,4%	13
Promoción de la salud	18	51,4%	9
Dirección general	7	51,4%	4
Imagen institucional	10	51,4%	5
Medicamentos insumos y drogas	42	51,4%	22
Informática, telecomunicación y estadística	18	51,4%	9
Planeamiento estratégico	32	51,4%	16
Logística	30	51,4%	15
Patrimonio	13	51,4%	7
Salud ambiental	23	51,4%	12
Defensa Nacional	13	51,4%	7
El Sistema de Aten Móvil de Urgencias	25	51,4%	13
TOTAL	350	-	180

Nota. Nómina DIRESA-Huánuco

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La técnica que se utilizó en la presente investigación fue la encuesta, la cual permitió obtener información de una muestra representativa mediante el uso de cuestionarios estructurados, con el objetivo de generalizar los resultados a una población más amplia. El instrumento fue el cuestionario tipo Likert, que es una escala de medición que presenta una serie de afirmaciones o ítems, y el encuestado debe indicar su grado de acuerdo o desacuerdo con cada una. Se basó en un formato ordinal.

3.3.1. PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

• Escala de actitudes machistas sexuales y reproductivas

El cuestionario fue aplicado a los trabajadores de las diferentes oficinas a fin de conocer sus datos personales y laborales. El instrumento constó de 7 preguntas, 3 enfocados en los datos personales, como edad, sexo y estado civil; 4 sobre datos laborales como la categoría profesional, tiempo de servicio, área funcional y condición laboral. (Anexo 1)

Instrumento para evaluar la eficacia del trabajo en equipo

Nombre del instrumento	Cuestionario de la Eficacia del Trabajo en Equipo
Autor	Bachenheimer, L
Año	1982
Objetivo	Evaluar el nivel de eficacia del trabajo en equipo desde la percepción de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA).
Población objetivo	Trabajadores administrativos y asistenciales de la Dirección Regional de Salud (DIRESA)
Número de ítems	20 ítems
Estructura del cuestionario	Dimensiones: Liderazgo (1, 2, 3, 4) Comunicación (5, 6, 7, 8) Ejecución (9, 10, 11, 12) Regulación (13, 14, 15, 16) Clima laboral (17, 18, 19, 20)
Tipo de escala	Escala tipo Likert de 4 puntos: 1 = Nunca 2 = Algunas veces 3 = Muchas veces 4 = Siempre
Categorías de interpretación de puntuación total	20 – 40 puntos: Trabajo en equipo ineficaz 41 – 60 puntos: Trabajo en equipo moderadamente eficaz 61 – 80 puntos: Trabajo en equipo altamente eficaz
Aplicación	Autoaplicado, individual y presencial
Tiempo estimado de aplicación	10 a 15 minutos

Instrumento para evaluar la eficacia del trabajo en equipo

Nombre del instrumento	Cuestionario de Satisfacción Laboral
Autor	Bachenheimer, L
Año	2006
Objetivo	Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud (DIRESA).
Población objetivo	Trabajadores de instituciones públicas o privadas.
Número de ítems	20 ítems
Estructura del cuestionario	Dimensiones: Contenido del trabajo (4 ítems) Trabajo conjunto (6 ítems)

	Reconocimiento (5 ítems)
	Bienestar laboral (5 ítems)
Tipo de escala	Escala tipo Likert de 5 puntos: 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre
Categorías de medición	82 a 100 puntos: Satisfecho 53 a 81 puntos: Poco satisfecho 22 a 52 puntos: Insatisfecho
Aplicación	Autoaplicado, individual y presencial
Tiempo estimado de aplicación	10 a 15 minutos

3.3.2. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

El cuestionario de eficacia del trabajo en equipo fue diseñado por Bachenheimer (38), validado por un equipo de expertos de la Universidad de Ohio en 1982.

Además, se realizó la validación de contenido de los instrumentos a través del juicio de expertos, quienes determinaron su coherencia, claridad, consistencia, objetividad y pertinencia por lo que fue válido para ser aplicado a los trabajadores de la DIRESA-Huánuco.

3.3.3. CONFIABILIDAD ESTADÍSTICA DE LOS INSTRUMENTOS

El cuestionario de eficacia del trabajo en equipo demostró una alta consistencia interna con un coeficiente Alfa de Cronbach = 0,89, lo que indica una alta fiabilidad para medir la eficacia del trabajo en equipo.

Por otro lado, el cuestionario de satisfacción laboral, fue diseñado por Casales y Rubi (34), también mostró una alta confiabilidad. Tras un estudio piloto, los resultados arrojaron un Alfa de Cronbach de 0,934, lo que lo clasificó como un instrumento de alta confiabilidad para evaluar la satisfacción laboral de los empleados.

3.3.4. PARA LA PRESENTACIÓN DE DATOS

El proceso para la interpretación, presentación de datos y resultados se llevó a cabo en las siguientes fases:

o Revisión de los datos: En esta fase se examinaron los formularios completados para garantizar la calidad de la información. Se verificó que todos los datos estuvieran completos, correctamente registrados y sin inconsistencias, asegurando la validez y confiabilidad de la base de datos.

o Codificación de los datos: Durante la recolección de datos, se asignaron códigos numéricos a las respuestas obtenidas en los formularios, de acuerdo con las categorías y variables del estudio. Esto facilitó la organización y el análisis estadístico de los datos.

o Clasificación de los datos: Los datos se clasificaron de acuerdo con las variables del estudio en categorías que podían ser categóricas, numéricas u ordinales, según la naturaleza de las respuestas. Esto permitió estructurar la información de manera adecuada para su análisis.

o Presentación de los datos: Los datos se presentaron de manera clara y comprensible. Se utilizaron tablas académicas para mostrar los resultados de forma ordenada y gráficos (como barras, líneas o pasteles) para ilustrar visualmente las relaciones entre las variables en estudio. Estas presentaciones facilitaron la interpretación y comprensión de los resultados para los interesados en el estudio.

3.3.4.1. ACTIVIDADES REALIZADAS

Las actividades para la aplicación del estudio se llevaron a cabo de la siguiente manera:

- Se capacitó al personal encargado de aplicar los cuestionarios, asegurando que contaran con los conocimientos necesarios sobre el manejo adecuado de los instrumentos de medición y el respeto por los principios éticos durante el proceso.
- Se solicitó el permiso correspondiente al director de la Dirección Regional de Salud (DIRESA), lo que permitió acceder al ámbito de estudio y contar con el respaldo institucional necesario.
- Considerando el tamaño de la muestra, se procedió a la aplicación del consentimiento informado a todos los trabajadores involucrados, garantizando que su participación fuera completamente voluntaria y que estuvieran al tanto de los objetivos y la confidencialidad del estudio.

- Los cuestionarios se aplicaron en las respectivas oficinas de los trabajadores. Cada cuestionario tuvo una duración aproximada de 20 minutos, lo que permitió a los participantes completar las preguntas de manera tranquila y sin presiones.
- Una vez recopilada toda la información, se procedió al procesamiento de los datos mediante el programa SPSS para Windows, versión 26, lo que facilitó el análisis estadístico y la obtención de los resultados

3.3.5. PARA EL ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

En esta fase, se realizó un análisis descriptivo e inferencial de cada una de las variables involucradas en el estudio. Esto incluyó lo siguiente:

En el análisis descriptivo, se realizó un análisis de distribución de frecuencias. Se calculó la frecuencia con la que ocurrieron los distintos valores o categorías dentro de cada variable y se elaboró la distribución de frecuencias correspondiente.

Para analizar la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción del personal de salud, se utilizó la prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, en razón del nivel de medición de ambas variables, las cuales fueron obtenidas mediante escalas tipo Likert de naturaleza ordinal.

La prueba Tau-b de Kendall es un coeficiente de correlación diseñado para datos de este tipo y resulta especialmente útil cuando no se cumplen los supuestos de normalidad requeridos por pruebas paramétricas como el coeficiente de Pearson. Además, esta prueba tiene la ventaja de corregir el efecto de empates, lo que la hace más robusta en la interpretación de datos con categorías repetidas.

El empleo de esta técnica permitió estimar la fuerza y la dirección de la asociación entre ambas variables, siendo una elección metodológicamente adecuada según la naturaleza de los datos obtenidos en la presente investigación. El nivel de confianza considerado fue del 95%.

3.4. CONSIDERACIONES ETÍCAS

Durante la investigación se cumplieron estrictamente los principios éticos que rigen la investigación científica. Se respetó la autonomía de los

participantes, garantizando su derecho a decidir libremente sobre su participación, así como la posibilidad de retirarse en cualquier momento sin consecuencias. El principio de beneficencia guio la investigación, buscando generar beneficios a partir de los hallazgos, mientras que la no maleficencia aseguró que no se causara daño a los participantes. Además, se aplicó el principio de justicia, permitiendo la participación de los trabajadores de salud de acuerdo con la muestra seleccionada de manera equitativa.

El consentimiento informado fue utilizado para explicar los objetivos del estudio, los compromisos asumidos y la libertad de los participantes para retirarse en cualquier momento. Se garantizó la confidencialidad de los datos y se mantuvo una comunicación transparente a lo largo del proceso. Con estos principios, se buscó realizar una investigación responsable y respetuosa con los derechos de los participantes.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

4.1.1. ANALISIS DESCRIPTIVO

Tabla 2. Eficacia del trabajo en equipo en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Eficacia del trabajo en equipo	Nº	%
Trabajo en equipo ineficaz	21	11,7
Trabajo en equipo moderadamente eficaz	101	56,1
Trabajo en equipo altamente eficaz	58	32,2
TOTAL	180	100,0

Nota: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo (Anexo 02)

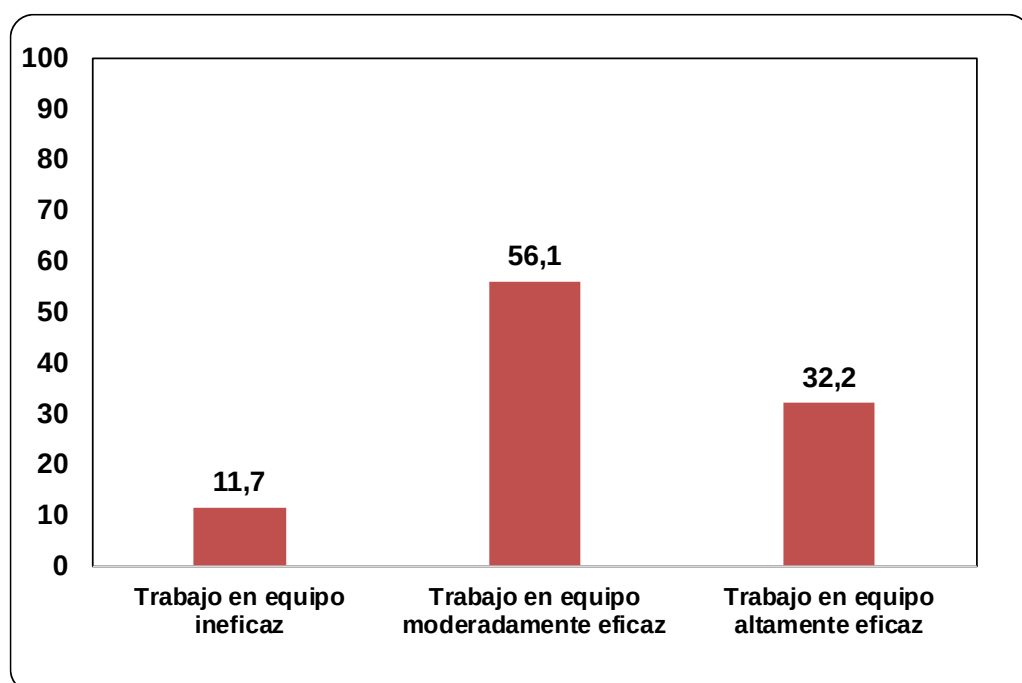


Figura 1. Proporción de la eficacia del trabajo en equipo en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 2 y figura 1 muestran que, el 56,1% de los trabajadores perciben que el trabajo en equipo es moderadamente eficaz, siendo esta la categoría con mayor representación. Por su parte, el 32,2% considera que el trabajo en equipo es altamente eficaz, reflejando una proporción significativa, aunque no mayoritaria. Finalmente, un 11,7% señala que el trabajo en equipo es ineficaz, lo que, si bien corresponde a una minoría, evidencia que persisten dificultades en el desempeño grupal.

Tabla 3. Eficacia del trabajo en equipo según dimensiones en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Trabajo en equipo	Ineficaz		Moderadamente eficaz		Altamente eficaz	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Liderazgo	10	5,6	90	50,0	80	44,4
Comunicación	9	5,0	75	41,7	96	53,3
Ejecución	22	12,2	106	58,9	52	28,9
Regulación	10	5,6	88	48,9	82	45,6
Clima laboral	19	10,6	99	55,0	62	34,4

Nota: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo (Anexo 02)

La tabla 3 muestra que, la comunicación destaca como la dimensión más fortalecida, ya que más de la mitad de los trabajadores, el 53,3% la consideran altamente eficaz, evidenciando un flujo adecuado de información y entendimiento dentro del grupo. Por otro lado, la ejecución presenta la mayor debilidad, con un 12,2% de respuestas que la califican como ineficaz. Este hallazgo indica posibles dificultades en la implementación de tareas, cumplimiento de objetivos o coordinación operativa entre los miembros del equipo. El liderazgo y la regulación también reflejan una percepción mayormente positiva, con porcentajes altos en las categorías de eficacia moderada y alta, lo cual sugiere que existen estructuras de coordinación y control que contribuyen al funcionamiento del equipo. En cuanto al clima laboral, aunque la mayoría lo considera moderadamente eficaz (55,0%), un 10,6% (5,6) lo califica como ineficaz, lo que puede reflejar tensiones, falta de cohesión o necesidades no cubiertas en el entorno laboral.

En conjunto, los datos evidencian un trabajo en equipo funcional, con fortalezas clave en la comunicación y el liderazgo, pero que requiere intervenciones puntuales en la ejecución y el clima laboral para lograr un rendimiento más integral y eficaz.

Tabla 4. Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Satisfacción laboral	Nº	%
Insatisfecho	8	4,4
Poco satisfecho	126	70,0
Satisfecho	46	25,6
TOTAL	180	100,0

Nota. Cuestionario de satisfacción laboral (Anexo 03)

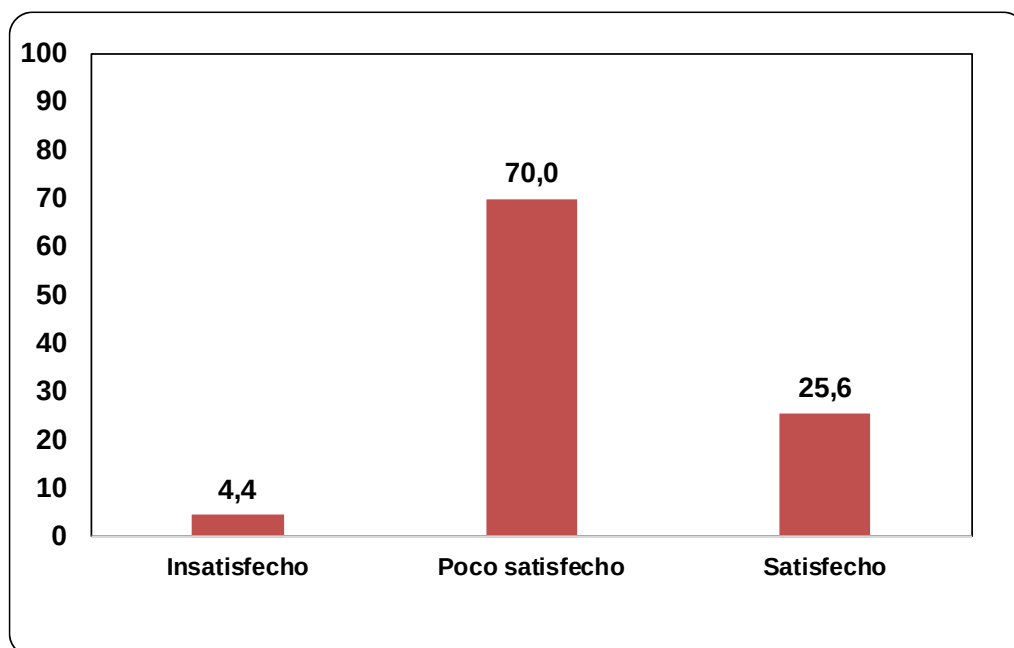


Figura 2. Proporción de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 4 y figura 2, muestran que la gran mayoría de los trabajadores (70,0%) se encuentra poco satisfecho con su trabajo, mientras que solo el 25,6% (46) manifiesta estar satisfecho. Por otro lado, un 4,4% (8) expresa una insatisfacción total. Este panorama evidencia un nivel de satisfacción laboral predominantemente bajo, lo cual puede tener un impacto negativo en la motivación, el desempeño y la retención del personal. La elevada proporción de trabajadores poco satisfechos sugiere la presencia de factores estructurales o contextuales que limitan la satisfacción plena en el entorno laboral.

Tabla 5. Satisfacción laboral según dimensiones en los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Satisfacción laboral	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Contenido de trabajo	4	2,2	100	55,6	76	42,2
Trabajo conjunto	3	1,7	73	40,6	104	57,8
Reconocimiento	68	37,8	56	31,1	56	31,1
Bienestar laboral	71	39,6	72	40,0	37	20,6

Nota. Cuestionario de satisfacción laboral (Anexo 02)

La tabla 5, muestra que el trabajo conjunto destaca como la dimensión mejor valorada, con un 57,8% de trabajadores satisfechos, lo que sugiere que existe una buena colaboración y relaciones interpersonales en el entorno laboral. Asimismo, en cuanto al contenido del trabajo, el 42,2% se muestra satisfecho y el 55,6% poco satisfecho, evidenciando que, aunque el trabajo resulta medianamente atractivo para la mayoría, aún existe margen para fortalecer el interés y la motivación intrínseca en las tareas asignadas.

Sin embargo, las dimensiones de reconocimiento y bienestar laboral presentan resultados preocupantes. En reconocimiento, el 37,8% de los participantes se declara insatisfecho, mientras que en bienestar laboral este porcentaje asciende al 39,6%. Estos datos sugieren una falta de valorización del esfuerzo de los trabajadores, así como deficiencias en las condiciones que favorecen su comodidad, salud emocional y equilibrio laboral.

En conjunto, aunque los aspectos relacionados al trabajo en equipo muestran fortalezas, los bajos niveles de satisfacción en cuanto al reconocimiento y bienestar laboral podrían impactar negativamente en la motivación, el compromiso y la productividad del personal si no se abordan adecuadamente.

Tabla 6. Prueba de normalidad de los datos

Variables	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl.	p (sig).
Eficacia del trabajo en equipo	0,076	180	0,013
Satisfacción laboral	0,104	180	0,000

Nota. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

Mediante del nivel de significancia que es $< 0,05$ para ambas variables, se comprobó que los datos no siguen una distribución normal, por cuanto se eligió una prueba no paramétrica Tau-b de Kendall, la misma que se utilizó para relacionar las dos variables categóricas ordinales que son la el trabajo en equipo (ineficaz, moderadamente eficaz y altamente eficaz) y la satisfacción laboral (insatisfecho, poco satisfecho y satisfecho).

Los parámetros de la prueba Tau-b de Kendall

Tabla 7. Parametros de fuerza de relación de la prueba estadística Tau-b de Kendall

Valor Tau-b de Kendall	Fuerza de relación
0.00 – 0.19	Muy baja relación
0.20 – 0.39	Baja relación
0.40 – 0.59	Moderada relación
0.60 – 0.79	Buena relación
0.80 – 1.00	Muy buena relación

Nota. Fuerza de relación de la prueba estadística Tau-b de Kendall

4.2. CONTRASTACIÓN Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Tabla 8. Relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Eficacia del trabajo en equipo	Satisfacción laboral						Total		Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho					
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ineficaz	5	2,8	16	8,9	0	0,0	21	11,7	0,302	0,000
Medianamente eficaz	2	1,1	76	42,2	23	12,8	101	56,1		
Altamente eficaz	1	0,6	34	18,9	23	12,8	58	32,8		
TOTAL	5	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0		

Nota. Anexo 02

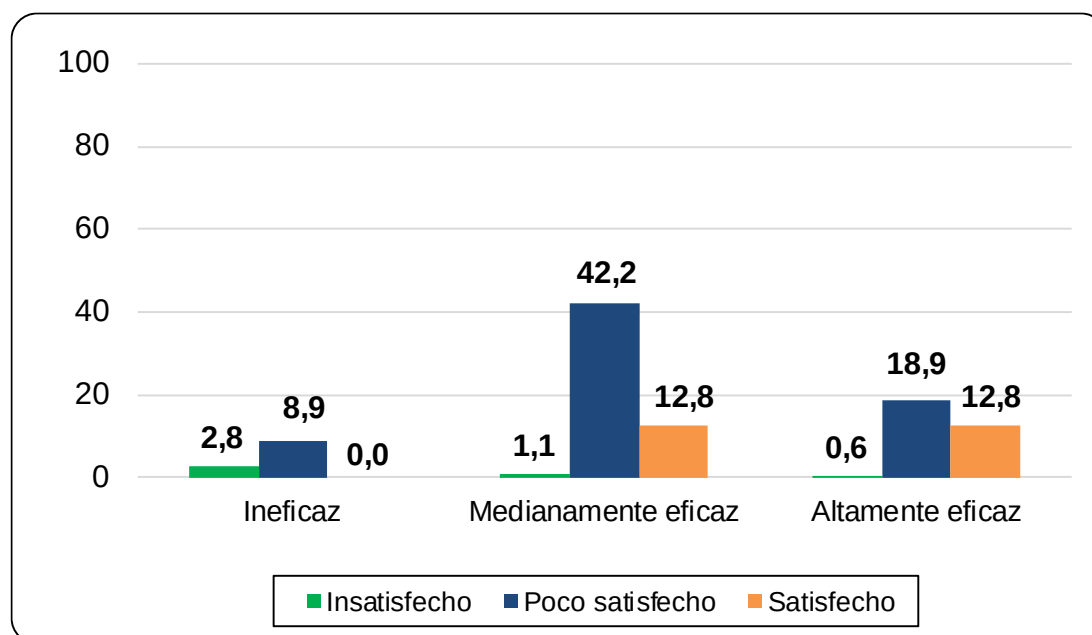


Figura 3. Proporción de la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 8 y figura 3, los resultados evidencian una tendencia positiva entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal. En el grupo donde el trabajo en equipo es percibido como ineficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores poco satisfechos (8,9%) e insatisfechos (2,8%), sin registrarse ningún caso de satisfacción laboral. Esto sugiere que una baja eficacia en el trabajo en equipo se asocia con niveles desfavorables de satisfacción laboral.

Por otro lado, en el nivel de trabajo en equipo medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (42,2%), aunque ya se evidencia un incremento en la satisfacción (12,8%), lo que indica una mejora progresiva conforme aumenta la eficacia del trabajo en equipo.

Finalmente, en el grupo con trabajo en equipo altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (12,8%) y una reducción de los niveles de insatisfacción (0,6%), lo que refuerza la idea de que mejores condiciones de trabajo en equipo favorecen una mayor satisfacción laboral.

La hipótesis general fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral, mediante la prueba Tau-b de Kendall ($\tau = 0,302$; $p = 0,000$), lo que indica una correlación baja, positiva y estadísticamente significativa. Es decir, a mayor percepción de la eficacia del trabajo en equipo, mayor es la satisfacción laboral reportada por los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Tabla 9. Relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Liderazgo en el trabajo en equipo	Satisfacción laboral								Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ineficaz	5	2,8	5	2,8	0	0,0	10	5,6	0,271	0,000
Medianamente	2	1,1	70	38,9	18	10,0	90	50,0		
Altamente eficaz	1	0,6	51	28,3	28	15,6	80	44,4		
TOTAL	8	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0		

Nota. Anexo 02

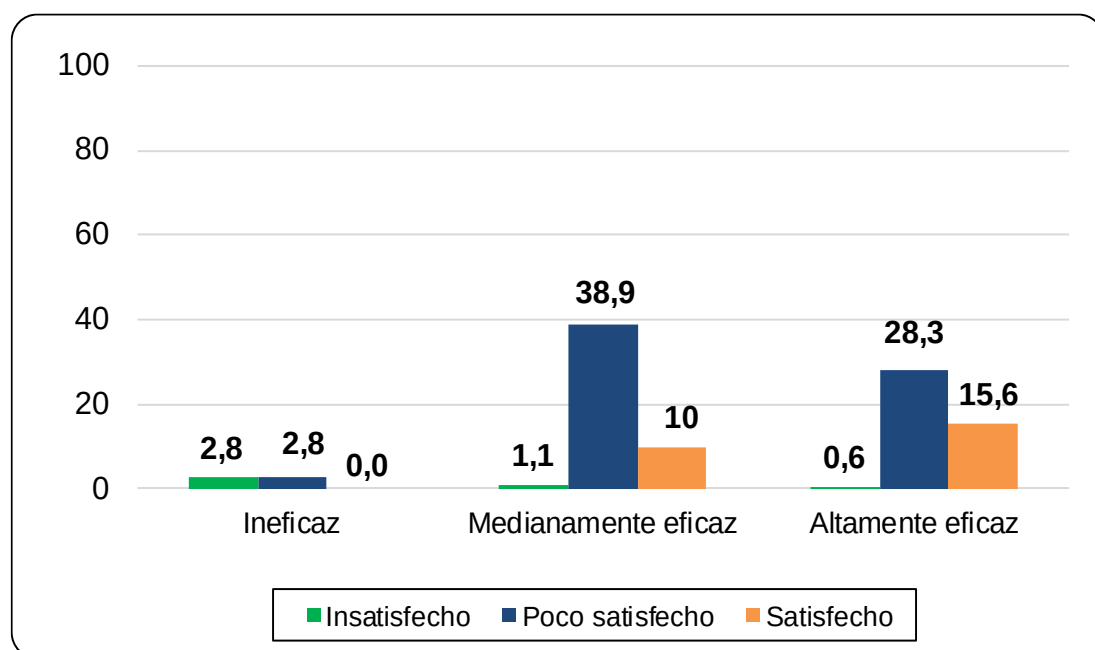


Figura 4. Proporción de la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

En la tabla 9 y la figura 4, en el nivel de liderazgo ineficaz, se observa que la mayoría de los trabajadores se encuentran poco satisfechos e insatisfechos (2,8%), respectivamente, sin registrarse casos de satisfacción laboral, lo que evidencia que un liderazgo deficiente se asocia con niveles bajos de satisfacción.

En el nivel de liderazgo medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (38,9%), aunque se empieza a evidenciar un incremento en los niveles de satisfacción (10,0%), indicando una mejora progresiva conforme el liderazgo se fortalece.

Por su parte, en el nivel de liderazgo altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (15,6%) y una disminución de

la insatisfacción (0,6%), lo que sugiere que un liderazgo efectivo contribuye a mejorar significativamente la percepción de satisfacción laboral.

La primera hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación fue determinada mediante la prueba estadística Tau-b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de $\tau = 0,271$ con un valor de significancia de $p = 0,000$. Esto indica una correlación positiva, baja y estadísticamente significativa entre ambas variables. Es decir, a mayor percepción de liderazgo en el equipo de trabajo, mayor es la satisfacción laboral reportada por los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Tabla 10. Relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Comunicación en el trabajo en equipo	Satisfacción laboral								Prueba	P
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Total		Tau-b de Kendall	(Valor)
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ineficaz	5	2,8	4	2,2	0	0,0	9	5,0	0,148	0,058
Medianamente eficaz	1	0,6	55	30,6	19	10,6	75	41,7		
Altamente eficaz	2	1,1	67	37,2	27	15,0	96	53,3		
TOTAL	8	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0		

Nota. Anexo 02

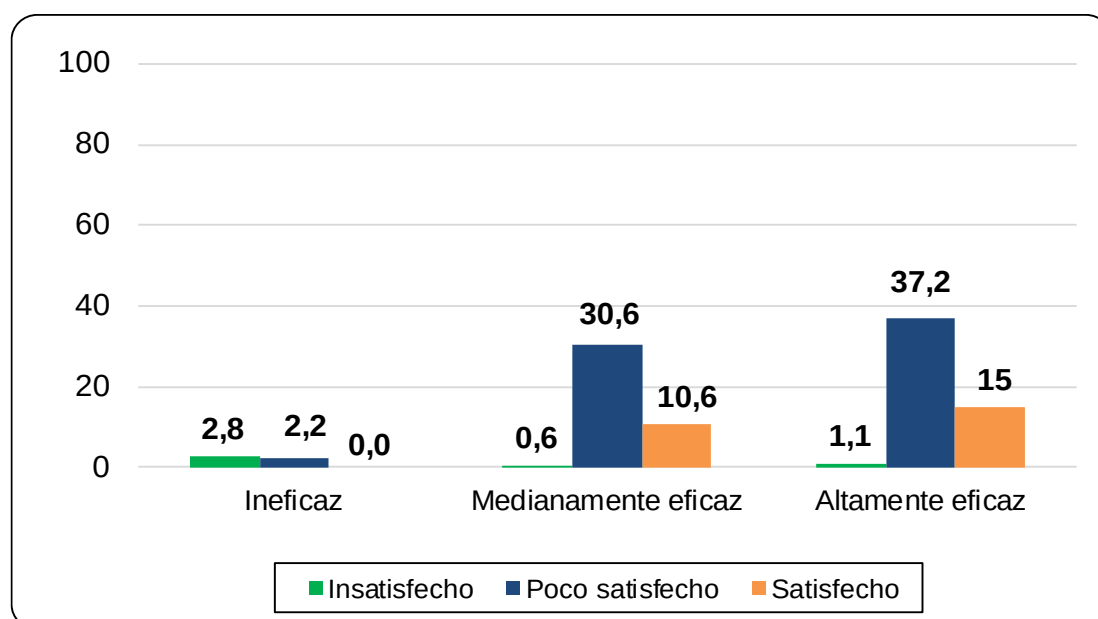


Figura 5. Proporción de la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 10 y la figura 5 muestran que el nivel de comunicación ineficaz se observa en que los trabajadores se concentran principalmente en las categorías de insatisfacción (2,8%) y poca satisfacción (2,2%), sin registrarse casos de satisfacción laboral, lo que sugiere que una comunicación deficiente se asocia con percepciones negativas del entorno laboral.

En el nivel de comunicación medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (30,6%), aunque se evidencia un incremento en la satisfacción (10,6%), lo que indicaría una mejora progresiva conforme la comunicación se vuelve más efectiva.

Por su parte, en el nivel de comunicación altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (15,0%); sin embargo,

también se mantiene una proporción considerable de personal poco satisfecho (37,2%), lo que sugiere que, aunque la comunicación mejora, no necesariamente garantiza niveles altos de satisfacción laboral en todos los casos.

La segunda hipótesis específica no fue confirmada, ya que no se encontró una relación significativa entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación fue evaluada mediante la prueba estadística Tau-b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de $\tau = 0,148$ y un valor de significancia de $p = 0,058$. Dado que el valor p es superior al umbral de 0,05, se concluye que la relación observada no es significativa al 95 % de nivel de confianza.

Tabla 11. Relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Ejecución en el trabajo en equipo	Satisfacción laboral								Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ineficaz	4	2,2	18	10,0	0	0,0	22	12,2	0,474	0,000
Medianamente eficaz	4	2,2	86	47,8	16	8,9	106	58,9		
Altamente eficaz	0	0,0	22	12,2	30	16,7	52	28,9		
TOTAL	8	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0		

Nota. Anexo 02

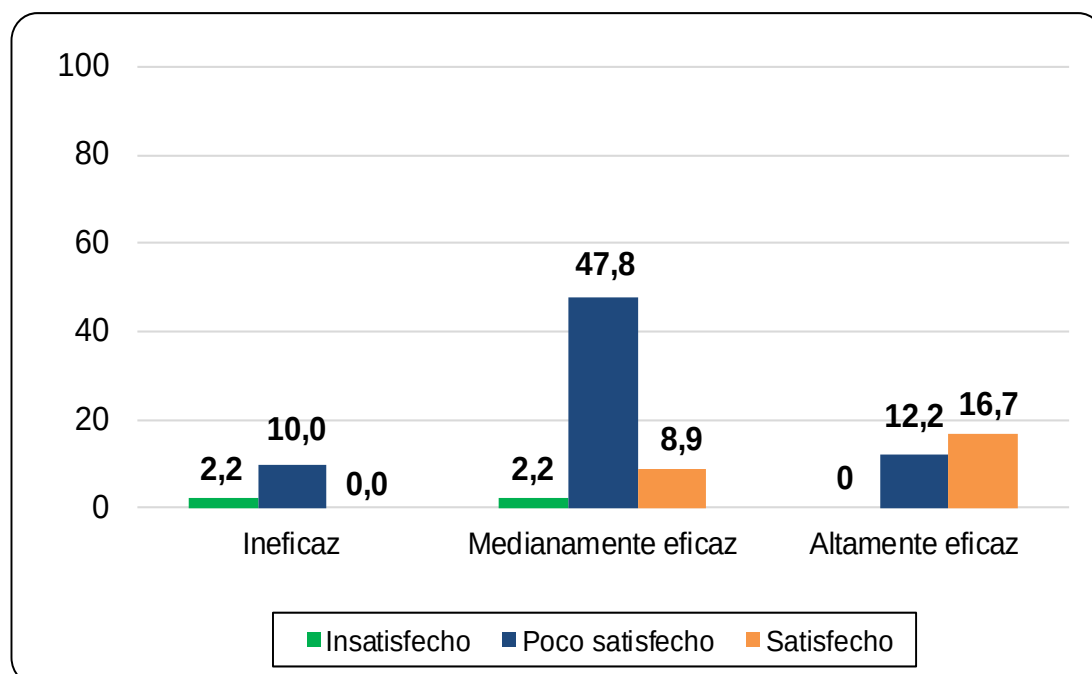


Figura 6. Proporción de la relación entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

En la tabla 11 y la figura 6, en el nivel de ejecución ineficaz, se observa que los trabajadores se concentran principalmente en la categoría de poca satisfacción (10,0%) y en menor proporción en la insatisfacción (2,2%), sin registrarse casos de satisfacción laboral, lo que indica que una ejecución deficiente del trabajo en equipo se asocia con bajos niveles de satisfacción laboral.

En el nivel de ejecución medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (47,8%), aunque se evidencia un incremento en la

satisfacción (8,9%), lo que sugiere una mejora progresiva conforme la ejecución del trabajo en equipo se fortalece.

Por su parte, en el nivel de ejecución altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (16,7%) y la ausencia de insatisfacción, lo que evidencia que una ejecución eficiente del trabajo en equipo contribuye significativamente a mejorar la satisfacción laboral.

Estos resultados reflejan de forma evidente que una mejor ejecución del trabajo en equipo está asociada con mayores niveles de satisfacción laboral. A medida que se percibe una ejecución más eficaz, disminuyen los niveles de insatisfacción y aumentan considerablemente los niveles de satisfacción entre los trabajadores.

La tercera hipótesis específica fue confirmada, al encontrarse una relación significativa entre la dimensión de ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación se confirmó mediante la prueba estadística Tau-b de Kendall, que arrojó un coeficiente de correlación de $\tau = 0,474$ y un nivel de significancia de $p = 0,000$. Estos resultados indican una correlación positiva moderada y estadísticamente significativa, lo que sugiere que, a mayor eficacia percibida en la ejecución del trabajo en equipo, mayor es el nivel de satisfacción laboral.

Tabla 12. Relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Regulación en el trabajo en equipo	Satisfacción laboral								Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)
	Insatisfecho		Poco satisfecho		Satisfecho		Total			
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Ineficaz	4	2,2	6	3,3	0	0,0	10	5,6	0,291	0,000
Medianamente eficaz	3	1,7	69	38,3	16	8,9	88	48,9		
Altamente eficaz	1	0,0	51	28,3	30	16,7	82	45,6		
TOTAL	8	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0		

Nota. Anexo 02

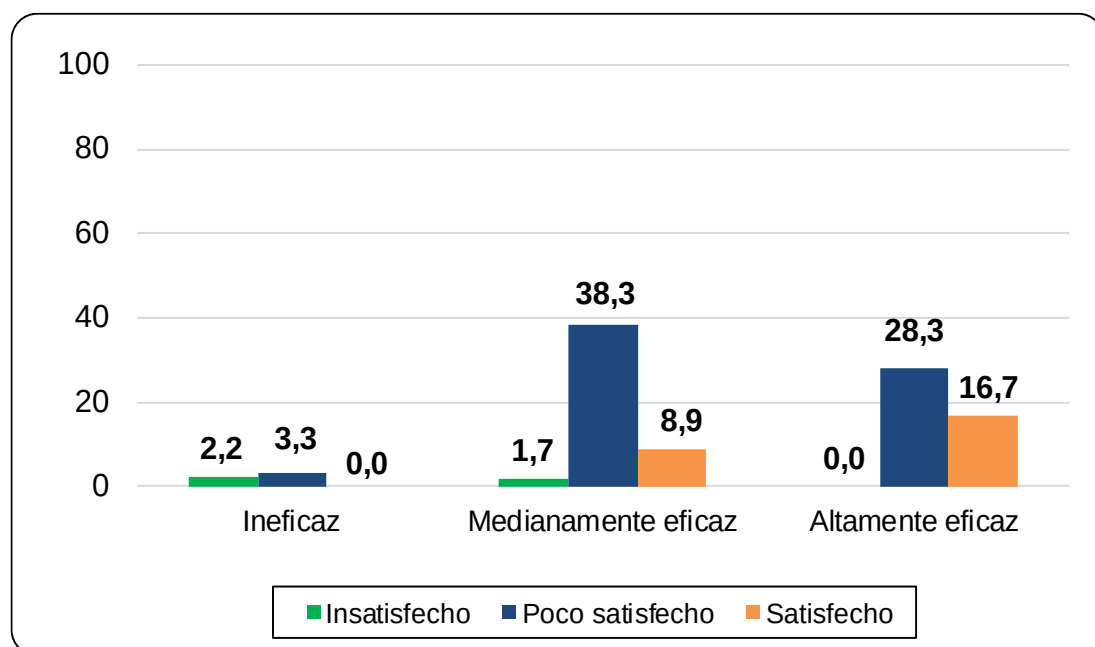


Figura 7. Proporción de la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 12 y la figura 7 evidencian que, en el nivel de regulación ineficaz, se observa que los trabajadores se concentran principalmente en la categoría de poca satisfacción (3,3%) y en menor proporción en la insatisfacción (2,2%), sin registrarse casos de satisfacción laboral (0,0%), lo que indica que una regulación deficiente del trabajo en equipo se asocia con bajos niveles de satisfacción laboral.

En el nivel de regulación medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (38,3%), aunque se evidencia un incremento en la satisfacción (8,9%), lo que sugiere una mejora progresiva conforme la regulación del trabajo en equipo se fortalece.

Por su parte, en el nivel de regulación altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (16,7%) y una reducción de la insatisfacción, lo que refleja que una adecuada regulación contribuye a mejorar los niveles de satisfacción laboral.

Estos resultados permiten evidenciar que una regulación más eficaz del trabajo en equipo se relaciona con mayores niveles de satisfacción laboral. A medida que la regulación mejora, aumenta la proporción de trabajadores satisfechos y disminuye la de insatisfechos, lo cual sugiere que fortalecer esta dimensión puede contribuir a un entorno laboral más satisfactorio para el personal de salud.

La cuarta hipótesis específica fue confirmada, al encontrarse una relación significativa entre la dimensión de regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral. Esta relación se validó mediante la prueba estadística Tau-b de Kendall, obteniéndose un coeficiente de correlación de $\tau = 0,291$ y un nivel de significancia de $p = 0,000$. Estos resultados indican una correlación positiva baja y estadísticamente significativa, lo que sugiere que una mejor regulación dentro del equipo de trabajo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.

Tabla 13. Relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

Clima laboral en el trabajo en equipo	Satisfacción laboral								Prueba Tau-b de Kendall	P (Valor)	
	Insatisfecho				Poco satisfecho		Satisfecho				Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%					
Ineficaz	4	2,2	15	8,3	0	0,0	19	10,6	0,381	0,000	
Medianamente eficaz	3	1,7	79	43,9	17	9,4	99	55,9			
Altamente eficaz	1	0,0	32	17,8	29	16,1	62	34,4			
TOTAL	8	4,4	126	70,0	46	25,6	180	100,0			

Nota. Anexo 02

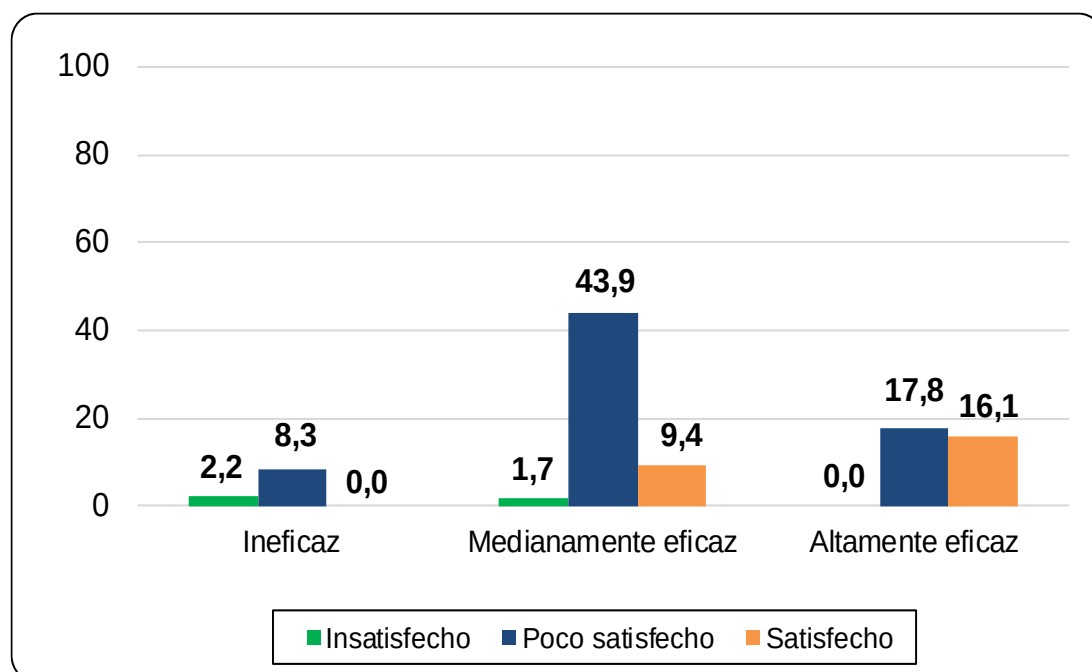


Figura 8. Proporción de la relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025

La tabla 13 y figura 8, muestran que, en el nivel de clima laboral ineficaz, se observa que los trabajadores se concentran principalmente en la categoría de poca satisfacción (8,3%) y en menor proporción en la insatisfacción (2,2%), sin registrarse casos de satisfacción laboral (0,0%), lo que indica que un clima laboral desfavorable se asocia con niveles bajos de satisfacción.

En el nivel de clima laboral medianamente eficaz, predomina el personal poco satisfecho (43,9%), aunque se evidencia un incremento en la satisfacción (9,4%), lo que sugiere una mejora progresiva conforme el clima laboral se fortalece.

Por su parte, en el nivel de clima laboral altamente eficaz, se observa una mayor proporción de trabajadores satisfechos (16,1%) y una reducción de la insatisfacción, lo que refleja que un clima laboral positivo favorece mejores niveles de satisfacción laboral.

Estos resultados permiten evidenciar que, a mejor clima laboral en el trabajo en equipo, mayor es la satisfacción laboral. Los trabajadores que percibieron un clima altamente eficaz mostraron mayores niveles de satisfacción, mientras que aquellos que percibieron un clima ineficaz se sintieron mayormente insatisfechos.

La quinta hipótesis específica fue confirmada al encontrarse una relación significativa entre la dimensión clima laboral del trabajo en equipo y la satisfacción laboral. La prueba Tau-b de Kendall arrojó un coeficiente de correlación de $\tau = 0,381$ con un valor de significancia de $p = 0,000$, indicando una correlación positiva, baja y estadísticamente significativa. Esto sugiere que un clima laboral más favorable dentro del equipo de trabajo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Los resultados del estudio sobre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco evidencian que a medida que los trabajadores perciben una mayor eficacia en el trabajo en equipo, también tienden a presentar mayores niveles de satisfacción laboral. En particular, el grupo que calificó al trabajo en equipo como altamente eficaz presentó los mayores porcentajes de trabajadores satisfechos, a diferencia de quienes consideraron el trabajo en equipo como solo eficaz o medianamente eficaz, quienes mayoritariamente se ubicaron en niveles de poca satisfacción.

Estos hallazgos se sustentan en la Teoría General de Sistemas de Bertalanffy (24) y la Teoría del Sistema Conductual de Johnson (25), las cuales permiten comprender que las organizaciones y sus integrantes funcionan como sistemas interdependientes en constante interacción. Desde el enfoque sistémico, la eficacia del trabajo en equipo depende de la adecuada articulación entre sus componentes, donde la coordinación, cooperación y comunicación favorecen la adaptación y el funcionamiento colectivo. Asimismo, desde el enfoque conductual, las interacciones y comportamientos individuales influyen en la dinámica del equipo, por lo que la regulación de las relaciones laborales y la capacidad de adaptación ante las demandas institucionales contribuyen al bienestar y satisfacción de los trabajadores.

La aplicación del estadístico Tau-b de Kendall confirmó esta tendencia, mostrando una correlación positiva moderada y significativa ($r = 0,302$; $p = 0,000$). Este hallazgo respalda la hipótesis de que la eficacia del trabajo en equipo puede estar asociada a una mayor satisfacción laboral en el personal de salud, lo que coincide con los resultados reportados por Mohamed et al. (16), donde se encontró una correlación positiva moderada y significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y variables laborales clave, como la atracción al trabajo y el compromiso organizacional. Aunque el estudio egipcio abordó otras dimensiones además de la satisfacción laboral, la consistencia

en los hallazgos apoya la idea de que un trabajo en equipo eficaz actúa como un factor protector del bienestar y la motivación del personal de salud. En ambos contextos, se resalta la importancia de promover una cultura organizacional basada en la colaboración, la coordinación efectiva y la buena comunicación entre los miembros del equipo. Esto no solo favorece el logro de los objetivos institucionales, sino que también potencia la satisfacción laboral, el sentido de pertenencia y el compromiso de los trabajadores, aspectos cruciales para mejorar la calidad del servicio en el sector salud.

Asimismo, los resultados de la presente investigación encuentran respaldo en el estudio realizado por Bragadóttir et al. (17), quienes también reportaron una relación significativa entre el trabajo en equipo de enfermería y la satisfacción laboral en entornos hospitalarios. En dicho estudio, se evidenció que cuando las enfermeras percibían un alto nivel de cooperación, apoyo mutuo y comunicación efectiva dentro de sus equipos, también reportaban mayores niveles de satisfacción con su entorno laboral. Esta coincidencia refuerza la idea de que la calidad del trabajo en equipo no solo mejora la dinámica organizacional, sino que impacta directamente en el bienestar del personal.

De forma específica, en el presente estudio, se identificó una relación positiva, baja pero estadísticamente significativa ($\tau = 0,271$; $p = 0,000$) entre el liderazgo dentro del trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal de salud de la Dirección Regional de Salud Huánuco. Estos resultados sugieren que, si bien el liderazgo no es el único determinante de la satisfacción laboral, su presencia eficaz dentro del equipo de trabajo contribuye de manera relevante a generar un entorno laboral más satisfactorio. Lo encontrado se ve respaldado por el estudio realizado por Paravic y Lagos (39) quienes hallaron que el liderazgo efectivo es una de las competencias esenciales para fomentar una cultura colaborativa, fortalecer la cohesión del equipo y promover la calidad en la atención. Asimismo, encontraron que los equipos de salud con líderes claros, respetuosos y capaces de coordinar esfuerzos tendían a presentar mejores indicadores de calidad y mayor satisfacción entre sus integrantes. Además, los estudios de Millones y Alvarado (7) concluyeron que un liderazgo participativo y orientado al bienestar del trabajador favorece su

compromiso y satisfacción, desempeñando un rol motivacional clave en los equipos de salud.

Por otro lado, no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral ($\tau = 0,148$, $pp = 0,058$). Este resultado difiere de lo reportado por Bravo y Monteza (20), quienes señalaron que una comunicación abierta y bidireccional mejora el clima organizacional e incide positivamente en la satisfacción. Una posible explicación de esta diferencia puede radicar en estilos comunicacionales jerárquicos o en la escasa retroalimentación entre niveles de personal en la Dirección Regional de Salud Huánuco. Esta interpretación coincide con lo planteado por Gómez (22), quien identificó que, aunque existan canales formales de comunicación, estos no siempre son eficaces ni tienen impacto real en la motivación del personal.

En cuanto a la ejecución en el trabajo en equipo, se halló una relación positiva, moderada y estadísticamente significativa ($\tau = 0,474$; $p = 0,000$), lo que indica que, a mayor eficacia en la ejecución conjunta de tareas, mayor es la satisfacción del personal. Este hallazgo concuerda con Carrasco (19), quien evidenció que el cumplimiento eficiente de funciones en equipo eleva el sentido de logro y pertenencia. De igual modo, Diego et al. (23), señalaron que la cooperación activa y la claridad en las funciones mejoran notablemente la satisfacción del personal de enfermería. Por tanto, se puede afirmar que la ejecución operativa del trabajo en equipo es un factor clave en el bienestar laboral.

En relación con la dimensión de regulación, se encontró una relación positiva baja pero significativa ($\tau = 0,291$; $p = 0,000$). Este resultado se encuentra en línea con Zuñiga (40), quien demostró que contar con normas claras, retroalimentación continua y mecanismos de control interno favorece un entorno organizacional saludable. Asimismo, Bravo y Monteza (20) destacaron que una adecuada autorregulación del equipo permite evitar conflictos, reducir tensiones y generar estabilidad emocional entre los trabajadores, factores que inciden directamente en la satisfacción laboral.

Respecto al clima laboral en el trabajo en equipo, se comprobó una relación positiva baja y significativa ($\tau = 0,381$; $p = 0,000$). Este hallazgo concuerda con lo reportado por Al Sabei et al. (41), quienes demostraron que

el trabajo en equipo bien coordinado reduce el agotamiento emocional y aumenta la satisfacción laboral, actuando como mediador en la intención de permanencia del personal. También coincide con lo reportado por Liao et al. (18), quienes encontraron que un clima de equipo colaborativo y positivo se asocia con altos niveles de satisfacción laboral y percepción positiva de la calidad del servicio. Gómez (22) y Diego et al. (23) también respaldan que un entorno basado en la justicia, el respeto y el reconocimiento mutuo influye directamente en el bienestar del personal.

Entre las limitaciones del estudio, se reconoce que, si bien la eficacia del trabajo en equipo presentó una relación significativa con la satisfacción laboral, la magnitud de varias asociaciones fue baja, lo que indica que esta variable no explica por sí sola la satisfacción del personal. En este sentido, podrían existir otros factores organizacionales y personales no evaluados, como condiciones laborales, reconocimiento institucional, estabilidad contractual, remuneración o motivación individual, que también influyen en la percepción de satisfacción laboral. Asimismo, el resultado no significativo encontrado en la dimensión de comunicación sugiere la necesidad de profundizar en futuros estudios sobre la calidad, oportunidad y efectividad de los procesos comunicacionales dentro de los equipos de salud, más allá de su presencia formal. Finalmente, debido a que la investigación se desarrolló en un contexto institucional específico, los hallazgos deben interpretarse considerando las características particulares de la Dirección Regional de Salud Huánuco.

Se recomienda realizar estudios cualitativos que profundicen en las percepciones del personal sobre las dinámicas de trabajo en equipo, así como investigaciones longitudinales que permitan examinar los efectos del trabajo en equipo en el tiempo. También sería pertinente explorar el impacto de programas de fortalecimiento del liderazgo y la comunicación interna en la mejora de la satisfacción laboral.

Finalmente, los hallazgos del estudio sugieren que fortalecer la eficacia del trabajo en equipo, especialmente en dimensiones como ejecución, liderazgo y clima laboral, podría ser una estrategia efectiva para elevar la satisfacción del personal de salud. Las autoridades deben considerar implementar talleres de liderazgo participativo, fomentar la comunicación

horizontal, diseñar planes de autorregulación del equipo y promover un clima laboral justo y colaborativo.

CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral del personal de la DIRESA Huánuco. Estos hallazgos respaldan la hipótesis general planteada y resaltan la importancia de fomentar prácticas colaborativas efectivas dentro de las instituciones de salud.
2. Se identificó que existe una relación significativa entre la dimensión de liderazgo dentro del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco. En consecuencia, se confirma que una mayor percepción de liderazgo en los equipos de trabajo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral en el personal evaluado.
3. Se concluyó que no existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco. Por lo tanto, no se confirmó que la percepción de la comunicación en el equipo no se asocia de manera significativa con el nivel de satisfacción laboral del personal evaluado.
4. Se estableció que existe una relación significativa entre la dimensión ejecución en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco. Estos hallazgos confirman que una mayor percepción de eficacia en la ejecución del trabajo en equipo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral.
5. Se identificó que existe una relación significativa entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco. Por tanto, se confirma que una mayor percepción de regulación dentro del equipo de trabajo se asocia con un mayor nivel de satisfacción laboral.
6. Se estableció que existe una relación significativa entre la dimensión clima laboral del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la DIRESA Huánuco. En consecuencia, se confirma que un clima laboral favorable dentro del equipo de trabajo se asocia con mayores niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores evaluados.

RECOMENDACIONES

Para la Dirección Regional de Salud

1. Implementar reuniones periódicas de planificación conjunta por área, donde se definan metas claras y responsabilidades compartidas, promoviendo así una mayor eficacia en el trabajo en equipo sin requerir grandes recursos.
2. Promover la capacitación en liderazgo participativo para jefes de área, con énfasis en habilidades interpersonales y motivacionales, mediante alianzas con instituciones locales (como universidades o la Red de Salud) para evitar costos elevados.

Para los jefes inmediatos de las diversas oficinas de la DIRESA Huánuco

3. Promover la ejecución efectiva de los planes de trabajo operativos por equipos, realizando seguimiento mensual y ofreciendo reconocimiento simbólico en reuniones institucionales a los grupos que cumplan sus objetivos.
4. Fortalecer los canales de comunicación interna mediante el uso de boletines institucionales y grupos de WhatsApp funcionales por área, que faciliten la retroalimentación y participación constante del personal.

Para los trabajadores de las diversas oficinas de la DIRESA Huánuco

5. Participar activamente en la planificación y ejecución de tareas, colaborando con sus compañeros para alcanzar las metas establecidas.
6. Aprovechar los espacios de integración y bienestar, como pausas activas, celebraciones por logros y actividades institucionales, que promuevan la colaboración, el respeto y el sentido de pertenencia.
7. Mantener una comunicación clara y continua con sus jefes y compañeros, asegurando que las tareas se desarrollen de manera coordinada y eficiente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Spector PE. Satisfacción laboral: aplicación, valoración, causa y consecuencias. 1ª ed. Estados Unidos: Publicaciones Sage; 1997.
2. Judge TA, Weiss HM, Kammeyer-Mueller JD, Hulin CL. Attitudes and job satisfaction: A century of continuity and change. *J Appl Psychol*. 2017;102(3):356–74. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
3. Organización Internacional del Trabajo. Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2019 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <http://bit.ly/3eT5Jlx>
4. Mawgoud N. Satisfacción laboral: estadísticas y tendencias en 2023 [Internet]. Gitnux Blog; 2023 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://blog.gitnux.com/es/estadisticas-de-la-satisfaccion-laboral/>
5. Organización Panamericana de la Salud. Trastornos mentales en las Américas [Internet]. Washington D.C.: OPS; 2018 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2018/2018-trastornos-mentales-en-las-americas.pdf>
6. Organización Internacional del Trabajo. Encuesta sobre el estrés en el trabajo [Internet]. Lima: OIT Oficina Regional para América Latina y el Caribe; 2018 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_633163.pdf
7. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev Cient*. 2019;1(4):1–12. Disponible en: <https://revistacientifica.edu.pe>
8. Angulo C, Paz A. Efecto del Programa Engagement para mejorar la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la Cooperativa de Ahorro y Crédito la Progresiva de Tarapoto, 2019 [tesis de pregrado en Internet]. Tarapoto: Universidad César Vallejo; 2019 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41347/Angulo_MCT-Paz_MA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
9. Cárdenas M, Hilario O, Matto L. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de centro

- quirúrgico de un hospital público, Huánuco – 2021 [tesis de segunda especialidad]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2021. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8451>
10. Romani S, Ferrer M, Zuta N. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. *Investig Valdizana*. 2018;12(3):165–70. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.152>
 11. McCallin A. La práctica interdisciplinaria es una cuestión de trabajo en equipo: una revisión integrada de la literatura. *J Clin Nurs*. 2017;10(6):419–28. doi: 10.1046/j.1365-2702.2001.00495.x
 12. Katzenbach J. El trabajo en equipo: ventajas y dificultades. 12ª ed. España: Granica; 2017.
 13. Walsh M, Walsh A. Unidades de desarrollo de la práctica: un estudio del trabajo en equipo. *Soporte Enfermeras*. 2018;12(33):35–8. doi: 10.7748/ns1998.05.12.33.35.c2508
 14. Giorgi G. ¿Se puede trabajar en equipo? [Internet]. 2020 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <http://www.geopolis.com/organizacióntalento/comotrabajar-en-equipo.htm>
 15. Huapaya J. Motivación, comunicación y actitud proactiva. San Pablo: Editorial San Pablo; 2015.
 16. Mohamed SH, Mohamed NAA, Hussein NHY. Perspective of teamwork effectiveness and its relation with job attraction and organizational commitment among staff nurses. *Egypt J Health Care*. 2022;13(1):996–1008. doi:10.21608/ejhc.2022.222634
 17. Bragadóttir H, Kalisch BJ, Flygenring BG, Tryggvadóttir GB. The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nurs*. 2023;9. doi:10.1177/23779608231175027
 18. Liao MH, Wu SW, Lee CY, Shieh SH, Tsai Y. Relationship between teamwork climate, job satisfaction and healthcare quality: A crosssectional study. *Research Square* [Internet]. 2023 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2938317/v>
 19. Carrasco K. Trabajo en equipo y satisfacción laboral en instituciones educativas rurales de Piura, 2022 [tesis de maestría en Internet]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116502/Carasco_RKV-SD.pdf

20. Bravo Choquehuanca A, Monteza Mera WA. Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021 [tesis de licenciatura en Internet]. Lima: Universidad Peruana Unión; 2022 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/items/da46527d-fcc6-477b-89e9-a87b1f76dbfc>
21. Millones M, Alvarado S. Condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del profesional de enfermería que labora en el área de Centro Quirúrgico de un Hospital Público, Huánuco-2021 [tesis de especialidad en Internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2021 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8451>
22. Gómez Baldeón JA. Satisfacción laboral y compromiso organizacional en trabajadores de la Institución Educativa Virgen del Carmen, Huánuco – 2022 [tesis de licenciatura en Internet]. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2024 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14257/4880>
23. Diego Santacruz D, Isidro Huaman GD, Velásquez Bedoya R. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital público, Huánuco-2023 [tesis de segunda especialidad en Internet]. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán; 2024 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13080/10518>
24. Meléis A. Enfermería teórica: Desarrollo y progreso. 2ª ed. Filadelfia: Lippincott; 1991.
25. Johnson D. Modelo de sistema conductual. Chiapas: Instituto Superior de Enfermería; 2011.
26. Pont E, Teixidor M. La importancia del trabajo en equipo cooperativo. En: Fundación “la Caixa”, editor. El Alzheimer: un reto para la enfermería. Barcelona: Fundación “la Caixa”; 2015. p. 25–30.
27. Ivancevich J, Konopaske R, Matteson M. Comportamiento organizacional. 7ª ed. México: McGraw-Hill; 2016.

28. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. 8ª ed. México: McGraw-Hill; 2014.
29. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 18ª ed. México: Pearson; 2019.
30. Locke E. La satisfacción en el trabajo: Un enfoque para su estudio. Rev Interam Psicol Ocup CINCEL. Medellín; 2011;15(6):65–79.
31. Flores J. El comportamiento humano en las organizaciones. Lima: Universidad del Pacífico; 2010.
32. Burke R. Prácticas de gestión, satisfacción de los empleados y percepción de la calidad del servicio. Psychol Rep. 2005;77(1):748–50. <http://dx.doi.org/10.2466/pr0.1995.77.3.748>
33. Jacobs R, Soloman T. Estrategias para mejorar la predicción del desempeño laboral a partir de la satisfacción laboral. Rev Psicol Apl. 2013;62(4):417–21.
34. Casales J, Rubi A. Desarrollo de una metódica para la descripción del estilo de liderazgo en grupos pequeños. Rev Cubana Psicol. 2006;3(3):3– 32.
https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v17n2/06.pdf?utm_source=chatgpt.com
35. Quezada N. Metodología de la investigación. Lima: Macro; 2010.
36. Hernández S, Mendoza C. Metodología de la investigación. 7ª ed. México: McGraw-Hill; 2018.
37. Sierra R. Técnicas de investigación social, teoría y ejercicios. 9ª ed. España: Paraninfo; 2004.
38. Bachenheimer L. Team Effectiveness Questionnaire. Ohio: Ohio State University; 1982.
39. Paravic T, Lagos M. Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. Cienc Enferm. 2021;27(1):41–52. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
40. Zúñiga Vásquez SL. Clima organizacional y satisfacción laboral en un puesto y centro de salud público Jicamarca, Lima 2023 [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad César Vallejo; 2023 [citado 2025 Jun 5]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/126889>

41. Al Sabei SD, Labrague LJ, Al Yahyaei A, Al Huraibi A, Al Salmani N, Al Hashmi N, et al. Relationship between interprofessional teamwork and nurses' intent to leave work: The mediating role of job satisfaction and burnout. *J Nurs Manag.* 2022;30(2):372–80. doi:10.1111/nuf.12706

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Ordoñez S. Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco - 2025 [Internet] Huánuco: Universidad de Huánuco; 2025 [Consultado].
Disponible en: <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO -2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODOLOGIA	TECNICAS E INSTRUMENTOS
General: ¿Cuál es la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?	General: Establecer la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.	General: Hi: Existe relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025. Ho: No existe relación significativa entre la eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.	TIPO: Tipo básico, observacional, Transversal y prospectivo	TECNICAS E INSTRUMENTOS. Técnica Encuesta
Específicos: a. ¿Cuál es la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025? b. ¿Cuál es la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025? c. ¿Cuál es la relación entre la dimensión ejecución en	Específicos: a. Identificar la relación entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025. b. Analizar la relación entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025. c. Evaluar la relación entre la dimensión ejecución en el	Específicas: Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión liderazgo en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025. Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión comunicación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025. Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión ejecución en el trabajo en	ENFOQUE: Cuantitativo.	Instrumentos Cuestionario.
			NIVEL: Relacional	• Cuestionario de características personales y laborales • Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo • Encuesta de satisfacción laboral
			DISEÑO: Descriptivo-correlacional	Análisis de datos. Análisis descriptivo e inferencial.
			POBLACIÓN. 350 trabajadores de la DIRESA Huánuco.	Análisis Inferencial: Se utilizará el estadístico Tau B de Kendall a fin de correlacionar ambas
			MUESTRA 180 trabajadores de la DIRESA Huánuco.	

el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?	trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.	equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025	MUESTREO Probabilístico, aleatorio estatificado.	variables ordinales. El nivel de confianza que se considerará será del 95%
d.¿Cuál es la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?	d. Evidenciar la relación entre la dimensión regulación en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.	Hi4: Existe relación significativa entre la dimensión regulación del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025		
e.¿Cuál es la relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025?	e. Analizar la relación entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.	Hi5: Existe relación significativa entre la dimensión clima laboral en el trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.		

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS PERSONALES Y LABORALES

Título: Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la DIRESA, te pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá evaluar sus características personales y laborales. Contesta las preguntas señalando con una "X" la opción con la que se identifica, el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba. **Gracias.**

I. Datos personales.

1. ¿Cuántos años tiene usted?

2. ¿Cuál es su sexo?

- Masculino () Femenino ()

3. ¿Cuál es su estado civil?

- Soltero/a ()
- Casado/a ()
- Conviviente ()
- Divorciado/a ()
- Viudo/a ()

II. DATOS LABORALES

4. ¿Cuál es su categoría profesional?

- | | | | |
|--------------------|-----|-------------------|-----|
| Médico | () | Enfermero/a | () |
| Obstetra | () | Odontólogo | () |
| Psicólogo/a | () | Nutricionista | () |
| Téc. en enfermería | () | Téc. Farmacéutico | () |
| Químico | () | Economista | () |
| Administrador | () | Otros | () |

5. ¿Cuánto tiempo de servicio tiene en la DIRESA?

6. ¿Cuál es su área funcional actual?

- | | | | |
|-----------------------|-----|------------------|-----|
| Economía | () | Logística | () |
| Recursos humanos | () | Epidemiología | () |
| Salud a las personas | () | Nutrición | () |
| Promoción de la Salud | () | Salud Ambiental | () |
| Otros | () | Especifique..... | |

7. ¿Cuál es su condición laborañ actual?

- Nombrado () Contratado ()

CUESTIONARIO DE LA EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

Título del proyecto. Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la DIRESA, le pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá evaluar el trabajo en equipo en tu centro laboral. Contesta marcando "X" la opción que más se acerque a tu opinión; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

1 = Nunca 2 = Algunas veces 3 = Muchas veces 4 = Siempre

N°	ITEMS	1	2	3	4
	Liderazgo				
1	Hay un líder aceptado por todos.				
2	Los objetivos del equipo están claros y son aceptados por todos.				
3	El líder ha establecido normas y tareas claras para todos.				
4	Están bien definidas las acciones precisas para alcanzar los objetivos.				
	Comunicación				
5	Los miembros del equipo tienen claras sus responsabilidades individuales.				
6	Se han establecido indicadores que facilitan información sobre el cumplimiento de los objetivos.				
7	El líder facilita la comunicación y la participación.				
8	La comunicación es clara, fluida y precisa.				
	Ejecución				
9	Se escuchan las opiniones de todos.				
10	Se ha acordado un método para tomar decisiones.				
11	Las decisiones se toman por consenso.				
12	Cuando no se toman decisiones por consenso, las aceptan todos.				
	Regulación				
13	Se generan alternativas de solución ante los problemas.				
14	Se analizan las posibles consecuencias de cada alternativa.				
15	Se definen indicadores para evaluar la eficacia de las alternativas.				
16	Se desarrollan planes alternativos de trabajo.				
	Clima laboral				
17	El líder propicia un clima de trabajo agradable, sin olvidar los objetivos del equipo.				
18	Las personas del grupo aceptan las críticas de forma positiva.				
19	Los miembros del equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.				
20	Los conflictos se enfocan sobre las ideas y los métodos y no sobre las personas.				

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

Título del proyecto. Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Instrucciones: Estimado/a trabajador/a de la DIRESA, te pedimos que respondas el siguiente instrumento que nos permitirá evaluar el grado de satisfacción que experimentas por el trabajo en equipo. Señala con una “X” la opción que más se acerque a tu opinión; el presente instrumento es confidencial y anónimo, agradecemos su colaboración y honestidad en el desarrollo de esta prueba.

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

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
	Contenido del Trabajo					
1	Se aprecia fácilmente el resultado de su trabajo en el producto final.					
2	Su trabajo requiere realizar diferentes habilidades y conocimientos					
3	Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.					
4	Los jefes u otras personas, le dan a conocer lo bien que está desarrollando su labor.					
	Trabajo conjunto					
5	Cada miembro del equipo desarrolla con habilidad todas las tareas que tienen asignado.					
6	Su equipo puede ver el resultado del trabajo en el producto final.					
7	Los miembros del equipo participan en la determinación de metas y objetivos de trabajo.					
8	El equipo se mantiene unido para alcanzar una meta común después de acordada.					
9	Se siente usted en todo momento apoyado por el equipo donde labora.					
10	Está satisfecho con la amistad que existe entre los miembros del equipo.					
	Reconocimiento.					
11	Los ingresos que recibe por su trabajo, le permiten satisfacer sus necesidades personales y familiares.					
12	El sueldo que recibe está de acuerdo a la cantidad y calidad del trabajo que realiza.					
13	El sueldo que recibe es de acuerdo a su nivel de preparación y experiencia.					
14	Son claros los aspectos que se evalúan para el otorgamiento de méritos.					
15	Se promueve el desarrollo personal y profesional (capacitación, desarrollo, posibilidades de ascenso).					
	Bienestar laboral.					
16	El ambiente de trabajo le ofrece seguridad y condiciones para mantener adecuadamente su salud.					
17	Se cuenta con espacios favorables que permitan realizar el trabajo cómodamente.					
18	Los horarios de trabajo son flexibles y adecuados para usted.					
19	Recibe apoyo para resolver sus problemas personales y familiares (vivienda, círculo infantil, ascenso entre otras.).					
20	Su centro laboral propicia su participación en las esferas culturales, recreativas y sociales.					

ANEXO 3

CONSTANCIAS DE VALIDACIÓN

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Luz Myriam Barrionuevo Ginter
 PROFESIÓN: Obstetra N° DE COLEGIATURA: 40479841
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Nacional Hermilio Valdizán
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			X	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, marzo 20 de 2025..


 OBSTETRA
 C.O.P. N° 23708

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Dra. Myriam Baujovivo Sinter
 PROFESIÓN: Obstetra N° DE COLEGIATURA: 23708
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Nacional Hermilio Valdizán
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de satisfacción laboral

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 09/20 de 2025...


 Myriam Baujovivo Sinter
 OBSTETRA
 COR. N° 23708

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

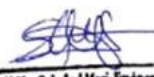
EVALUADOR: Soledad Mori Jimenez
 PROFESIÓN: Enfermera N° DE COLEGIATURA: 4484
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: "La casa de la asesoria"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Especialista en investigación
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			X	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables			X	
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica			X	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			X	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			X	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

4	Excelente (76% - 100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 20 marzo de 2025...


 Soledad Mori Jimenez
 Especialista en Investigación
 CEP. 4484

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Soledad Mori Jiménez
 PROFESIÓN: Enfermera N° DE COLEGIATURA: 4484
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: La casa de la asesora
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Especialista en investigación
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de satisfacción laboral

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			X	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			X	
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			X	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			X	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación			X	

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 20 mayo de 2025...


 Soledad Mori Jiménez
 Especialista en Investigación
 CEP 4484

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Anthony D. Bustillos Cotrado
 PROFESIÓN: Medico N° DE COLEGIATURA: 81138
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C. PAKKARIN
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Medico general
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica			3	
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 19 de marzo de 2025...


Anthony D. Bustillos Cotrado
 MEDICO CIRUJANO
 CNP 81138

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Anthony D. Bustillos Cotrado
 PROFESIÓN: Medico N° DE COLEGIATURA: 81138
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C. "PAKARIN"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Medico general
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de satisfacción laboral

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				4
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos			3	
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia			3	
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y			3	
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				4
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			3	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 11 de mayo de 2025....


 Anthony D. Bustillos Cotrado
 MEDICO CIRUJANO
 C.M.P. 81138

FIRMA/SELLO DEL
VALIDADOR

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Bethsy Diana Huapalla Céspedes

PROFESIÓN: Enfermera N° DE COLEGIATURA: 044842

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente en la Facultad de Enfermería

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE LA EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPO

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 20 de marzo de 2025



 Dra. Bethsy D. Huapalla Céspedes
 CEP 44842
 Docente UNHEVAL

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

EVALUADOR: Bethsy Diana Huapalla Céspedes

PROFESIÓN: Enfermera N° DE COLEGIATURA: 044842

INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: Universidad Nacional Hermilio Valdizán

CARGO QUE DESEMPEÑA: Docente en la Facultad de Enfermería

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				X
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				X
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				X
5	Organicidad	Existe organización lógica				X
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				X
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar				X
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				X
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				X
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				X

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 20 de marzo de 2025



 Dra. Bethsy D. Huapalla Céspedes
 CEP 44842
 Docente UNHEVAL

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

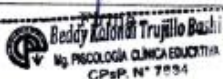
EVALUADOR: Beddy Kalondy Trujillo Bashi
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 7884
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C "ESPERANZA"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicoterapeuta organizacional
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de la eficacia del trabajo en equipo

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos			3	
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación			3	
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco 20 de marzo de 2025...

ANEXO 4. VALIDACIÓN DE DATOS DEL INSTRUMENTO

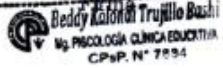
EVALUADOR: Beddy Kalondy Trujillo Bashi
 PROFESIÓN: Psicóloga N° DE COLEGIATURA: 7884
 INSTITUCIÓN DONDE TRABAJA: C.S.M.C "ESPERANZA"
 CARGO QUE DESEMPEÑA: Psicoterapeuta organizacional
 NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Encuesta de satisfacción laboral

N°	INDICACIONES	CRITERIOS	PUNTUACION			
			1	2	3	4
1	Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado			3	
2	Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos				4
3	Objetividad	Esta expresado en conductas observables				4
4	Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia				4
5	Organicidad	Existe organización lógica				4
6	Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y				4
7	Intencionalidad	Adecuado para valorar lo que el investigador desea estudiar			3	
8	Coherencia	Existe relación lógica entre el problema y los objetivos				4
9	Metodología	Responde al propósito de la investigación				4
10	Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación				4

4	Excelente (76% -100%)	30-40
3	Bueno (51% - 75%)	22-32
2	Regular (26% - 50%)	11-21
1	Deficiente (01% - 25%)	00-10

RESULTADO: Aplicable ☒ Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Lugar y fecha: Huánuco, 20 de mayo de 2025...

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN DE LA INSTITUCIÓN Y /O PERSONAS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



GERENCIA REGIONAL DE
DESARROLLO SOCIAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD



"Año de la Recuperación y Consolidación de la Economía Peruana"

Huánuco, 26 de Marzo 2025

OFICIO N° 1977 -2025- GRH-DRS-DEGDRR.HH/DDRR.HH/UI.

Lic.Enf. SONIA EDITH ORDOÑEZ ABAD
Celular N° 989 448 571

Asunto : Facilidades para aplicación de instrumentos de investigación

Referencia : Reg.Doc. N°05707591; Expediente N° 03391328
Solicitud para aplicación de Instrumentos de Investigación.

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted con la finalidad de extender el presente oficio, de presentación, a la servidora Civil, **Lic.Enf. Sonia Edith ORDOÑEZ ABAD** de la Oficina Servicios de Salud de la Dirección de Ejecutiva Salud de las Personas, de fin de que se le brinde las facilidades para la aplicación de sus Instrumentos de Investigación en la Dirección Regional de Salud Huánuco, para su Informe final, de investigación titulado **"EFICACIA DEL TRABAJO EN EQUIPOS Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUÁNUCO 2025 "** para ser sustentada en la **Universidad de Huánuco**, para optar un Pos Grado;

La Investigación es vinculante a los trabajadores administrativos de la Dirección Regional de Salud Huánuco, La Dirección de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos a través de su Unidad de Investigación, será la encargada de hacer el seguimiento para que se le brinde las facilidades del caso por las Direcciones y oficinas y/o unidades administrativas.

Así mismo, al final, el investigador adjuntara un ejemplar para su ejecución, buscando mejoras en salud y desempeño profesional de los trabajadores del Hospital Hermilio Valdizan.

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
BARRERA SULCA Gustavo
Algo FAU 2014040901 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/03/2025 14:47:27-0500

GABS/FJCA/YRdeCH/fhwsg
CC. Archivo
Hco, 26/03/2025



Jr. Dámaso Bertrán N° 1017 -Hco.

www.direcshuanuco.gob.pe

092-590200

ANEXO 5

BASE DE DATOS

Spss Luz Myriam doctorado - Confiabilidad - EXPERIMENTAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 118 de 118 variables

	ACTITUD ES_MAC HISTAS	GRUPO	Edad	Sexo	PreTest	La_mujer_mantiene_callada _lugar_sociedad	El_futbol_para_homb re_no_chicas	Un_hombre_no_auto suficiente_no_vale_p areja	En_hogar_manda_h ombre_es_cabeza_f amilia	Los_haceres_casa cosas_mujer	Los_hombres_ayuda n_pisados	El_hombre_pelea_de muestra_masculinid ad
1	.	Experimental	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión
2	.	Experimental	16	Masculino	.	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
3	.	Experimental	16	Masculino	.	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
4	.	Experimental	17	Femenino	.	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo
5	.	Experimental	16	Femenino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	En desacuerdo
6	.	Experimental	17	Masculino	.	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión
7	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
8	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
9	.	Experimental	17	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
10	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo
11	.	Experimental	17	Femenino	.	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacu...
12	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
13	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
14	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	En desacuerdo
15	.	Experimental	17	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	De acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
16	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo
17	.	Experimental	17	Femenino	.	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	De acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Sin opinión	Totalmente en desacu...
18	.	Experimental	16	Femenino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Sin opinión	En desacuerdo
19	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	De acuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	De acuerdo
20	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Sin opinión
21	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...
22	.	Experimental	16	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desacu...	Sin opinión	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Sin opinión
23	.	Experimental	17	Femenino	.	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	Sin opinión	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
24	.	Experimental	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Sin opinión	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Sin opinión	Totalmente en desacu...	Sin opinión
25	.	Experimental	18	Femenino	.	De acuerdo	Totalmente en desacu...	De acuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Totalmente en desacu...	En desacuerdo
26	.	Experimental	17	Femenino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
27	.	Experimental	17	Femenino	.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	Sin opinión
28	.	Experimental	17	Femenino	.	Totalmente en desacu...	Sin opinión	En desacuerdo	Totalmente en desacu...	En desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:44
4/02/2025

Sps Luz Myriam doctorado - Confiabilidad - control.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 118 de 118 variables

	ACTITUD ES_MAC HISTAS	GRUPO	Edad	Sexo	PreTest	La_mujer_mantiene_callada _lugar_sociedad	El_futbol_para_homb re_no_chicas	Un_hombre_no_auto suficiente_no_vale_p areja	En_hogar_manda_h ombre_es_cabeza_f amilia	Los_haceres_casa cosas_mujer	Los_hombres_ayuda n_pisados	El_hombre_pelea_de muestra_masculinid ad
1	.	Control	17	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	En desacuerdo	De acuerdo
2	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	Sin opinión	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Sin opinión
3	.	Control	16	Masculino	.	De acuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	De acuerdo
4	.	Control	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo
5	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	Sin opinión	De acuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
6	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Sin opinión
7	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	Sin opinión	De acuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
8	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión
9	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión
10	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...
11	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo
12	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Sin opinión	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión
13	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	De acuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...
14	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión
15	.	Control	17	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desac...	Sin opinión	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...
16	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...
17	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...
18	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
19	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Totalmente en desac...	Sin opinión	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...
20	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	En desacuerdo	En desacuerdo
21	.	Control	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Sin opinión
22	.	Control	16	Masculino	.	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo
23	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Sin opinión
24	.	Control	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desac...	Totalmente de acuerdo	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	En desacuerdo	Totalmente en desac...
25	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión	Sin opinión
26	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Totalmente en desac...	Sin opinión	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...
27	.	Control	16	Masculino	.	Totalmente en desacuerdo	Totalmente en desac...	Sin opinión	Sin opinión	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...	Totalmente en desac...
28	.	Control	16	Masculino	.	Sin opinión	Totalmente en desac...	Sin opinión	En desacuerdo	Sin opinión	En desacuerdo	En desacuerdo

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

10:45 4/02/2025

ANEXO 6

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del proyecto. Eficacia del trabajo en equipo y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Investigadora Principal: Lic. Sonia Edith Ordoñez Abad

Objetivo.

Establecer la relación entre la eficacia del trabajo en equipo y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Salud Huánuco -2025.

Participación. Participan trabajadores de las diversas oficinas de la Dirección Regional de Salud.

Procedimientos. Se le aplicará 2 cuestionarios a cada uno de los trabajadores, una para evaluar la eficacia del trabajo en equipo y otro para evaluar la satisfacción.

Riesgos. No habrá ningún riesgo para usted, en caso de no aceptar la invitación no habrá ninguna repercusión alguna.

Beneficios. El beneficio que obtendrá por participar en el estudio, es el de recibir información oportuna y actualizada sobre los resultados de la investigación.

Alternativas. Tu participación es voluntaria, puedes escoger no participar o puedes abandonar el estudio en cualquier momento. El retirarte no te representará ningún problema.

Compensación. No recibirás pago alguno por tu participación. En el transcurso del estudio podrás solicitar información sobre los resultados de la investigación.

Confidencialidad de la información. La información recabada será confidencial, se mantendrá en los archivos de la universidad de procedencia. No se publicarán nombres de ningún tipo. Así que se puede garantizar confidencialidad absoluta.

Consentimiento / Participación voluntaria

Acepto participar en el estudio: Me han leído la información proporcionada y he tenido la oportunidad de preguntar dudas sobre ello y se me ha respondido satisfactoriamente. Consiento voluntariamente participar en este estudio y entiendo que tengo el derecho de retirarme en cualquier momento si así lo decido sin que me afecte de ninguna manera.

Nombres y firmas del participante o responsable legal

Firma de la participante: _____

Firma de la investigadora: _____

Huánuco, a los días del mes de del 2025