



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES

TESIS

"RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN
EQUIPO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN
APURÍMAC, 2019"

PRESENTADO POR:

BACH. ESTEFANI CCENTE FLORES

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

ASESOR:

MAG. ALDO LUIGI BENAVIDES MAYAUTE

ANDAHUAYLAS – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A nuestro divino creador, por proteger nuestras vidas, otorgarnos salud y mantener la fe en mis seres queridos.

A mis padres por su amor, confianza, sinceridad y que en los momentos buenos o malos siempre están a mi lado.

A mi hijo, el amor de mi vida, amigo que siempre por él este sacrificio para una oportuna y mejor vida.

AGRADECIMIENTO

A mi asesor y profesionales, que contribuyeron en la ejecución de este trabajo, gracias por su aporte en sus conocimientos.

A mis docentes universitarios, que gracias a ellos hemos podido lograr nuestro anhelo de ser profesional.

RESUMEN

La presente investigación se orientó a conocer la correlación entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, cuyos resultados contrastados corresponden su representación, inicios de abril culminando en el mes de noviembre de 2019. Corresponde al enfoque cuantitativo, cuyo estudio es investigación de tipo básico, el diseño es no experimental transversal correlacional.

La población y muestra no probabilista puesto que se ha escogido por conveniencia al objeto de estudio, elegido al azar, tampoco se necesitó el uso de alguna fórmula estadística, debido a que se tomó en consideración solo a los 56 trabajadores nombrados de la institución, quienes son los que mejor aportaron al objeto del estudio dada su permanencia en la institución, el cual ha sido considerado como representación significativa y conveniente para el presente estudio. Para lograr la confiabilidad del instrumento usado se recurrió a la teoría y tabla establecida por Kuder Richardson, habiendo obtenido como resultado de fiabilidad del instrumento un ,794; por lo cual, según rango se considera como “Buena confiabilidad”; las variables Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo y sus dimensiones se usó la distribución de frecuencias siendo esta información procesada con el software estadístico SPSS V24. De la información obtenida se obtuvo correlación significativa, por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. En razón a ello se resultó el Rho de 0,709** encontrado. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis general, el cual indicó que, si existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.” Asimismo, manifestar que las técnicas e instrumentos de recolección de datos que se usaron han sido la encuesta y el cuestionario.

Palabras clave: Relaciones interpersonales, trabajo en equipo, comunicación, liderazgo

ABSTRACT

The present investigation was oriented to know the correlation between interpersonal relationships and teamwork in the administrative workers of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas-Apurimac Region, whose proven results correspond to their representation, beginning of April culminating in the month of November 2019. It corresponds to the quantitative approach, whose study is basic type research, the design is non-experimental correlational cross-sectional.

The population and non-probabilistic sample since it has been chosen for convenience to the object of study, chosen at random, also did not need the use of any statistical formula, because 56 workers named from the institution were taken into consideration, who are the that better contribute to the object of the study given its permanence in the institution, which has been considered as significant and convenient representation for the present study, to achieve the reliability of the instrument used, the theory and table established by Kuder Richardson were used, having obtained as a result of instrument reliability a, 794; Therefore, according to rank, it is considered as "Excellent reliability"; The variables Interpersonal Relations and Teamwork and its dimensions were used frequency distribution being this information processed with the statistical software SPSS V24, from the information obtained significant correlation was obtained, since the Sig (biliteral) is less than 0.01 ; therefore, the result is at a 99% confidence level. As a result, the Rho of 0.709 ** was found. Therefore, the general hypothesis was accepted, which indicated that, if there is a relationship between interpersonal relationships and teamwork in the administrative workers of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas, Apurimac region, 2019". Also, state that the techniques and instruments used to collect data have been the survey and the questionnaire.

Keywords: Interpersonal relationships, teamwork, communication, leadership.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	x
INTRODUCCIÓN.....	xi
CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Planteamiento del problema	13
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos	15
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos	16
1.4. Justificación del estudio.....	16
1.5. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II	18
MARCO TEÓRICO.....	18
2.1. Antecedentes del estudio	18
2.2. Bases teóricas.....	23

2.2.1. Relaciones interpersonales.....	23
2.2.2. Importancia de las relaciones interpersonales	23
2.2.3. Características de las relaciones interpersonales	24
2.2.4. Comunicación	27
2.2.5. Trabajo en equipo	28
2.2.6. Compañerismo.....	30
2.3. Definición de términos.....	31
2.4. Hipótesis.....	32
2.4.1. Hipótesis general.....	32
2.4.2. Hipótesis específica	33
2.5. Variables	33
2.5.1. Definición conceptual de la variable	33
2.5.2. Definición operacional.....	34
2.5.3. Operacionalización de la variable.....	35
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA.....	36
3.1. Tipo y nivel de investigación	36
3.2. Descripción del ámbito de la investigación	37
3.3. Población y muestra	37
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos.....	39
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento	39
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos	40
CAPÍTULO IV	41
RESULTADOS	41
4.1. Presentación de resultados	41

4.1.1. Fiabilidad (Alfa de cronbach)	41
4.1.2. Frecuencias de datos generales	42
4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones.....	46
4.1.4. Contrastación estadística de hipótesis.....	54
CAPÍTULO V	58
DISCUSIÓN	58
CONCLUSIONES.....	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	65
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	66
Anexo 2: Encuesta	68
Anexo 3: Validación de instrumento	71
Anexo 4: Relación de trabajadores Hospital Sub Regional de Andahuaylas.....	74
Anexo 5: Fotografías de aplicación del instrumento - encuesta	77

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de variables	35
Tabla 2. Población de trabajadores	38
Tabla 3. Valores de confiabilidad*	41
Tabla 4. Fiabilidad del instrumento	42
Tabla 5. Resultados de frecuencias de género	42
Tabla 6. Resultados de frecuencias de Edad	43
Tabla 7. Resultados de frecuencias de tiempo de servicio	45
Tabla 8. Resultados de frecuencias de la variable relaciones interpersonales	46
Tabla 9. Resultados de frecuencias del indicador comunicación	47
Tabla 10. Resultados de frecuencias del indicador Actitud	48
Tabla 11. Resultados de frecuencias del indicador autoestima	49
Tabla 12. Resultados de frecuencias de la variable trabajo en equipo	50
Tabla 13. Resultados de frecuencias del indicador compañerismo	51
Tabla 14. Resultados de frecuencias del indicador liderazgo	52
Tabla 15. Resultados de frecuencias del indicador responsabilidades	53
Tabla 16. Valores del Coeficiente de Correlación de Spearman	54
Tabla 17. Resultados contrastados de hipótesis General	55
Tabla 18. Resultados contrastados de hipótesis específica 1	56
Tabla 19. Resultados contrastados de hipótesis específica 2	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1. Porcentajes de frecuencias de género	43
Gráfico 2. Porcentajes de frecuencias de Edad.....	44
Gráfico 3. Porcentajes de tiempo de servicio	45
Gráfico 4. Porcentajes de frecuencias la variable.....	46
Gráfico 5. Porcentajes de frecuencias del indicador comunicación – D1	47
Gráfico 6. Porcentajes de frecuencias de calidad de servicio.....	48
Gráfico 7. Porcentajes de frecuencias del indicador autoestima	49
Gráfico 8. Porcentajes de frecuencias dimensión trabajo en equipo	50
Gráfico 9. Porcentajes de frecuencias de la dimensión compañerismo.....	51
Gráfico 10. Porcentajes de frecuencias de la dimensión liderazgo.....	52
Gráfico 11. Porcentajes de frecuencias de la dimensión responsabilidades	53

INTRODUCCIÓN

La tesis titulada “Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Región Apurímac, 2019”, tiene las características siguientes:

Es una investigación descriptiva correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre las variables: relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019. Sus objetivos específicos fueron determinar la relación que existe entre las características de las relaciones interpersonales, la relación que existe entre los tipos de relaciones interpersonales, correlacionados con la variable trabajo en equipo en el nosocomio de Andahuaylas.

El trabajo de investigación se desarrolló en cinco capítulos que a continuación se describe:

Capítulo I: Se hace énfasis al problema que se investigó, contiene el planteamiento, formulación del problema, a nivel general y específico; además, contiene los objetivos general y específico, justificación y limitaciones de la investigación.

Capítulo II: Se discernió el marco teórico, en cuyo contenido se resume el conocimiento relativo de las variables y sus dimensiones, desarrollando dentro del primer acápite de sub capítulo los antecedentes locales, nacionales e internacionales, en el cual consideramos los resultados de trabajos que tienen similitud con el objeto de estudio de nuestra investigación, estos antecedentes nos permitieron otorgar el soporte para el proceso y ejecución de la investigación; a continuación, desarrollamos el sub capítulo segundo consideramos bases teóricas que respaldan el soporte teórico y científico; en el sub capítulo tercero se consideró aquellos términos y vocablos para una mejor ilustración y conocimiento del tema estos se encuentran en la definición de términos; por último presentamos en el sub capítulo quinto las variables Relaciones interpersonales y trabajo en equipo los mismos que definimos conceptualmente y su operacionalización de variables la cual se disgregó en sus dimensiones e indicadores.

Capítulo III: Corresponde la Metodología, en esta parte presentamos acerca del tipo y nivel de investigación, identificándolo como investigación básica, nivel descriptivo, así como también se detalla el método y diseño; presentando también la población y muestra, en cuanto a la técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y se empleó el instrumento denominado “cuestionario”.

Capítulo IV: Resultados, en este se plasmó el estudio desarrollado y la aplicación del instrumento encuesta.

Capítulo V: Se desarrolla la discusión, examinando los resultados obtenidos luego del proceso de datos, los mismos que han sido comparados con las bases teóricas y antecedentes utilizados que corroboraron y justificaron la investigación.

Por último, se abordó la discusión de los resultados, las conclusiones y recomendaciones, del trabajo de campo realizado en ello damos a conocer que los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, deben mantener el trabajo en equipo para seguir mejorando en su productividad, ello para mejorar las relaciones interpersonales en el hospital.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Uno de los motivos al presentar este proyecto proviene de la observación de la realidad, particularmente de los problemas que la población enfrenta en un sector sumamente vulnerable como es el sector salud, en nuestra provincia.

Vale la pena mencionar que se trata de un servicio público, que puede ser consumido por una o varias personas a la vez sin excluir a nadie, por ello los inversionistas privados no tienen interés en ello y si lo hacen lo ofrecen a precios que no están al alcance de los ciudadanos de nuestra provincia.

Por ello la participación de estado en proveer dicho servicio como solución a los problemas que aqueja a nuestra población es de suma importancia y con ello asegurar el bienestar y satisfacción de las necesidades de la misma.

La importancia de unas excelentes relaciones humanas dentro de cualquier institución radica en que se toman en cuenta factores diversos, los mismos que determinan el desarrollo de una actitud de cooperación, y por ello el personal satisface sus necesidades y se siente motivado a ofrecer un servicio de calidad.

Si se quiere mantener el equilibrio y la armonía entre los trabajadores de una organización y con ello favorecer la eficiencia y eficacia, se debe considerar las relaciones interpersonales. Ante la amenaza de conflictos las organizaciones deben estar alertas y encontrar soluciones adecuadas a través del trabajo en equipo con la finalidad de lograr los resultados deseados.

Una de las causas que afectan la productividad y la eficiencia de las empresas en el ámbito laboral, son las relaciones humanas que no se desarrollan en forma amistosa. Por eso los gestores en las organizaciones siempre deben tener en cuenta, conformar equipos de trabajo donde imperen las buenas relaciones humanas, dejando de lado las discordias y así evitar trabajar en ambientes conflictivos.

Dentro del plano psicológico del ser humano las relaciones interpersonales permiten alcanzar determinados objetivos que son vitales para el desarrollo en una sociedad, y la

mayor parte de estas metas son propias a la hora de iniciar relaciones con otras personas. Uno de estos medios para lograr dichos beneficios es a través de un puesto de trabajo.

La desconfianza y la primacía de los intereses individuales, en el mundo actual, debilita las relaciones interpersonales. Bauman (2007), nos aclara que, dentro de la organización, todo lo anterior, conlleva a debilitar la cohesión social y el interés de todos, con consecuencia de tener grupos de trabajo, que serían una sumatoria de egoísmos particulares.

A nivel mundial Aguilar (2016), rescata que las empresas no han implementado procesos, para generar lazos en el plano laboral y social de los trabajadores, y también en los jefes de las instituciones prima una actitud que no incentiva la interacción y no fomenta el espíritu de colaboración dentro de las organizaciones.

Según Colquehuanca (2019), citando a Silveira (2014), manifiesta que las relaciones interpersonales, constituyen las interacciones entre las personas, que permiten comunicar y expresar eficazmente, se les llama también como la base del aprendizaje. Esta manera de interactuar entre las personas, fortalece a las mismas, enriqueciendo el trato, el comportamiento y satisface la percepción acerca de los demás.

A nivel nacional, Díaz (2015), agrega que las instituciones públicas no tienen bien establecidas lo que es trabajar en equipo, por lo tanto, no se cumplen con los objetivos trazados en su plan anual, no se comparte con transparencia las expectativas referentes a la labor asignada, no hay motivación para generar creatividad e innovación por parte de los trabajadores en las organizaciones.

Dentro de la modernización del estado que busca una gestión pública más eficiente y sobre todo eficaz que logre los resultados que cambien la vida de la población, entonces es válido buscar un cambio de actitudes de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, asimismo fortalecer sus aptitudes para lograr la agilización de procesos y simplificación de procedimientos

La búsqueda de resultados en una gestión eficiente en una institución pública como es el caso del Hospital Sub regional de Andahuaylas, traza como punto de partida la integración de las personas tales como el personal administrativo promoviendo una actitud de predisposición y de compromiso organizacional para lograr el trabajo en equipo y así ofrecer

un servicio de calidad que se transmita a todos los integrantes de la organización y se haga sentir en el público usuario final.

Por ende, a continuación, se describe la problemática que se da en las relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas y que ello, desencadena en que no se afiance el trabajo en equipo y se traduce en un deficiente servicio que ofrece el hospital a los ciudadanos de nuestra provincia.

1. Compañerismo del personal. - Existe en los trabajadores administrativos recelo profesional, envidia y diferencias políticas.
2. Responsabilidad. - No existe responsabilidad por parte de los que son nombrados, porque se sienten muy seguros del puesto de trabajo, y asimismo encontramos resistencia al cambio amparados en su estabilidad laboral.
3. Comunicación interpersonal. - No es muy fluida entre compañeros de trabajo, y esto hace que no haya un buen desarrollo de trabajo en equipo.
4. Trabajo en equipo. - No se evidencia un nivel adecuado de trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, lo que es percibido por la población usuaria de esta organización.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas – Región Apurímac, 2019?

1.2.2. Problemas específicos

- ✓ ¿Existe relación entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019?
- ✓ ¿Existe relación entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación que existe entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019
- ✓ Determinar la relación que existe entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

1.4. Justificación del estudio.

1.4.1. Justificación teórica.

Se realizó un estudio de la significancia existente entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, es por ello que se estudió la problemática de las relaciones interpersonales y sus consecuencias en el trabajo en equipo y con ello desarrollar estrategias que permitan mejorar el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales, y esto a su vez redunde en la mejora de la atención en la organización tanto en la parte interna como en el servicio que se presta a todos los ciudadanos que hacen uso del mismo.

1.4.2. Justificación social.

La difusión de los resultados permitirá causar impacto en las demás instituciones públicas en el ámbito de la provincia de Andahuaylas, por lo mismo que en este trabajo se planteó las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en este caso los servidores públicos de otras instituciones podrán informarse y conocer aspectos referidos a la comunicación,

actitud, valores, autoestima, compañerismo, liderazgo, responsabilidad y voluntad de trabajo de los trabajadores administrativos del nosocomio local.

1.4.3. Justificación práctica.

El desarrollo del presente, permitirá recomendar soluciones al problema identificado, comprometiendo a los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en fomentar y practicar las relaciones interpersonales y trabajo en equipo, ya que de ello se obtendrá el logro de objetivos propuestos por la entidad.

1.4.4. Justificación metodológica.

La metodología, procedimientos, técnicas e instrumentos que se emplearán para el desarrollo de esta investigación permitirán la eficacia en el trabajo, cuya confiabilidad nos otorgará respuestas a las incógnitas planteadas, las mismas que posteriormente serán sustentadas en el informe de resultados.

1.5. Limitaciones de la investigación

- ✓ El tiempo transcurrido para la obtención de la información del Hospital Sub Regional Andahuaylas.
- ✓ La limitada información bibliográfica específica en relación al tema y otros antecedentes, por no existir bibliotecas especializadas en la Provincia de Andahuaylas.
- ✓ Tiempo limitado en la aplicación de los instrumentos de los trabajadores para responder a los cuestionarios.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes del estudio

En la búsqueda realizada en el presente trabajo de investigación se encontraron antecedentes internacionales, nacionales y locales los cuales se encuentran relacionados con cada una de nuestras variables de estudio y son:

2.1.1. A nivel internacional

Haro (2013), desarrolló el trabajo de investigación intitulado “Las relaciones interpersonales y su incidencia en el servicio al cliente interno en la dirección metropolitana de catastro del municipio del distrito Metropolitano de Quito de la provincia de Pichincha” de la Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación, para obtener el Título Profesional de Licenciada en Secretariado en Español, arribando las siguientes conclusiones: Que debido a la existencia de recelo entre compañeros en el campo profesional conlleva a la generación de obstáculos para relacionarse en forma apropiada y por lo tanto no se logra uniformizar la fluidez de los trámites tanto en forma interna y externa. También manifiesta que, no hay una comunicación apropiada entre compañeros y entre departamentos, lo que provoca una falta de entendimiento y comprensión y con ello solucionar los trámites internos. Además concluye que, no se genera actividades de capacitación referente a las relaciones interpersonales ya que con ello se aprendería a manejar las diferentes formas de pensar y así evitar relaciones internas con desconfianza y conflictos en la misma. También concluye que ante la falta de un trabajo colaborativo se forman barreras, que la percepción de no entenderse o que no se persigue el mismo fin, desanima y hacen sentir que son incomprendidos dentro de la institución, dando a entender que hay obstáculos para relacionarnos. También concluye que el pensar en uno mismo y mantener un puesto de trabajo, nos convierte en presumidos y egoístas y si no nos relacionamos con habilidades sociales adecuadas, conduce a un desempeño ineficaz en la organización.

Aguilar (2016), en su trabajo de investigación, "Trabajo en equipo y clima organizacional", estudio que realizó con colaboradores del Hotel del Campo de Quetzaltenango, cuya finalidad era determinar la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional; utilizando como diseño de investigación el método descriptivo y como instrumento un cuestionario, comprobando que los colaboradores al estar satisfechos de pertenecer a la organización producía un clima organizacional provechoso, todo ello favoreció al trabajo en equipo y concluyó que, el trabajo en equipo tenía relación con el clima organizacional porque favorecía la unidad de un propósito por intermedio de lo que aportaban los integrantes del equipo. Por esto en sus recomendaciones plantea capacitaciones con la finalidad de crear un plan de mejora, además de evaluaciones de desempeño para despertar conciencia en cierta manera, sobre lo beneficioso que es, si se tiene un buen clima en la organización.

Mencionamos también a Toro (2015), en su trabajo de investigación intitolado "La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones", de la universidad Militar Nueva Granda, Facultad de Ciencias Económicas, desarrollo el trabajo de investigación con la finalidad de obtener el grado académico de Especialista en alta Gerencia, arribando las siguientes conclusiones que, con el trabajo en equipo las organizaciones actuales se obtienen dos tipos de beneficios, uno cuantitativo y otro cualitativo, resultado de un trabajo que suma (uno más uno no es igual a dos), y con ello facilitar la consecución de metas y el logro de la productividad en el proceso. Esta labor, si se pretende que los resultados que se obtengan sean óptimos en todo el proceso debe además de ser estructurada y sistematizada ser una práctica diaria, en la organización, y se vea reflejada cuando los clientes internos y externos estén satisfechos, creando un ambiente laboral que impacte positivamente en el estado de ánimo de los integrantes de la organización, y se establezcan relaciones de acuerdo, con canales de comunicación que denotan claridad y efectividad.

También tenemos a Gonzales (2015), que desarrolló el trabajo de investigación "Trabajo en equipo y satisfacción laboral de la Universidad Rafael Landívar Facultad de Humanidades", para obtener el Título Profesional en Psicóloga Industrial, quien concluyó con lo siguiente: al establecer como objetivo la relación entre trabajo en equipo y

satisfacción laboral entre los miembros del Staff de la cuenta de telemercadeo Claro RD, que teniendo en cuenta la gran cantidad de personas que pertenecen a Claro RD, hay sentido de identificación y pertenencia en base al trabajo en equipo y como resultado hay una mejor satisfacción laboral que motiva la razón de permanecer más tiempo dentro de la organización. Esto se confirmó con los resultados obtenidos sobre el tiempo que desean permanecer dentro de la organización a lo que el 56% desea quedarse por lo menos 4 años más, el 24% indica que 2 años y el 20% por lo menos un año más..

2.1.2. A nivel nacional

Chuquival (2019), en su trabajo de investigación “Correlación de liderazgo y las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Parcoy-2018”, llega a la conclusión que la correlación entre liderazgo y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Parcoy-2018, es significativa como lo demuestra el valor de prueba Tau-b de Kendall=0.253, p-valor <0.004; asimismo el Rho de Spearman =0.286 p-valor <0.004 ambos significativos tiene un valor p-valor <0.05 determinando el rechazo de la hipótesis nula.

También tenemos a Romani (2018), en su trabajo de investigación titulada “Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Ventanilla”, concluye en base a los resultados, los mismos arrojan que la percepción del trabajo en equipo 82% y la satisfacción laboral (90%) están en el nivel medio. Encontrándose una asociación significativa entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral, en las pruebas de CHI Cuadrado ($p=0.000$) y correlación de Spearman ($Rho=0.45$). La correlación significativa en los indicadores compromiso (0.53), coordinación (0.53), integración (0.33), equilibrio (0.33) y concertación (0.36). Hay una asociación significativa en los indicadores compromiso y coordinación entre las variables estudiadas.

Asimismo, Charca (2017), en su trabajo de investigación titulada “Las relaciones humanas interpersonales de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno-2017”, concluye que los resultados muestran que las relaciones humanas

interpersonales no son favorables para la institución, el 54% de los trabajadores que laboran en diferentes oficinas de la DRAP, indicaron que existe una comunicación escasa entre los mismos y jefes de área; el 24% de encuestados indico que la comunicación es nula y solo el 22% señaló que si existe una interacción permanente. Con ello se comprobó que falta reforzar las capacidades inter comunicativas para un mejor desempeño y atención al público.

La conclusión principal fue que las relaciones humanas interpersonales en la Dirección Agraria de Puno-2017 son negativas ya que no favorece en las labores de la institución.

En la misma línea, Espinoza (2015), desarrolló el trabajo de investigación "Trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tatio Adventures Gear" de la Universidad Andina del Cusco, Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas Contables, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, concluye que el trabajo en equipo de los colaboradores de la fuerza de ventas de Tatio Adventure Gear, Perú 2015, se manifiesta de manera parcial, por lo tanto es "regular" con respecto a la escala propuesta para el instrumento de investigación, tal como lo evidencia el 85.7% de la población de estudio y una media de 2.5 ± 0.36 en la escala, manifestando que entre los integrantes del equipo realizan acciones con termino medio en su potencial debido a lo limitado en su cooperación y que algunas veces solamente apuntan a conseguir propósitos comunes. Una de las principales virtudes del trabajo en equipo en Tatio es la confianza, ya que ella se pone de manifiesto en lo que cada uno intenta dar lo mejor de sí mismo ,pero además se reconoce que su dimensión más baja es la coordinación, sustentado en que los llamados a ser los guías de las tiendas no han desarrollado las propiedades de liderazgo que conlleve a un trabajo más ordenado en las tiendas y además al no existir especialización en las labores de venta ,esta labor no se complementa sino se muestra dispar y no se muestra el compromiso con un fin común, y por último se evidencia una comunicación baja debido a que las relaciones son abiertas pero limitadas. Así mismo se enfatiza que de todas las tiendas a nivel nacional, Tatio Larcomar es la tienda que percibe el trabajo en equipo como regular (93%), seguido de Tatio Pirqa (80%) y por último Tatio Cusco (75%).

Rojas y Billy (2014), desarrollaron el trabajo de investigación "Las Relaciones interpersonales y su incidencia en la gestión administrativa de la Municipalidad distrital de Amarilis de la Provincia de Huánuco periodo 2013", de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán"- Huánuco, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, arribando las siguientes conclusiones: quien se planteó el objetivo de determinar la incidencia de las relaciones interpersonales en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis de la provincia de Huánuco periodo 2013, definitivamente la buena relación laboral entre los trabajadores de la municipalidad determina una incidencia significativa en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Amarilis, que viene realizando cada año, la buena relación laboral de todos los trabajadores, permite a una buena gestión y liderazgo, buscando el cambio permanente, mejorando la efectividad y el buen desempeño en la gestión administrativa de la institución municipal, según los resultados de la encuesta realizada al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Amarilis, se desprende que la participación laboral se logra a través de un trabajo en equipo del personal administrativo, del análisis realizado a los trabajadores de Municipalidad Distrital de Amarilis se desprende que la comunicación permanente es el resultado de un buen liderazgo por parte de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Amarilis, de la encuesta a los trabajadores de Municipalidad Distrital de Amarilis se determina que el cumplimiento de metas de acuerdo a los planes establecidos en la gestión administrativa es eficiente.

2.1.3. A nivel local

Según Gómez (2017), en su trabajo de investigación "Relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016" de la Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de la Empresa, para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas, concluyendo como sigue:

Según la conclusión se establece la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional cuna más en la unidad

territorial de Andahuaylas teniendo como resultado que si hay una relación positiva entre ambas variables porque tienen el mismo comportamiento.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Relaciones interpersonales

Existen diferentes conceptos de Relaciones interpersonales como: Bisquerra (2003), “es una interacción recíproca entre dos o más personas Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”.

También Halorran (1982), dice “Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una”.

2.2.2. Importancia de las relaciones interpersonales

La naturaleza del ser humano es eminentemente social, necesita de los demás, interactúa y socializa desde la infancia y ello no es tarea fácil, entonces requiere de procesos. Por tanto, el hombre logra obtener habilidades sociales, logro en base a las relaciones interpersonales con sus semejantes. En ese sentido, Procel (2012) concluye que en el desarrollo integral de la persona las relaciones interpersonales tienen un papel fundamental. A través de las relaciones interpersonales logra adaptarse al entorno a través de dichos refuerzos sociales obtenidos en forma inmediata del mismo. En contrapartida, para el ser humano la carencia de estas habilidades puede provocar rechazo, aislamiento y, por ende, limitar la calidad de vida. Por lo mismo, las relaciones interpersonales, adquiere importancia dentro de las instituciones porque a partir de allí se traduce en un mejor servicio en el mundo laboral con los compañeros de trabajo, de empleado a jefe, con usuarios de los servicios, proveedores, etc.

Mayo (1978), manifiesta que “los procesos fundamentales que impactan las relaciones interpersonales son:

- ✓ Percepción: se da cuando, las personas organizan e interpretan información con la finalidad de dar significado y posibilidad de comprensión a su mundo.
- ✓ Pensamientos y sentimientos: se manifiesta el pensamiento, al analizar evaluar lo que nos afecta y con ello emite un juicio, así como también como el que, de acuerdo a la información que poseemos, planeará conductas complejas y organizará las acciones. El que tiene la información sobre la que se sustenta los análisis que se realizan y los juicios que se emiten tiene menos valor que estas últimas.
- ✓ Intencionalidad, se fundamenta en las intenciones a través de las cuales nos ayudan a dirigirnos hacia las metas fijadas.
- ✓ Objetivos, son consideradas aquellas metas cuantitativas que persiguen lo que los deseos e intenciones buscan alcanzar, son metas específicas, claras, retadoras, ya que activan la conducta. Los objetivos se constituyen en la fuente principal de la motivación en el trabajo.
- ✓ Acción, cuando conjugamos y realizamos algo sustentados, en la percepción, en los sentimientos, en el pensamiento y en una intencionalidad consciente que se denota claramente en objetivos, estamos definiendo acción.

2.2.3. Características de las relaciones interpersonales

Las características que se debe considerar en las relaciones interpersonales son: honestidad y sinceridad, Nos permite explorar los límites sociales y propone la posibilidad de contrastar nuestras verdades con las de los demás.

Respeto y afirmación: a través de los cuales se fomenta la libertad mutua, que nos permite la creación del espacio psicológico y social en el que se debe desarrollar la visión de las cosas, de uno y de los demás.

Compasión: relacionadas con la capacidad humana de sentir, es decir, de identificarse con el otro, de ponerse psicológica en el lugar del otro.

Comprensión y sabiduría: los consideramos como la realización integral ejecutada, mediante la actividad de inteligencia interpersonal desde la compasión, el respeto a la libertad, la honestidad y la sinceridad.

Fernández (2003), sostiene: “trabajar en un ambiente laboral óptimo es sumamente importante para los empleados, ya que un entorno saludable incide directamente en el desempeño que estos tengan y su bienestar emocional.”.

Harold, Dill, & Eyring (1973), establecen. "Las organizaciones son personas, las organizaciones son grupos y las organizaciones son organizaciones. Los gerentes administran, dirigen grupos y organizaciones. Así como también ellos forman parte de dichos grupos y organizaciones".

En consecuencia, el hombre con las características propias de su personalidad, al igual que sus aspiraciones, valores, actitudes, motivaciones tiene un vínculo muy estrecho con las organizaciones, fundamental para el desarrollo de la sociedad y de la nación. El hombre es un ser multidimensional sujeto a influencias externas e internas.

Lewin (1936), establece: “Estos eventos tienen el carácter de un campo dinámico de fuerzas; en donde cada hecho se interrelaciona de modo dinámico con los demás para influir o dejarse influenciar por ellos. Este campo dinámico ocasiona el denominado campo psicológico de cada persona: patrón organizado de las percepciones de un individuo, que adapta su manera de ver y percibir las cosas al ambiente que lo rodea”.

Según su punto de vista determina Festinger (1957), “Teoría de la disonancia cognitiva propuso la teoría de la disonancia cognitiva, que explica cómo las personas intentan mantener su consistencia interna. Sugirió que los individuos tienen una fuerte necesidad interior que les empuja a asegurarse de que sus creencias, actitudes y su conducta son coherentes entre sí. Cuando existe inconsistencia entre éstas, el conflicto conduce a la falta de armonía, algo que la gente se esfuerza por evitar esta teoría ha sido ampliamente estudiada en el campo de la psicología y puede definirse como la incomodidad, tensión o ansiedad que experimentan los individuos cuando sus creencias o actitudes entran en conflicto con lo que hacen. Este displacer puede llevar a un intento de cambio de la conducta

o a defender sus creencias o actitudes (incluso llegando al autoengaño) para reducir el malestar que producen”.

Los orígenes de la teoría de las relaciones humanas, Mayo (1949), cuando en ella nace la idea de desarrollar las ciencias humanas dentro de la filosofía práctica de John Dewey, la psicología de Kurt Lewin y los experimentos de Hawthorne, resultan fundamentales para el desarrollo del humanismo en la administración, concordando con la necesidad de humanizar y democratizar la administración sustentado en su origen.

Tiene sus orígenes en los siguientes hechos:

Necesidad de humanizar y democratizar la administración, la teoría de las relaciones humanas cuyo fin era la democratización de los conceptos administrativos, separándola de los conceptos rígidos y mecanicistas de la teoría clásica, El desarrollo de las llamadas ciencias humanas, como la psicología y la sociología, y sus primeros intentos de aplicación en la organización industrial. Los principios de la teoría clásica resultaron inadecuados con el desarrollo de las ciencias humanas.

Las ideas de la filosofía práctica de John Dewey y de la psicología dinámica de Kurt Lewin resultaron importantes para humanizar la administración. Elton Mayo, denominado el fundador de la escuela; Dewey, actuando indirectamente, y Lewin actuando directamente, contribuyeron a su nacimiento.

Las conclusiones del experimento de Hawthorne, llevado a cabo entre 1927 y 1932 bajo la coordinación de Elton Mayo, pusieron en jaque los principios fundamentales de la teoría clásica de la administración.

Brunet (1999), determina la teoría de Likert que establece “que el comportamiento asumido por los subordinados depende directamente del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, por lo tanto, se afirma que la reacción estará determinada por la percepción”.

Likert establece tres tipos de variables ,las mismas que definen las características propias de una organización y que también influyen en la percepción individual del clima organizacional. Estas son:

Variables causales:indican la orientación y el sentido en que ua organización cambia y logra sus resultados.Son las variables independientes. Estas son la estructura organizativa y la administrativa, las decisiones, competencia y actitudes.

Variables Intermedias: son las que miden el estado interno de la empresa, tales como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.Son importantes porque conforman los procesos organizacionales de la empresa.

Variables finales: aparecen como resultado del efecto de las variables causales y las intermedias,se orientan a determinar los resultados obtenidos por la empresa, tales como productividad, utilidad y pérdida, clima de tipo autoritario,sistema autoritario explotador, sistema autoritario paternalista, clima de tipo participativo, sistema consultivo, sistema de participación en grupo.

2.2.4. Comunicación

Chiavenato (2006), determina que “comunicación es el intercambio de información entre personas. Significa volver común un mensaje o una información. Constituye uno de los procesos fundamentales de la experiencia humana y la organización social”

Asimismo, Alcántara (1992), “las actitudes son el sistema fundamental por el cual el ser humano determina su relación y conducta con el medio ambiente. Son disposiciones para actuar de acuerdo o en desacuerdo respecto a un planteamiento, persona, evento o situación específica; dicha de la vida cotidiana”

Valores

Prieto Figueroa (1984), "Todo valor supone la existencia de una cosa o persona que lo posee y de un sujeto que lo aprecia o descubre, pero no es ni lo uno ni lo otro. Los valores no tienen existencia real sino adherida a los objetos que lo sostienen. Antes son meras posibilidades."

2.2.5. Trabajo en equipo

También tenemos diferentes conceptos de trabajo en equipo, de los que mencionamos a Chiavenato (2000), "Trabajo en equipo, es la capacidad que tenemos para trabajar juntos con una meta definida, haciendo del trabajo diario una oportunidad de vida para uno mismo y los seres que nos rodean, respetar a las personas y compartir a través de una excelente comunicación".

Hoyle y Watts (2007), definen el trabajo en equipo como aquel que requiere en primer lugar, el esfuerzo conjunto de varias disciplinas con el fin de conseguir una meta en común con la más alta eficiencia. Cuando un grupo identificable apunta a una meta común y sus integrantes se necesitan unos a otros para cumplirla, le podremos dar el nombre de equipo.

Katzenbach & Smith (1993), respecto a trabajo en equipo manifiesta, "número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo de trabajo y un planeamiento comunes y con responsabilidad mutua compartida".

Asimismo, Davis Newstron (2000), definen, que para que los esfuerzos de los empleados calcen como piezas de rompecabezas, teniendo como premisa que, si cada uno de ellos realiza tareas operativas, pero en mayor parte, los empleados trabajan en grupos regulares y cuando su trabajo es interdependiente, y además actúan como un equipo de tareas están buscando un estado de cooperación llamado trabajo en equipo. Cuando los integrantes de un equipo de 'tareas ya conocen sus objetivos, y también contribuyen responsablemente y en forma

entusiasta a las tareas apoyándose entre sí, decimos enfáticamente que, exhiben trabajo en equipo.

Chiavenato (2011), Nunca se debe olvidar que los seres humanos tienen personalidad, expectativas, objetivos personales, historias particulares y no solamente hay que verlos como recursos, es decir con comportamientos, habilidades, conocimientos, competencias para el trabajo, lo que llevaría a una distorsión en la conducta de la organización. Por esto, es siempre conveniente tener en cuenta algunas características generales de las personas en sí mismas, pues nos permite mejorar la comprensión de la conducta de las organizaciones. El comportamiento presenta algunas características como: el ser humano es proactivo, social, tiene necesidades diferentes, percibe y evalúa, piensa y escoge, tiene una capacidad limitada de respuesta".

Según, el autor Chiavenato (2011), "Una fuerte tendencia en el diseño moderno de puestos es la creación de equipos de trabajo. De preferencia, deben ser autónomos o auto administrados. Son grupos de personas cuyas tareas se rediseñan para crear un alto grado de interdependencia y que disponen de autoridad para tomar decisiones respecto de la realización del trabajo, como programación, horario, métodos y procesos. Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo administrativo de nivel superior. Un aspecto fundamental es la habilidad multifuncional: cada miembro del grupo debe poseer todas las habilidades para desempeñar diferentes tareas. Eso significa polivalencia".

Asimismo, Chiavenato (2011), menciona respecto a la calidad de vida en el trabajo "Las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa: se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en su trabajo y reciban recompensas adecuadas por su contribución. Así,

la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo. Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen. La administración de la calidad total en una organización depende sobre todo de la optimización del personal humano, lo cual opera en función del bienestar de los trabajadores de la organización.

La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, como satisfacción con el trabajo desempeñado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por resultados, salario, prestaciones, relaciones humanas dentro del grupo y la organización, ambiente psicológico y físico del trabajo, libertad para decidir, posibilidades de participar y otros puntos similares. La CVT no sólo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad, como la motivación para el trabajo, la capacidad de adaptación y la flexibilidad ante los cambios en el ambiente laboral, la creatividad y la voluntad para innovar”.

2.2.6. Compañerismo

García (1993), se vincula con el aprecio que se tiene por otra persona, o si somos capaces de poder dar la mano a los demás y no retirarla hasta no haber conseguido la meta en forma conjunta, también existe muchas formas de ser compañeros como por ejemplo de un salón de clase, de viaje o de un equipo de futbol, el ser compañero se considera también, ver por los intereses de los demás, en realidad haciendo suyo los objetivos y los logros, aportando lo mejor de cada uno.

Habiendo percibido de la realidad un problema como son las relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas y ello conlleva a un negativo trabajo en equipo, a través de esta

investigación pretendemos correlacionar dichas variables y proponer como aporte de la investigación a través de nuestra profesión, que se materialice estrategias de capacitación en comunicación a todos los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

2.3. Definición de términos

Autoestima

Cuando sabemos quiénes somos, cuanto nos queremos y cuanto nos valoramos, hablamos de autoestima, que, a partir del propio autoconocimiento, del propio auto concepto, es la concepción afectiva de nosotros mismos.

Carácter

El carácter es la conducta individual de cada persona, es la capacidad de reprimir, controlar o dirigir las tendencias naturales del temperamento, ante determinadas costumbres o mandatos sociales, patrones conductuales y normas éticas.

Comunicación asertiva

Cuando expresamos nuestros pensamientos y sentimientos de manera directa y clara, respetando nuestros propios derechos y los derechos de los demás.

Conflicto

Proceso mediante el cual una o más partes perciben que otra u otras partes, afectan real o potencialmente en forma negativa sus intereses.

Empatía

Ponerse en el lugar del otro con la finalidad de ser un guía y pueda experimentar sus sentimientos de una forma completa e inmediata, todo ello sin dejar de ser uno mismo enmarcado en una realidad diferente.

Personalidad

Como se adapta el organismo entre sus impulsos egocéntricos y las exigencias del medio ambiente a través de la suma de todas las disposiciones biológicas, impulsos, tendencias, apetitos e instintos hereditarios del individuo y de las disposiciones y tendencias adquiridas.

Relaciones interpersonales

Interacción recíproca entre dos o más personas, que involucra los siguientes aspectos: habilidad para comunicarse, el auto concepto y la empatía; a lo que nosotros, basándonos en una vasta bibliografía, agregamos modestamente, la autoestima y el manejo y solución de conflictos.

Temperamento

Peculiaridad e intensidad individual de los afectos psíquicos y de la estructura dominante de humor y motivación.

Actitud para el trabajo

Cualidad que se exige a trabajador está ligada a buena disposición que tiene el empleado con los objetivos de la empresa, a la iniciativa para solucionar algún problema o emprender algo novedoso, con creatividad y capacidad negociadora; al liderazgo con el que pueda emprender sus responsabilidades.

Eficiencia

Cualidad muy valorada por las empresas e instituciones, se la identifica por la capacidad de hacer bien y a tiempo las cosas o responsabilidades que se le asigne al trabajador, a utilizar óptima y oportunamente los recursos, es decir, a cumplir con sus objetivos en el tiempo que se propone.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

2.4.2. Hipótesis específica

- Existe relación positiva significativa entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019
- Existe relación positiva significativa entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

2.5. Variables

La variable está íntimamente relacionada con las características, cualidades y sobre todo propiedades observables que se pueden medir, adoptar de diferentes maneras a este pequeño fragmento hace referencia el autor Hernández, Fernández & Baptista (1991), diciendo: Una variable es una propiedad que puede variar (adquirir diversos valores) cuya variación es susceptible de medirse. (p.72).

Variables

V1 - Relaciones interpersonales

V2 - Trabajo en equipo

Dimensiones

- Características de las relaciones interpersonales
- Tipos de relaciones interpersonales

2.5.1. Definición conceptual de las variables

V1 - Relaciones interpersonales

Según Brito (2000), las relaciones interpersonales “son aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos e intervalos de tiempo” (P. 78) Según Jones & George (2006), “Las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones” (p. 135)

V2 - Trabajo en equipo

El trabajo en equipo se manifiesta a través de la cooperación entre varias personas, realizando un trabajo coordinado con la finalidad de hacer realidad un proyecto y donde el desempeño se evalúa en su conjunto no individualizado, esto es fundamental en los resultados, los integrantes que conforman el equipo de trabajo deben estar especializados en diferentes áreas, ya que cada uno de ellos debe cumplir con éxito un proyecto teniendo como base su responsabilidad. De la Cruz. (2014)

2.5.2. Definición operacional

V1: Relaciones interpersonales

Las relaciones interpersonales son las formas de contacto que tenemos los seres humanos como seres sociales con el resto de las personas. Es la forma como nos relacionamos con los demás, bajo normas de respeto y convivencia común. Que será medida a través de un cuestionario cuya calificación de alternativas son: malo, regular, bueno, muy bueno, excelente. escala de medición Likert.

V2: Trabajo en equipo

Se refiere a la unión de esfuerzos individuales con la finalidad de obtener resultados rentables tanto para uno mismo y el grupo, dando una serie de tareas a los integrantes y así unifiquen sus objetivos y logren sus metas. Que será medida a través de un cuestionario cuya calificación de alternativas son: malo, regular, bueno, muy bueno, excelente. escala de medición Likert.

2.5.3. Operacionalización de la variable

Tabla 1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
RELACIONES INTER PERSONALES	Según Brito (2000), las relaciones interpersonales "son aquellas interacciones que se refieren al trato, contacto y comunicación que se establece entre las personas en diferentes contextos e intervalos de tiempo" (P. 78) Según Jones & George (2006), "Las relaciones interpersonales son un conjunto de interacciones entre dos o más personas que constituyen un medio eficaz para la comunicación, expresión de sentimientos y opiniones" (p. 135)	Las relaciones interpersonales son las formas de contacto que tenemos los seres humanos como seres sociales con el resto de las personas. Es la forma como nos relacionamos con los demás, bajo normas de respeto y convivencia común. Que será medida a través de un cuestionario cuya calificación de alternativas son: malo, regular, bueno, muy bueno, excelente. escala de medición Likert.	Características de las relaciones interpersonales Tipos de relaciones interpersonales	Comunicación Actitud Autoestima
TRABAJO EN EQUIPO	El trabajo en equipo se manifiesta a través de la cooperación entre varias personas, realizando un trabajo coordinado con la finalidad de hacer realidad un proyecto y donde el desempeño se evalúa en su conjunto no individualizado, esto es fundamental en los resultados, los integrantes que conforman el equipo de trabajo deben estar especializados en diferentes áreas, ya que cada uno de ellos debe cumplir con éxito un proyecto teniendo como base su responsabilidad. De la Cruz. (2014)	Se refiere a la unión de esfuerzos individuales con la finalidad de obtener resultados rentables tanto para uno mismo y el grupo, dando una serie de tareas a los integrantes y así unifiquen sus objetivos y logren sus metas. Que será medida a través de un cuestionario cuya calificación de alternativas son: malo, regular, bueno, muy bueno, excelente. escala de medición Likert.	Tipos de compañerismo Características de un líder Importancia de las responsabilidades	Compañerismo Liderazgo Responsabilidades

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Sánchez & Reyes (1996), “Es de tipo básico, es pura y fundamental, que nos lleva la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de la investigación, tiene objetivos prácticos y específicos, Mantiene como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento”.

3.1.2. Nivel de investigación

El presente trabajo utilizará el nivel descriptivo correlacional, en vista que, se realizará la descripción de datos pertenecientes a una población a partir de sus características, dichos datos deberán ser objetivos, precisos para que se puedan usar en cálculos estadísticos. Los estudios que son descriptivo correlacional, difícilmente realizan experimentación, ya que se enfocan más en los fenómenos que ocurren en forma natural que con la observación de situaciones bajo control. Valderrama (2010), “el enfoque descriptivo tiene por objeto identificar, clasificar, relacionar y delimitar las variables que operan en una situación determinada”.

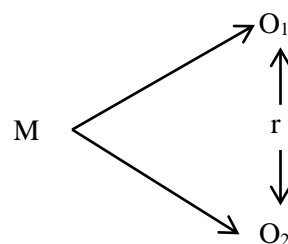
3.1.3. Método de investigación

Utilizaremos el método inductivo, mediante el cual obtendremos conclusiones generales a partir de premisas particulares, ya que a través de diversas observaciones de los eventos se propondrá una conclusión que sea general para todos ellos.

3.1.4. Diseño de la investigación

Quispe (2012), determina lo siguiente: “En el estudio se utilizó el diseño correlacional, basado en la “tiene la particularidad de investigar en una sola muestra, pero en el que se investigan dos o más variables con el propósito de determinar el grado de relación existente entre ellos... utiliza la técnica estadística de análisis de correlación”.

El siguiente esquema corresponde a este tipo de estudio:



Dónde:

M = Muestra de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

O1 = Son las observaciones y mediciones de la variable relaciones interpersonales.

O2= Son las observaciones y mediciones de la variable trabajo en equipo.

r= Es la correlación entre las variables observadas.

3.2. Descripción del ámbito de la investigación

3.2.1. Localidad

1. País : Perú
2. Región : Apurímac
3. Provincia : Andahuaylas
4. Distrito : Andahuaylas

3.2.2. Entidad

Hospital Sub regional de Andahuaylas

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Se define como el conjunto de todos los elementos de una unidad de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolló el presente trabajo de investigación, Tomando en cuenta esta definición, la población de estudio está conformada por 106 trabajadores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas Profesionales nombrados, Técnicos y Auxiliares nombrados, contrato administrativo del servicio CAS, contrato a plazo fijo y servicios de terceros de acuerdo a relación proporcionada por el área de recursos humanos y jefe de logística del Hospital.

Tabla 2

Población de trabajadores

Trabajadores modalidad	número
Trabajadores servicios terceros	50
Trabajadores nombrados	56
Total	106

Fuente: Hospital Sub regional de Andahuaylas

Tal como manifiesta Cabanillas (2011), define la población como “el número total de sujetos o elementos en los cuales puede presentarse la variable (sexo, edad, inteligencia, motivación, interferencias lingüísticas, etc.) que se desea o interesa investigar, es decir que presentan características comunes” Tomando en cuenta esta definición, la población de estudio está conformada por 106 trabajadores entre profesionales, técnicos y auxiliares.

3.3.2. Muestra

Tal como determinan Hernández, Fernández, & Bautista, (2010) “Constituye el objeto de estudio del grupo de la población, que definido con objetividad y precisión representa la población a investigar y en ella se realiza la recopilación de datos e información de interés para su estudio”, por consiguiente, la muestra para la presente investigación, es no probabilística, puesto que se ha escogido por conveniencia al objeto de estudio, elegido al azar, tampoco se necesitará de una formula estadística, debido a que se tomará en consideración a 56 trabajadores nombrados de la

institución, quienes son los que mejor aportaran al objeto del estudio dada su permanencia en la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

3.4.1. Técnica

Se utilizó como técnica la encuesta por ser una técnica de recolección de datos que se realiza a través de una serie de preguntas de manera verbal o escrita a una cantidad determinada de personas con el fin de obtener información necesaria para una investigación.

3.4.2. Instrumento

Cuestionario: Consiste en una serie de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos del proyecto de investigación.

La redacción del cuestionario contiene 18 ítems con alternativas debidamente cuantificadas para su posterior procesamiento con el estadígrafo SPSS 24. La variable Relaciones Interpersonales está conformada por dos dimensiones, siendo la primera: características de las relaciones interpersonales con su indicador: Comunicación, (2 ítems), y la dimensión tipos de relaciones interpersonales con sus indicadores: actitud, (3 ítems), y autoestima, (1 ítems). La variable trabajo en equipo: está conformada por tres dimensiones: la primera tipos de compañerismo con su indicador: compañerismo, (2 ítems), características de un líder: liderazgo, (6 ítems), e importancia de las responsabilidades con su indicador: responsabilidad, (4 ítems).

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

Validez

Para la validación del instrumento, se utilizó la técnica del juicio de expertos, se entregó a tres profesionales que poseen el grado de maestro, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, dando su conformidad para la aplicación en la unidad de estudio.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente de alfa de cronbach, el resultado de fiabilidad del instrumento según alfa de cronbach para el cuestionario Relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Región Apurímac, 2019, resultó 0,794, lo cual indica según escala de calificación “excelente confiabilidad”, es decir es confiable la información procesada de esta investigación

3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos

Para la recolección, procesamiento y análisis de la investigación, se utilizó la estadística descriptiva, el cual permite que los datos obtenidos sean tratados de manera objetiva por medio de tablas, gráficos, histogramas.

En cuanto, a la información a nivel descriptivo se utilizó tablas y gráficos propios de la estadística descriptiva, los cuales fueron procesados con el programa Excel (tabla de frecuencias, gráficos de barras, coeficiente de Spearman) y para la contrastación de hipótesis se efectuó medidas de la estadísticas inferencial (nivel de significancia) y su procesamiento se desarrolló en el programa estadístico SPSS v25.

El procesamiento de información se efectuó como sigue:

1. Para hallar el nivel de significatividad en general se sometió la base a una prueba de correlación de Spearman, pregunta por pregunta. El nivel de significatividad se obtiene cuando alcanza un asterisco (*) o dos asteriscos (**) en la estadística.

2. Luego las preguntas se recodifican según cada dimensión: V1/D1= pregunta, 1,2; V1/D2= 3,4,5; V1/D3= 6, V2/D1=7,8; V2/D2=9,10,11,12,13,14,15,16,17,18. Luego se someten al coeficiente de correlación de Spearman entre dimensiones, aquí hallas la relación entre dimensiones.

3. Las dimensiones recodificadas, se integran en una variable V1= D1, D2, D3, y V2=D1, D2. Una vez integradas se someten al coeficiente de Spearman, aquí se hallan la correlación entre las variables.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

La certeza de los resultados se fundamenta en la validación que los expertos realizaron del instrumento utilizado y en la fiabilidad que el indicador alfa de Cronbach propone, para ello es importante conocer los valores de confiabilidad o la homogeneidad de respuestas:

Tabla 3

*Valores de confiabilidad**

Medida	Descripción
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

*Fuente: *Kuder Richardson*

4.1.1. Fiabilidad (Alfa de Cronbach)

Como se indicó al comenzar el capítulo se evaluó la fiabilidad y consistencia del cuestionario aplicado en el trabajo de investigación y se determinó dentro del rango cero a uno, este resultó:

Tabla 4

Fiabilidad del instrumento

Instrumentos	Alfa de Cronbach	N° de preguntas	Encuestados
Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo	0,794	18	56

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación de la encuesta.

Los instrumentos que se utilizaron se califican como de excelente confiabilidad, en concordancia con los parámetros de la tabla 3.

4.1.2. Frecuencias de datos generales

Género

Tabla 5

Resultados de frecuencias de género

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Femenino	17	30,4
	Masculino	39	69,6
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 5 y gráfico 1, expone la respuesta de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019 encontramos que el 30,4% (17 trabajadores) son de sexo femenino, el 69,6% (39 trabajadores) son de sexo masculino.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, son de sexo masculino los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019.

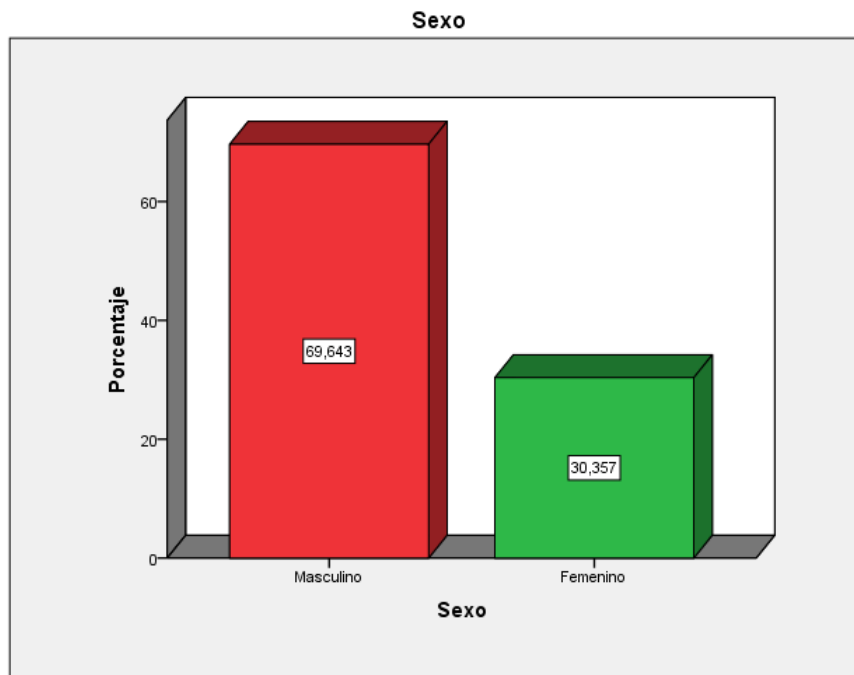


Figura 1. Porcentajes de frecuencias de género

Edad

Tabla 6

Resultados de frecuencias de Edad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menores a 30 años	6	10,7
	De 31 a 35 años	11	19,6
	De 36 a 40 años	19	33,9
	De 41a mas	20	35,7
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 6 y gráfico 2, expone la respuesta acerca de edad en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019 encontramos que el 10,7% (6 trabajadores) son menores de 30 años el 19,6% (11 trabajadores) tienen de 31 a 35 años, el 33,9% (19 trabajadores) tienen de 36 a 40 años y el 37,7% (20 trabajadores) son mayores de 41 años.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, son mayores de 41 años en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac.

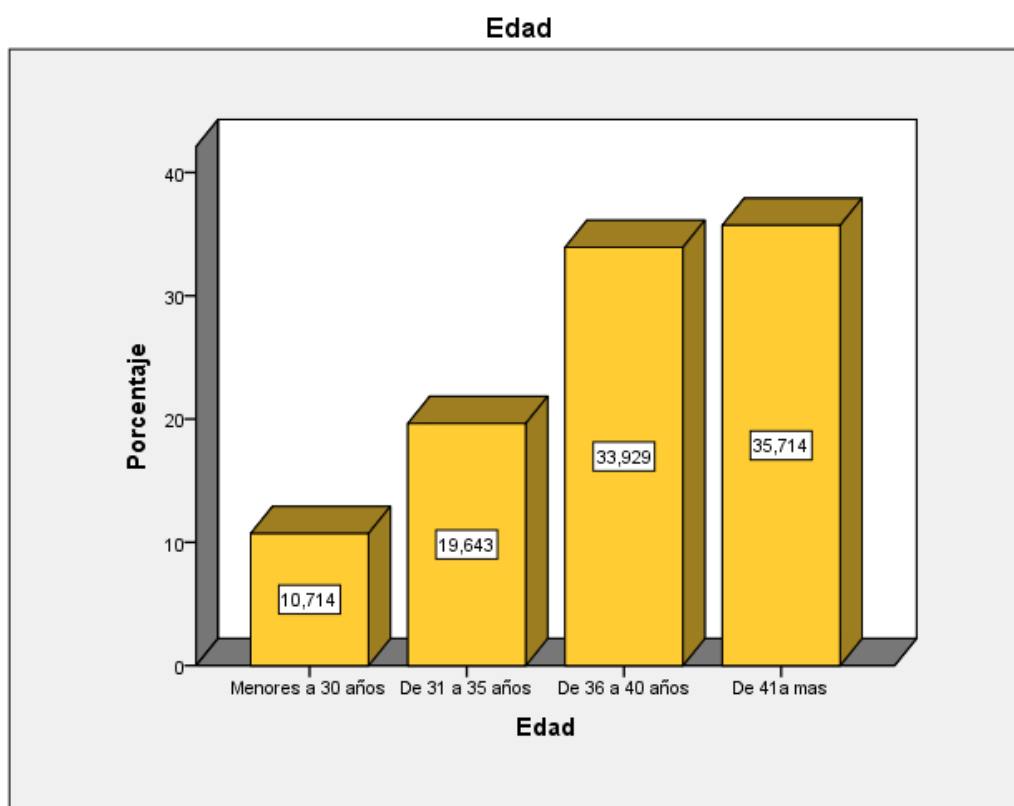


Figura 2. Porcentajes de frecuencias de Edad

Tiempo de servicio

Tabla 7

Resultados de frecuencias de tiempo de servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 2 años	9	16,1
	De 3 a 5 años	9	16,1
	De 6 a 10 años	10	17,9
	De 11 a mas	28	50,0
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 7 y gráfico 3, expone la respuesta acerca de tiempo de servicio en años de organización de los trabajadores del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac encontramos que el 16,1% (9 trabajadores) tienen menores o iguales a 2 años 16,1% (9 trabajadores) tienen un tiempo de servicio entre 3 a 5 años, el 17,9 % (10 trabajadores) tienen de 6 a 10 años y el 50% (28 trabajadores) tienen más de 11 años en la organización.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, tienen más de 11 años de tiempo de servicio en años de organización; en el Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac



Figura 3. Porcentajes de tiempo de servicio

4.1.3. Frecuencias de datos variables y dimensiones

V1: Relaciones interpersonales

Tabla 8

Resultados de frecuencias de la variable relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	1,8
	Bueno	17	30,4
	Muy bueno	35	62,5
	Excelente	3	5,4
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento

La tabla 8 y gráfico 4, expone la respuesta acerca de la variable relaciones interpersonales de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019 encontramos que el 1,8% (1 trabajadores) indican que las relaciones interpersonales son regular, 30,4% (17 trabajadores) indican bueno, el 62,5% (35 trabajadores) indican muy bueno y el 5,4% (3 trabajadores) indican excelente.

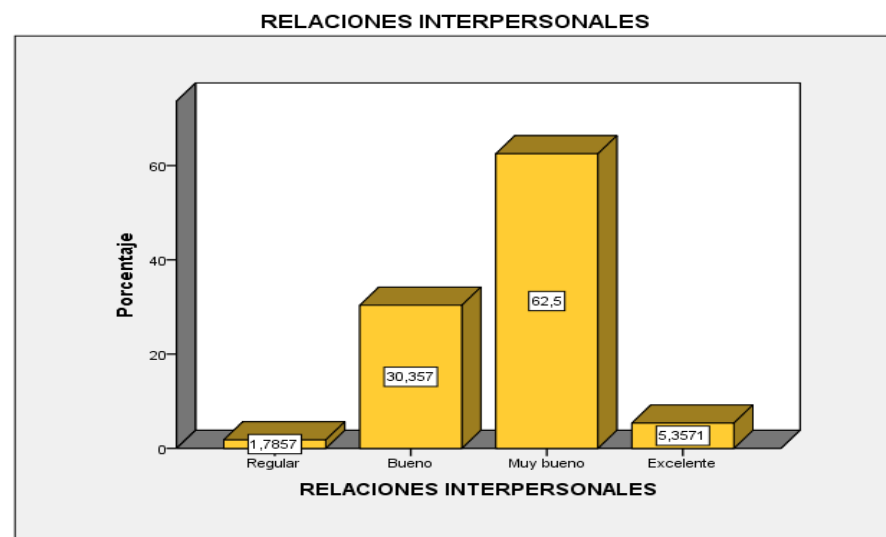


Figura 4. Porcentajes de frecuencias la variable

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican que la relación interpersonal es bueno y muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019.

V1D1: Indicador - Comunicación

Tabla 9

Resultados de frecuencias del indicador comunicación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	4	7,1
	Regular	11	19,6
	Bueno	7	12,5
	Muy bueno	31	55,4
	Excelente	3	5,4
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento

La tabla 9 y gráfico 5, expone la respuesta acerca del indicador comunicación que corresponde a la dimensión características de relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019 encontramos que el 7,1% (4 trabajadores) indican que la comunicación es mala, 19,6% (11 trabajadores) indican regular, el 12,5% (7 trabajadores) indican que es bueno, 55,4% (31 trabajadores) indican muy bueno y 5,4% (3 trabajadores) indican excelente la comunicación. Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican que la comunicación es bueno y muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas - Región Apurímac, 2019.

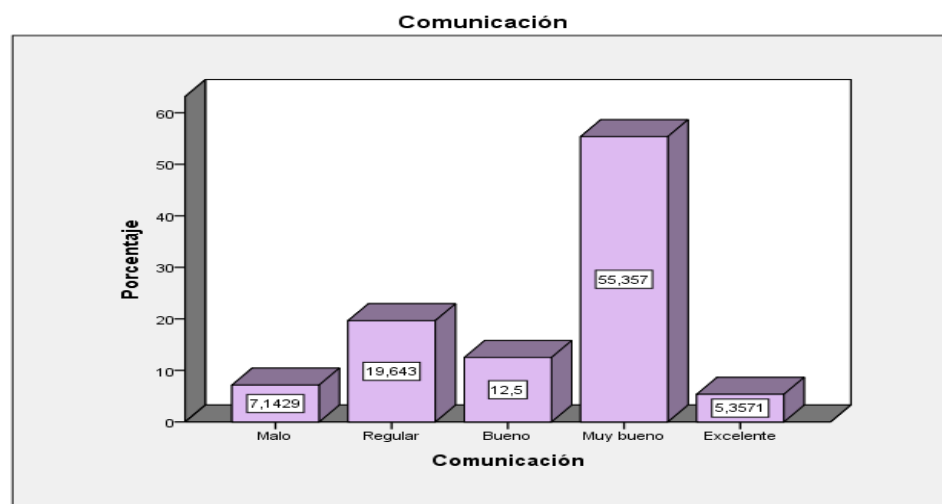


Figura 5. Porcentajes de frecuencias del indicador comunicación – D1

V1D 2: Indicador - Actitud

Tabla 10

Resultados de frecuencias del indicador Actitud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	5,4
	Bueno	17	30,4
	Muy bueno	20	35,7
	Excelente	16	28,6
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento

La tabla 10 y gráfico 6, expone la respuesta acerca del indicador actitud de la dimensión características de relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, encontramos que el 5,4% (3 trabajadores) indican que la actitud es regular, 30,4% (17 trabajadores) indican bueno, el 35,7% (20 trabajadores) indican muy bueno y 28,6% (16 trabajadores) indican excelente.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican que la actitud es bueno y muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019.

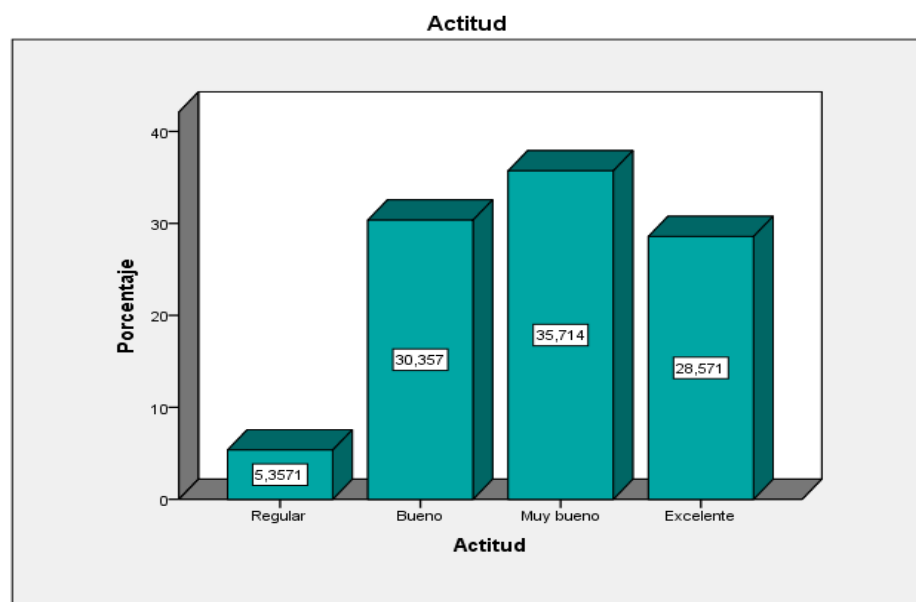


Figura 6. Porcentajes de frecuencias de calidad de servicio

V2D1: Indicador - Autoestima

Tabla 11

Resultados de frecuencias del indicador autoestima

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	10	17,9
	Regular	14	25,0
	Bueno	10	17,9
	Muy bueno	21	37,5
	Excelente	1	1,8
Total		56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 11 y gráfico 7, expone la respuesta acerca del indicador autoestima de la dimensión 2 tipos de relaciones interpersonales en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac 2019. encontramos que el 17,9% (10 trabajadores) indican que la autoestima de los trabajadores es mala, el 25,0% (14 trabajadores) indican regular, el 17,9% (10 trabajadores) indican que es bueno, el 37,5% (21 trabajadores) indican muy bueno y el 1,8% (1 trabajadores) indican excelente acerca de la autoestima.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican acerca de los valores malo, regular y bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019

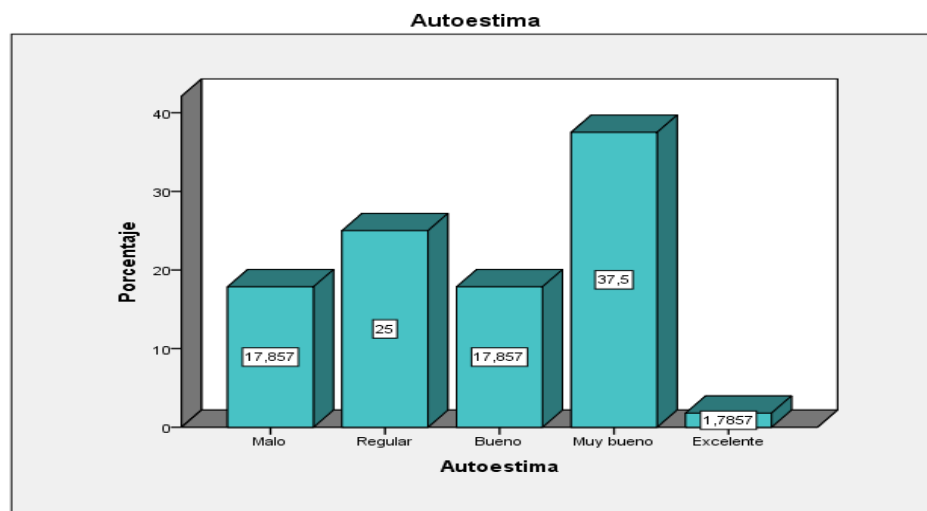


Figura 7. Porcentajes de frecuencias del indicador autoestima

V2: Trabajo en equipo

Tabla 12

Resultados de frecuencias de la variable trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	6	10,7
	Muy bueno	41	73,2
	Excelente	9	16,1
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 12 y gráfico 8, expone la respuesta acerca de la variable trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac 2019. encontramos que el 10,7% (6 trabajadores) indican que el trabajo en equipo de los trabajadores es bueno, el 73,2% (41 trabajadores) indican muy bueno y el 16,1% (9 trabajadores) indican excelente acerca del trabajo en equipo.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican acerca del trabajo en equipo es muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019.

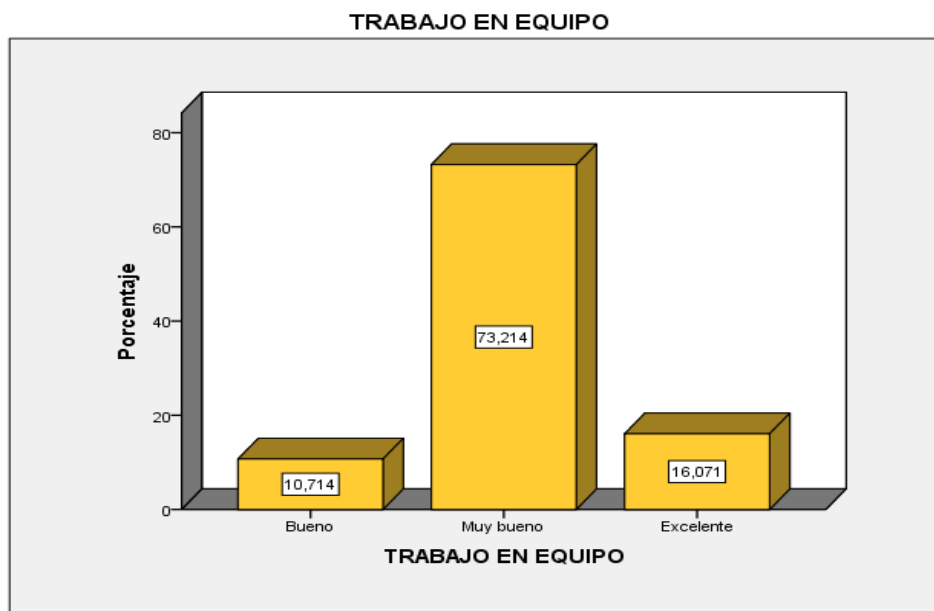


Figura 8. Porcentajes de frecuencias dimensión trabajo en equipo

V2D1: Indicador - Compañerismo

Tabla 13

Resultados de frecuencias del indicador compañerismo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Malo	1	1,8
	Regular	11	19,6
	Bueno	20	35,7
	Muy bueno	17	30,4
	Excelente	7	12,5
Total		56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 13 y gráfico 09, expone la respuesta acerca del indicador compañerismo de la dimensión tipos de compañerismo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac 2019; encontramos que el 1,8% (1 trabajador) indican sobre el compañerismo de los trabajadores es malo, el 19,6% (11 trabajadores) indican regular, el 35,7% (20 trabajadores) indican bueno, el 30,4% (17 trabajadores) indican muy bueno y el 12,5% (7 trabajadores) indican excelente acerca del compañerismo.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indican acerca del compañerismo es bueno y muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019.

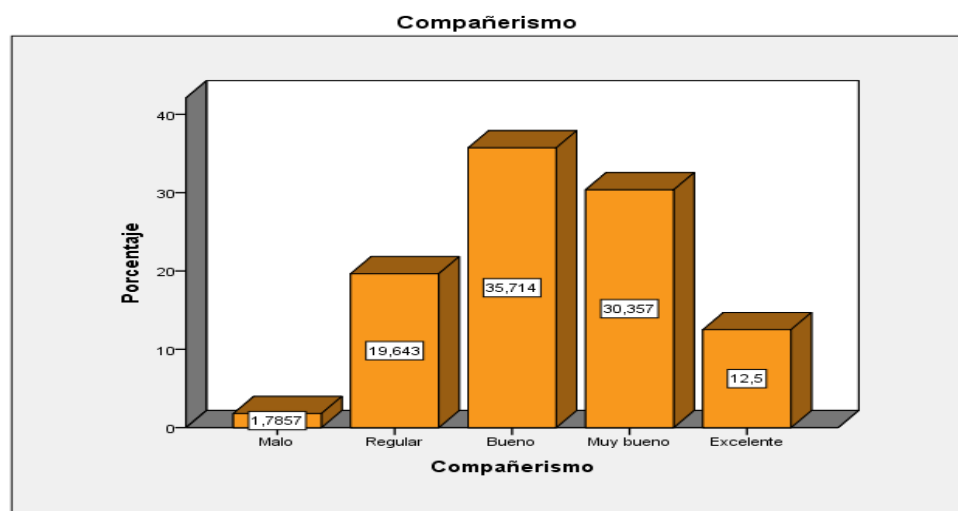


Figura 9. Porcentajes de frecuencias de la dimensión compañerismo

V2D2: Indicador - Liderazgo

Tabla 14

Resultados de frecuencias del indicador liderazgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bueno	14	25,0
	Muy bueno	38	67,9
	Excelente	4	7,1
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento

La tabla 14 y gráfico 10, expone la respuesta acerca del indicador liderazgo de la segunda dimensión características de un líder en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac 2019; encontramos que el 25,0% (14 trabajadores) indican sobre el liderazgo de los trabajadores es bueno, el 67,7% (38 trabajadores) indican muy bueno y el 7,1% (4 trabajadores) indican excelente acerca del liderazgo.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indicaron que el liderazgo es muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019

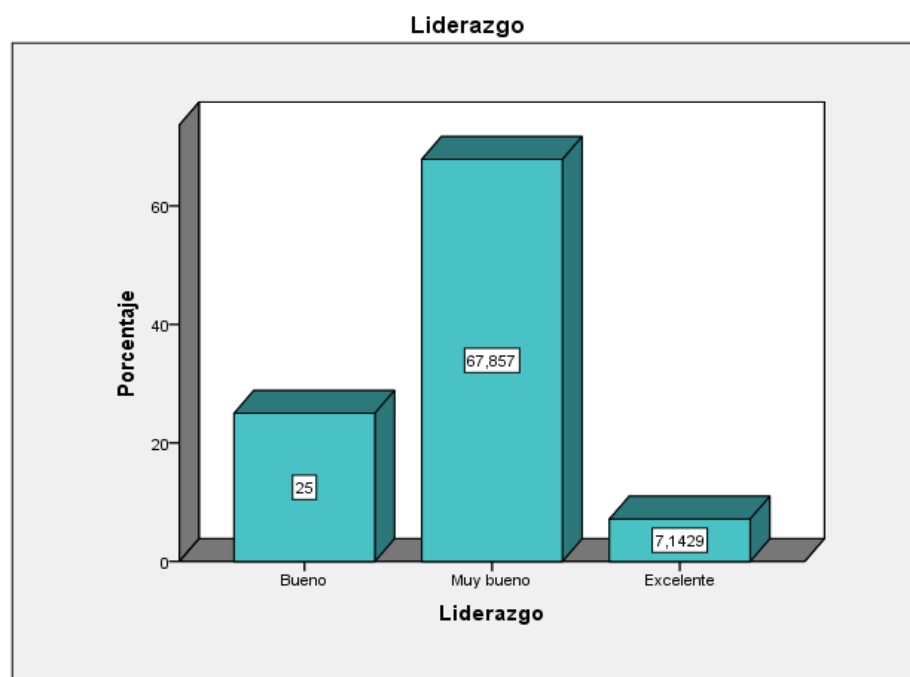


Figura 10. Porcentajes de frecuencias de la dimensión liderazgo

V2D3: Indicador - Responsabilidades

Tabla 15

Resultados de frecuencias del indicador responsabilidades

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	2	3,6
	Bueno	4	7,1
	Muy bueno	40	71,4
	Excelente	10	17,9
	Total	56	100,0

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento

La tabla 15 y gráfico 11, expone la respuesta acerca del indicador responsabilidades de la tercera dimensión importancia de las responsabilidades en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac 2019; encontramos que el 3,6% (2 trabajadores) indican sobre responsabilidades en los trabajadores es regular, el 7,1% (4 trabajadores) indican bueno, el 71,4% (40 trabajadores) indican muy bueno y el 17,9% (10 trabajadores) indican excelente acerca de las responsabilidades.

Se puede indicar que la mayoría de los trabajadores, indicaron que las responsabilidades es muy bueno en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019

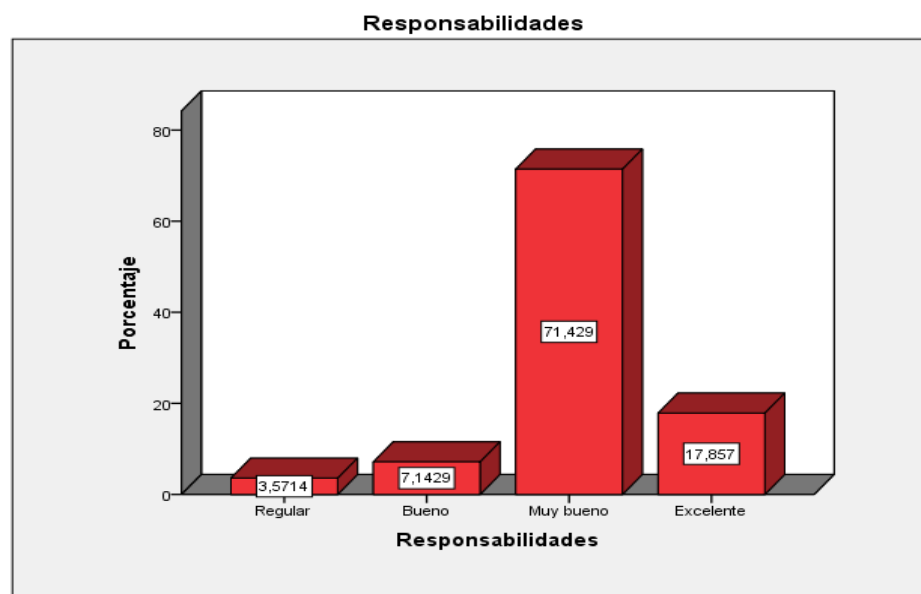


Figura 11. Porcentajes de frecuencias de la dimensión responsabilidades

4.1.4. Contrastación estadística de hipótesis

De acuerdo con la formulación de los problemas y los objetivos propuestos en la investigación, procedemos a mostrar los resultados que confirmen la aceptación o rechazo de la hipótesis nula o alterna, según lo planteado, el Rho de Spearman sirvió para evaluar las hipótesis siendo necesario conocer el rango de los valores que este propone y son:

Tabla 16

Valores del Coeficiente de Correlación de Spearman

VALOR DE RHO	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.099	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación Nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a .099	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: www.google.com.pe/search?q=coeficiente+de+correlacion+de+spearman

HIPÓTESIS GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN

H1: Existe relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

H0: No existe relación positiva significativa entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

Tabla 17

Resultados *contrastados de hipótesis General*

			V1: RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1: RELACIONES INTERPERSONALES (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,709**
		N	56	56
	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,709**	1,000
		N	56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 17, señala una correlación significativa por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, conforme al Rho de 0,709** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

Por lo expuesto, podemos inferir que las relaciones interpersonales y trabajo en equipo varían en el mismo sentido.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS DE LA INVESTIGACIÓN

He1: Existe relación positiva significativa entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

He0: No existe relación positiva significativa entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

Tabla 18

Resultados contrastados de hipótesis específica 1

				V1 d1: Comunicación (Agrupada)	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1	d1:	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,797**
	Características de las relaciones interpersonales (Agrupada)	las	N	56	,000 56
	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,797**	1,000
			N	56	,000 56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 18, señala una correlación significativa por ser el Sig. (biliteral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, conforme al Rho de 0,797** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1, las características de las relaciones interpersonales inciden de manera significativa en trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

Por lo expuesto, podemos inferir que las características de las relaciones interpersonales y trabajo en equipo varían en el mismo sentido.

He2: Existe relación positiva significativa entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

He0: No existe relación positiva significativa entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

Tabla 19.

Resultados contrastados de hipótesis específica 2

			V1 d2: Liderazgo (Agrupada)	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)
Rho de Spearman	V1 d2: Tipos de relaciones interpersonales (Agrupada)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,665**
	V2: TRABAJO EN EQUIPO (Agrupada)	N	56	,000
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,665**	1,000
		N	,000	.
			56	56

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Datos obtenidos al aplicar instrumento.

La tabla 19, señala una correlación significativa por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, conforme al Rho de 0,665** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2, los tipos de relaciones interpersonales inciden de manera significativa en el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019

Por lo expuesto, podemos inferir que los tipos de relaciones interpersonales y trabajo en equipo varían en el mismo sentido.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

La investigación se sustentó en los principios teóricos de relaciones interpersonales y trabajo en equipo, estos constructos teóricos sirvieron de referencia para formular los problemas y objetivos; las hipótesis formuladas han sido corroborados en el contexto de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas - Región Apurímac, 2019.

En ese sentido, presentamos y comparamos los resultados obtenidos de las pesquisas realizadas, con las investigaciones consideradas como antecedentes y las teorías propuestas por los autores considerados en la investigación donde el objetivo general de la investigación es: "Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019" de donde según; Chuquival (2019), en su trabajo de investigación "Correlación de liderazgo y las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Parcoy-2018", llega a la conclusión que la correlación entre liderazgo y relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Parcoy-2018, es significativa como lo demuestra el valor de prueba Tau-b de Kendall=0.253, p-valor <0.004; asimismo el Rho de Spearman =0.286 p-valor <0.004 ambos significativos tiene un valor p-valor <0.05 determinando el rechazo de la hipótesis nula por lo tanto se puede que en esta investigación también se llegó a contrastar que existe una correlación significativa por ser el Sig. (bilateral) menor a 0,01; a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, conforme al Rho de 0,709** encontrado. Entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general, existe relación entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019 de este modo llegando a demostrar el objetivo planteado.

El resultado principal encontrado es que la relaciones interpersonales incide de manera significativa en trabajo en equipo de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019, al revisar la investigación realizada por Gómez (2017), en su trabajo de investigación "Relaciones interpersonales y desempeño

laboral de los trabajadores del programa nacional Cuna Más en la unidad territorial de Andahuaylas, 2016” de la Universidad Nacional José María Arguedas Facultad de Ciencias de la Empresa, para obtener el grado académico de título de Licenciado en Administración de Empresas, alcanzando las siguientes conclusiones:

Según la conclusión se establece la relación entre las relaciones interpersonales y desempeño laboral de los trabajadores del programa nacional cuna más en la unidad territorial de Andahuaylas teniendo como resultado que si hay una relación positiva entre ambas variables porque tienen el mismo comportamiento. Del mismo modo, se confirma la hipótesis general con la investigación desarrollada por: Halorran (1982), dice “Las relaciones interpersonales consisten en la interacción recíproca entre dos o más personas. Involucra los siguientes aspectos: la habilidad para comunicarse efectivamente, el escuchar, la solución de conflictos y la expresión auténtica de uno/una”.

Como también, se define conceptos de Relaciones interpersonales según: Bisquerra (2003), “es una interacción recíproca entre dos o más personas Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social”.

También Haro (2013), desarrolló el trabajo de investigación intitulado “Las relaciones interpersonales y su incidencia en el servicio al cliente interno en la dirección metropolitana de catastro del municipio del distrito Metropolitano de Quito de la provincia de Pichincha” arribando a las siguientes conclusiones: Que debido a la existencia de recelo entre compañeros en el campo profesional conlleva a la generación de obstáculos para relacionarse en forma apropiada y por lo tanto no se logra uniformizar la fluidez de los trámites.

CONCLUSIONES

1. Se halló correlación significativa, por ser el Sig. (biliteral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, por el Rho de 0,709** encontrado. Entonces se acepta la hipótesis general, entonces según el objetivo general planteado se ha determinado que existe relación significativa positiva moderada entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.
2. Se halló correlación significativa por ser el Sig. (biliteral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva moderada, por el Rho de 0,797** encontrado. Entonces se acepta la Hipótesis específica primera, en cuanto al objetivo específico primero se ha determinado que existe relación significativa positiva moderada entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.
3. Se halló correlación significativa por ser el Sig. (biliteral) menor a 0,01; por tanto, el resultado es a un nivel de confianza del 99%. Es positiva alta, por el Rho de 0,665** encontrado. Entonces se acepta la Hipótesis específica segunda, de acuerdo al objetivo específico segundo se determinó que existe relación significativa positiva alta entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda, se formule un plan de relaciones interpersonales para mejorar su productividad en equipo de los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac
2. Es importante mejorar la comunicación entre los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac para su mejora de la productividad
3. A los directivos de alto nivel del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac se recomienda fortalecer las competencias de trabajo en equipo a través de capacitaciones permanentes para mejorar su productividad.
4. Se recomienda a los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac mantener el trabajo en equipo para seguir mejorando en su productividad.
5. Los trabajadores administrativos involucrarse y participar en el fortalecimiento de sus competencias siendo actores comprometidos en los talleres, cursos que se les ofrezcan lo que traerá como consecuencia el mejoramiento de sus relaciones interpersonales en su oficina al logro de sus resultados en sus atenciones, en conjunto o en equipo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Beiza, A. (2012). Las relaciones interpersonales como herramienta esencial para optimizar el clima organizacional en la escuela básica nacional "Creación Chaguaramos II". Valencia: Universidad de Carabobo. Recuperado el 09 de agosto de 2017, de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/956/abeiza.pdf?sequence=4>
- Berríos, W., Domínguez, E., & Huánuco, G. (2014). Las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Amarilis- Huanuco-2013. Huanuco: Universidad Nacional "Hermilio Valdizán". Recuperado el 11 de 08 de 2017, de file:///F:/tesiss/TAD%2000466%20B46.pdf
- Bisquerra, J. (2003). Relaciones interpersonales. Mexico: Mac Graw Hill.
- Brunet, L. (1999). El clima de trabajo en las organizaciones. Mexico: Trillas. Recuperado el 23 de 08 de 2017
- Cabanillas. (2011). Poblacion.
- Chiavenato, I. (2000). Administracion de recursos humanos. Colombia: Me Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2006). Teoria general de la administracion. Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 24 de 08 de 2017
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Mexico: Mc Graw Hill. Recuperado el 24 de 08 de 2017
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 29 de 08 de 2017
- Chiavenato, I. (2011). Administración de recursos humanos el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 29 de 08 de 2017
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos el capital humano de las organizaciones. Mexico: McGraw-Hill. Recuperado el 29 de 08 de 2017

Eltón Mayo, G. (1949). Teoría de las relaciones humanas.

Espinoza Somocurcio, D. J. (2015). Recuperado el 16 de 08 de 2017, de <http://coachingcusco.com/wp-content/uploads/2015/10/V.7.0-TESIS.-DAVID-ESPINOZA-SOMOCURCIO.-Trabajo-en-equipo..pdf>

Fernández, J. (2003). Relaciones interpersonales. Mexico: Mac Graw Hill.

Flores Carlos, M. P. (2019). *Influencia de las relaciones interpersonales en la calidad del servicio educativo*

Festinger, L. (1957). Theory of Cognitive Dissonance. Nueva York. Recuperado el 23 de 08 de 2017

Gonzales Ocaña, K. M. (05 de 2015). Recuperado el 16 de 08 de 2017, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Gonzalez-Karyn.pdf>

Guerri, M. (s.f.). Recuperado el 23 de 08 de 2017, de <https://www.psicoactiva.com/blog/la-teoria-campo-lewin/>

Haro, B. (2013). "Las relaciones interpersonales y su incidencia en el servicio al cliente interno en la dirección metropolitana de catastro del municipio del distrito Metropolitano de Quito de la provincia de Pichincha". Ecuador: Universidad técnica de Ambato. Recuperado el 11 de 08 de 2013, de <file:///F:/tesiss/ecuador.pdf>

Harold, L. J., Dill, W. R., & Eyring, H. B. (1973). The organizational world: A systematic view of managers and management. Nueva York.

Hernández, Fernández, & Bautista. (2010). muestra.

Katzenbach, & Smith. (1993). Trabajo en equipo.

Lewin, K. (1936). "teoría del campo" en Principles of Topological Psychology. Estados Unidos. Recuperado el 23 de 08 de 2017

Prieto Figueroa, L. (1984). Principios generales de la educación. Caracas: Monte Avila. Recuperado el 24 de 08 de 2017

Quispe. (2012). diseño de la investigacion.

Rodriguez, J. (s.f.). http://www.academia.edu/6447368/Capitulo_2_las_personas.
Recuperado el 17 de 08 de 2017

Rojas, W., & Billy, R. (2014). "Relaciones interpersonales y su incidencia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de amarilis de la provincia de Huánuco periodo 2013". Huanuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizan . Recuperado el 11 de 08 de 2017, de file:///F:/tesiss/TAD%2000469%20R78.pdf

Sánchez, & Reyes . (1996). tipo de la investigacion.

Toro Suarez, L. Y. (05 de 2015). Recuperado el 16 de 08 de 2017, de <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>

Valderrama Mendoza,Santiago.(2010),”Pasos para elaborar proyectos y tesis de Investigación Científica”,Editorial San Marcos .Lima

Romani Larrea,Sergio Alfredo (2018),”Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla”,<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/152>

Charca Macedo,Guillermo (2017),”Las relaciones humanas interpersonales de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno-2017”<http://repositorio.unap.edu.pe/handle /UNAP/10884>

Chuquival Gomez, Mavell (2019)”Correlación de liderazgo y las relaciones interpersonales en la Municipalidad Distrital de Parcoy-2018”-
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/32889>.

Procel, G. (2013) *Importancia* de las relaciones interpersonales en el ámbito laboral.

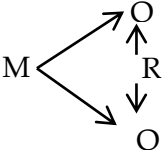
urci.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2012/09/Conferencia-lunes-10-SEP-12.pdf

ANEXOS

Anexo 1:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2019.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>General</p> <p>¿Existe relación entre las relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas -Región Apurímac, 2019?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación que existe entre relaciones interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.</p>	<p>General</p> <p>Existe relación significativa positiva entre las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019</p>	<p>Variable N° 01</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Características de las relaciones interpersonales ✓ Tipos de relaciones interpersonales 	<p>Tipo de investigación: El enfoque es cuantitativo con un alcance descriptivo-correlacional</p> <p>Diseño de investigación: La presente es una investigación de diseño no experimental de corte transversal.</p>  <pre> graph TD M --> O1((O)) M --> O2((O)) R --> O1 R --> O2 </pre> <p>Población: La población de estudio está conformada por 106 trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.</p> <p>Muestra: Será ha escogido con el método no probabilístico al azar 56 trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
<p>Específicos</p> <p>¿Existe relación entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019?</p>	<p>Específicos</p> <p>Determinar la relación que existe entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.</p>	<p>Específicas</p> <p>Existe relación significativa positiva entre las características de las relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019.</p>	<p>Variable N° 2:</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipos de compañerismo ✓ Características de un líder ✓ Importancia de las responsabilidades 	
<p>¿Existe relación entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019</p>	<p>Existe relación significativa positiva entre los tipos de relaciones interpersonales y el trabajo en equipo en los trabajadores administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, región Apurímac, 2019</p>		

				Método de análisis de datos: <ul style="list-style-type: none">- Programa Estadístico SPSS v24- Distribución de frecuencias- Programa Excel
--	--	--	--	--

Anexo 2: Encuesta



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

CUESTIONARIO

Estimado encuestado;

Tenga usted un buen día, por favor, dedique unos momentos de su valioso tiempo a completar este cuestionario, sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y serán utilizadas únicamente para el trabajo de investigación titulado: RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2019.

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Grado de Instrucción: _____ Profesión: _____

Cargo: _____

Tiempo de servicios en años en la organización: _____

Tiempo de servicios en años en el puesto o función: _____

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas a la organización y a las actividades del trabajo, no hay preguntas buenas ni malas, marcando con un aspa según su punto de vista de acuerdo a la escala siguiente.

1	Malo	M
2	Regular	R
3	Bueno	B
4	Muy bueno	MB
5	Excelente	E

No	ITEMS	1	2	3	4	5
	V1/D1: Indicador - comunicación					
1.	¿La comunicación interpersonal se da con sus compañeros de trabajo en su respectiva área?					
2.	¿Mi jefe tiene buena comunicación con los trabajadores administrativos del Hospital?					
	V1/D2: Indicador -Actitud					
3.	¿Los conflictos son malos, nos afectan; por eso hay que evitarlos, ¿neutralizarlos o extirparlos?					
4.	¿Soy reservado, discreto no me meto en los problemas de mis compañeros?					
5.	¿Hoy permanecer en esta institución, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo?					
	V1/D3: Indicador -Autoestima					
6.	¿Dónde hay personas siempre habrá conflictos, mejor es acostumbrarse a ellos y tratar de sobrellevarlos?					
	V2/D1: Indicador -Compañerismo					
7.	¿Me interesa saber por qué mi compañero está molesto, triste o contento?					
8.	¿Cree Ud. que existe compañerismo dentro de su área de trabajo?					
	V2/D2: Indicador -Liderazgo					
9.	¿Me afecta cuando un compañero (a) algo le sale y me alegra saber que alcanzo un logro?					
10.	¿Tus compañeros de trabajo valoran y toman en cuenta tus aportes?					
11	¿Tienes iniciativa para solucionar problemas y/o discusiones?					
12	¿Considera Ud. que existe un líder dentro de su área?					

13	¿Se siente motivado por sus superiores para desempeñar su trabajo en su área?					
14	¿Es grato la disposición de mi jefe cuando le hago alguna consulta sobre mi trabajo?					
	V2/D3: Indicador -Responsabilidades					
15	¿Siempre planteo soluciones tomando en cuenta las opiniones de los demás?					
16	¿En las diferentes áreas del Hospital existe trabajo en equipo?					
17	¿Conoce Ud. las responsabilidades a desarrollar en su puesto de trabajo?					
18	¿Permanece en su área en horario de trabajo?					

Anexo 3: Validación de instrumento



**FACULTAD DE CIECIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUCIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: CARLOS HUAMANQUISPE APAZA
- 1.2. Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
- 1.3. Institución dónde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
- 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
- 1.5. Autor(a) del instrumento: ESTEPANI CCENTE FLORES
- 1.6. Título de la investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO
EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE
ANDA HUAYLAS, REGION APURIMAC, 2019

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Escala de calificación)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre hipótesis e indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROCEDE SU APLICACIÓN PARA SU ENUESTA CORRESPONDIENTE (ACEPTABLE)

Leyenda:

01-13	Improcedente
14-16	Aceptable con recomendación
17-20	Aceptable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (Total/10): 170/10 = 17

Lugar y fecha: ANDA HUAYLAS, 23 DE OCTUBRE DE 2019


UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGUEDAS
 Mg. Carlos Huamanquispe Apaza
 DOCENTE
 CLAD: 918258

Firma y Post firma
Experto informante

DNI N°: 50072894..Teléfono N° :.....



FACULTAD DE CIECIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: QUIROZ PARIONA RICHARD OSWALDO
 1.2. Grado académico: MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 1.3. Institución dónde labora: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ANFUEBAS
 1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO
 1.5. Autor(a) del instrumento: ESTEFANI CECENTE FLORES
 1.6. Título de la investigación: RELACIONES INTERPERSONALES Y TRABAJO EN EQUIPO EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, REGIÓN APURÍMAC, 2019.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Escala de calificación)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre hipótesis, dimensiones e indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE EL INSTRUMENTO

CONFORME

Leyenda:

01-13 Improcedente

14-16 Aceptable con recomendación

17-20 Aceptable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (Total/10): 180/10 = 18

Lugar y fecha: ANDAHUAYLAS, 01 DE OCTUBRE 2019


Mg. Richard Oswaldo Quiroz Pariona
ASESORÍA & CONSULTORÍA

Firma y Post firma
Experto informante

DNI N°: 40559753 Teléfono N°: 928650469



FACULTAD DE CIECIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUCIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: Ramirez Cagamarca Juan Cielo
- 1.2. Grado académico: Maestro en Administración
- 1.3. Institución dónde labora: UNAJMA TC. UAP T.P.
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Autor(a) del instrumento: Estefani Ccente Flores
- 1.6. Título de la investigación: Relaciones Interpersonales y trabajo en equipo en los trabajadores Administrativos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, Región Apurímac, 2019.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN (Escala de calificación)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(10-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación			X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems				X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos				X	
8. COHERENCIA	Entre hipótesis e indicadores				X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos			X		
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la ciencia				X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aceptable con Recomendaciones

Leyenda:

- 01-13 Improcedente
14-16 Aceptable con recomendación
17-20 Aceptable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (Total/10): 160/10 = 16

Lugar y fecha: Andahuaylas, 24 de Octubre 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ MARÍA ARGÜELOS
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA
M.A.P.
Mr. Lic. Adm. Juan Cielo Ramirez Cagamarca

Firma y Post firma
Experto informante

DNI N°: 09598927 Teléfono N°: 983952500

Anexo 4: Relación de trabajadores Hospital Sub Regional de Andahuaylas

N°	NOMBRE Y APELLIDO	Etiquetas de fila	Condicion
1	ALARCON OROSCO GLADYS	SPD	Nombrado
2	ECONOMIA	F-2	Designado
3	ALARCON URQUIZO NELIDA	STC	Nombrado
4	ALVAREZ GUERRERO SILVIA	SAD	PLAZO FIJO
5	ADMINISTRACION	F-3	Designado
6	ASESORIA LEGAL	F-3	Designado
7	BORDA MOSCOSO HEBER	STC	Nombrado
8	CCENTE PEREZ VICTOR	SPE	Nombrado
9	CCOICCA CCORAHUA JOSE	STD	Nombrado
10	CESPEDES AVENDAÑO WILBER	STC	Nombrado
11	PLANEAMIENTO ESTRATEGICO	F-3	Designado
12	CORONADO ARENAS ANA	STA	Nombrado
13	FERNANDEZ ORTEGA TEODOMIRA	STB	Nombrado
14	GALINDO HUAMAN WILBER	STC	Nombrado
15	GALVAN CABEZAS ISABEL	STB	Nombrado
16	GARCIA SILVERA MAURO	STD	Nombrado
17	GRIMALDO HUAYANCA CARLOS	SPE	Nombrado
18	GUIZADO OSCCO JAIME	STD	Nombrado
19	GUTIERREZ BANCHO GENARO	SAD	Nombrado
20	TORBISCO CARRASCO GABINO RAFAEL	STC	Nombrado
21	HERRERA PASTOR FIDELIA	STC	Nombrado
22	HUAMANI OJEDA ANA	STD	Nombrado
23	HUARCAYA LAURA GLORIA	STD	Nombrado
24	HUAYLLA LEGUIA FREDY	STD	Nombrado
25	LEON MOSCOSO CARLOS	SPE	Nombrado
26	LOAYZA GALINDO AIDE	STC	Nombrado
27	MAMANI GOYZUETA WILFREDO	STD	Nombrado
28	MENESES QUISPE AMABLE	STD	Nombrado
29	MOSCOSO VASQUEZ SILVIA	STB	Nombrado
30	OCI	F-3	JEFE DE ORGANO
31	OSORIO GUTIERREZ IRENE	STD	Nombrado
32	OVIEDO MELENDEZ LIBERATO	SAD	Nombrado
33	LOGISTICA	F-2	Designado
34	PAMPAS CARDENAS VANESSA	STD	Nombrado
35	PAUCAR GONZALES OCTAVIO	STD	Nombrado
36	PECEROS DE LA CRUZ ROBERTO	STD	Nombrado
37	PEÑA LEON CHARLES	STD	PLAZO FIJO
38	PEREZ CHANGANAQUI NILTON	STD	SUPLENCIA
39	CONDORI ANCCO YANETH	STC	Nombrado
40	QUINTANA SAENZ JORGE FELIX	STC	Nombrado
41	ROJAS RIOS GEORGINO JOSE	STB	Nombrado
42	TARCO LA TORRE IRENE	STC	Nombrado
43	PRESUPUESTO	F-2	Designado
44	SUB DIRECTOR	F-3	Designado
45	UGARTE VALDIVIA TULA	STC	Nombrado
46	URQUIZO GODOY JESUS	SAD	Nombrado
47	RECURSOS HUMANOS	F-2	Designado
48	DIRECTOR	F-4	Designado

49	VENERO NAVARRO FLOR DE ROCIO	STD	Nombrado
50	ZALDIVAR VENTURA AMERICO	STD	Nombrado
51	ZAMORA GUTIERREZ LUZMILA	SPD	Nombrado
52	VALDIVIA VALDVIA ERIKA	SPD	Nombrado
53	GONZALES HAQUEHUA ELVIS	STC	Nombrado
54	GUTIERREZ CARRASCO CARLOS ANTONIO	SAD	Nombrado
55	PEREZ DE LA CRUZ ELIZABETH	STD	Nombrado
56	QUISPE ROMAN JORGE DAVID	STD	Nombrado

RELACION DE TERCEROS

N°	APELLIDOS Y NOMBRE	CARGO	SERVICIO DONDE LABORA
001	VARGAS CARDENAS CECILIA	OBSTETRA	PSICOPROFILAXIS-OBSTETRICIA
002	ROMERO QUILCA YOVANA	OBSTETRA	PSICOPROFILAXIS-OBSTETRICIA
003	GUERRERO SERNA AIDA ISABEL	TECNICO EN ENFERMERIA	OBSTETRICIA-HOSPITALIZACION
004	SANCHEZ DURAND MARTHA GLAD	TECNICO EN ENFERMERIA	OBSTETRICIA-HOSPITALIZACION
005	YUPANQUI CAMPOS MADELEINE	TECNICO EN ENFERMERIA	OBSTETRICIA-HOSPITALIZACION
006	ALTAMIRANO LEGUIA ARMANDINA	TECNICO EN ENFERMERIA	SALUD MENTAL-ENFERMERIA
007	FLORES PAREJA CASILDA	TECNICO EN ENFERMERIA	SALUD MENTAL-ENFERMERIA
008	OLIVARES RIVERA DELIA	TECNICO EN LABORATORIO	LABORATORIO-PATOLOGIA CLINICA
009	JUAREZ VELASQUE JOEL	APOYO ADMINISTRATIVO	LABORATORIO-PATOLOGIA CLINICA
010		QUIMICO FARMACEUTICO	FARMACIA
011		TECNICO EN FARMACIA	FARMACIA
012	JUAREZ VERA DEYSI MELISA	ENFERMERA (O)	SIS-TRAUMATOLOGIA
013	URQUIZO CARHUAS EVELYN	ENFERMERA (O)	SIS-MEDICINA
014	YUTO MALLMA VANY	OBSTETRA	SIS-OBSTETRICIA
015	ARIAS SILVERA YULISA	ENFERMERA (O)	SIS-EMERGENCIA
016	VALLEJOS CHAVEZ MONICA MARG	ENFERMERA (O)	SIS-CIRUGIA
017	PINO QUISPE SHIRLEY	ENFERMERA (O)	SIS-CONS. EXT.
018	DAMIANO OROSCO JOICE	ENFERMERA (O)	SIS-PEDIATRIA
019	SANCHEZ MEZARES LINO	ENFERMERA (O)	SIS-CONV. SOAT
020	ALLCCA CHILINGANO VARINIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	SIS
021	ARONE PEÑA NILVIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	SIS
022	SERNA LOAYZA KATTYA	MEDICO AUDITOR	SIS
023	PAUCAR CCORAHUA ALEX	TECNICO EN COMPUTACION	UNIDAD DE SEGUROS
024	PAREDES GUTIERREZ MEAYCK	TECNICO INFORMATICO	UNIDAD DE SEGUROS
025	CESPEDES PEREZ NEYDA	ENFERMERA (O)	REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA
026	ALFARO NAVARRO EVELYN VICTO	TECNICO EN ENFERMERIA	ESTRATEGIA SANITARIA-NUOVA
027	GUTIERREZ DELGADO ANA MARIA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	CENTRO QUIRURGICO
028	GUTIERREZ PORRAS YUDY	APOYO ADMINISTRATIVO	MANTENIMIENTO
029	ATAY BALDARRAGO ANA	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	LIMPIEZA
030	JUAREZ ORTIZ FLORENTIN	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	LIMPIEZA
031	OSCCO JUNCO ROSA	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	LIMPIEZA
032	GALINDO QUISPE LUIS GUSTAVO	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	LIMPIEZA
033	HUAMAN YANAHUAMAN HONORAT	AUXILIAR EN MANTENIMIENTO	VIGILANCIA
034	BERROCAL CARTOLIN WILLIAM	TECNICO EN FARMACIA	VIGILANCIA
035	PEREZ GUILLEN FLOR DE NILDA	AUXILIAR EN NUTRICION	NUTRICION
036	FLORES PAREJA MARIA	AUXILIAR EN NUTRICION	NUTRICION
037	QUISPE PEREZ RICARDO	INGENIERO DE SISTEMAS	ESTADISTICA
038	LOAIZA PEREZ JOSE LUIS	INGENIERO DE SISTEMAS	ESTADISTICA
039	MONDALGO GARCIA HELMUT	TECNICO INFORMATICO	ESTADISTICA
040	REYNOSO FLORES WILY	TECNICO INFORMATICO	ESTADISTICA
041	TELLO MACOTE HERMELINDA	LICENCIADA EN ENFERMERIA	HOSPITALIZACION ENFERMERIA
042	ROJAS VARGAS BARINIA JIMENA	RESPONSABLE DE GENERAR ORDEN DE COMPRA Y ORDEN DE SERVICIO	LOGISTICA
043	URBANO MUCHA ELIZABETH	COTIZADOR	LOGISTICA
044	VERA CHUQUIHUAYTA PAMELA	APOYO ADMINISTRATIVO	PATRIMONIO
045	DEL POZO CASTRO SABRINA	RELACIONISTA PUBLICA	IMAGEN INSTITUCIONAL-DIRECCION
046	PASTOR VILCHEZ YOVANA	BACH. ADMINISTRACION	MESA DE PARTES-DIRECCION
047	MINAYA GUTIERREZ ELIZABETH	TECNICO EN COMPUTACION	ADMINISTRACION
048	FARFAN CUMPA ODALIS	TECNICO EN COMPUTACION	CUERPO MEDICO
049	RIVERA GODOY CESAR	APOYO ADMINISTRATIVO	CONTROL DE ASISTENCIA
050	MAUCAYLLE VLADIMIR VICENTE	APOYO ADMINISTRATIVO	PLANEAMIENTO


 GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
 HOSPITAL VRS Regional de Arequipa
 C.P.C. Marlyn Nayra Quintos Sorita
 JEFE DE LOGISTICA

Anexo 5: Fotografías de aplicación del instrumento - encuesta