



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

TESIS

**HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE
HUACHO, 2018.**

PRESENTADA POR:

Bach. FLORMILA NOEMI VENTOCILLA VERAMENDI

**Para optar el título profesional de
Licenciado en Administración y Negocios internacionales**

ASESOR:

Dr. Rómulo Plácido, Dolores Nolasco

HUACHO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

Dedico esta tesis a mi familia y en especial a mis padres Amadeo y Miriam, que siempre me apoyaron incondicionalmente en el proceso de mi formación profesional y en el desarrollo de mi tesis.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, agradecer a Dios, por la fortaleza que me da para cumplir con mis objetivos.

Así mismo también agradezco a mis padres Amadeo y Miriam, que siempre me apoyan para lograr mis objetivos, es el motivo principal por la cual sigo adelante.

Agradezco a mis profesores que compartieron sus conocimientos en el proceso de mi formación profesional.

RECONOCIMIENTO

Me gustaría reconocer de manera especial al Dr. Dolores Nolasco, Rómulo Plácido, por su generosidad al brindarme la oportunidad de recurrir a su capacidad y experiencia en un marco de confianza, por la formación, incentivo y experiencia que ha impartido en mí persona, logrando formarme con una investigadora y terminar mis tesis con éxito.

Debo dar el reconocimiento además al personal Administrativo del Hospital Regional de Huacho, por su cooperación al contestar el cuestionario de investigación.

Reconocer a los profesores que me ayudaron en mi validación de mi cuestionario y también por motivarme a culminar mi tesis.

Se agradece a todas aquellas personas que en forma directa o indirecta contribuyeron a que este trabajo de investigación pudiera llevarse a cabo. Por último, un agradecimiento profundo a mis padres Amadeo y Miriam, por su constante apoyo.

ÍNDICE

CARATULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	xi
RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
INTRODUCCIÓN	xvi
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1. Descripción de la situación problemática	01
1.2. Delimitaciones de la investigación	04
1.2.1. Delimitación espacial	04
1.2.2. Delimitación temporal	04
1.2.3. Delimitación social	04
1.2.4. Delimitación conceptual	04
1.3. Formulación del problema	05
1.3.1. Problema general	05
1.3.2. Problemas específicos	05
1.4. Objetivos de la Investigación	05
1.4.1. Objetivo general	05
1.4.2. Objetivos específicos	06
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	06
1.5.1. Hipótesis general	06
1.5.2. Hipótesis secundarias	06
1.5.3. Variable (Definición conceptual y operacional)	07
1.6. Metodología de la investigación	09
1.6.1. Tipo y nivel de investigación	09
1.7. Tipo de investigación	09

a) Nivel de investigación	09
1.7.1. Método y diseño de la investigación	09
a) Método de investigación	09
b) Diseño de investigación	09
1.7.2. Población y muestra de la investigación	09
a) Población	09
b) Muestra	10
1.7.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
a) Técnicas	11
b) Instrumentos	11
1.7.4. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	14
a) Justificación	14
b) Importancia	15
c) Limitaciones	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Bases Teóricas	22
2.3. Definición de términos básicos	37
CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
3.1. Validez y confiabilidad del instrumento	44
3.2. Análisis de tablas y gráficos	49
3.3. Prueba de hipótesis	94
3.4. Discusión de resultados	100
PROPUESTA TEÓRICA Y/O TECNOLÓGICA	105
CONCLUSIONES	106
RECOMENDACIONES	107
FUENTES DE INFORMACIÓN	108

ANEXOS

A. Matriz de consistencia	113
B. Cuestionario	114
C. Base de datos prueba piloto	117
D. Carta de aceptación de la institución	118
E. Carta de presentación	120
F. Juicio de Experto	121
G. Fotografías del trabajo	127
H. Fuente de información obtenido del Hospital Regional de Huacho	129
I. Entrevista Libre aplicado al personal administrativo	132
J. Relación del personal administrativo del Hospital Regional de Huacho 2018	134

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Niveles Valorativos de la evaluación de desempeño y conducta laboral en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho	02
Tabla 2.	Evaluación de los directivos en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho	02
Tabla 3.	Evaluación a los profesionales en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho	03
Tabla 4.	Evaluación a los auxiliares en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho	03
Tabla 5.	Operacionalización variable 1: Habilidades Directivas	07
Tabla 6.	Operacionalización variable 2: Trabajo en Equipo	08
Tabla 7.	Población de estudio	10
Tabla 8.	Ficha técnica del cuestionario para medir las Habilidades Directivas	12
Tabla 9.	Ficha técnica del cuestionario para medir el Trabajo en Equipo	13
Tabla 10.	Validación juicio de expertos de los instrumentos de medición de las habilidades directivas	44
Tabla 11.	Validación juicio de expertos de los instrumentos de medición del trabajo en equipo	45
Tabla 12.	Estadística de confiabilidad de las habilidades directivas	45

Tabla 13	Estadística de fiabilidad de habilidades directivas	46
Tabla 14.	Estadística total de elementos de habilidades directivas	46
Tabla 15.	Estadística de confiabilidad del trabajo en equipo	47
Tabla 16.	Estadístico de fiabilidad del trabajo en equipo	47
Tabla 17.	Estadística total de elementos del trabajo en equipo	48
Tabla 18.	Trabajadores del Hospital Regional de Huacho encuestados por área	49
Tabla 19.	Género de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	51
Tabla 20.	Tiempo laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	52
Tabla 21.	Condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	53
Tabla 22.	Ítem1:Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento.	54
Tabla 23.	Ítem2:Tu jefe maneja adecuadamente el estrés dentro del entorno laboral.	55
Tabla 24.	Ítem3:Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica.	56
Tabla 25.	Ítem4.Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa.	57
Tabla 26.	Ítem5.Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo.	58
Tabla 27.	Ítem6.Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo.	59
Tabla 28.	Ítem7.Tu jefe motiva a sus trabajadores.	60
Tabla 29.	Ítem8.Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral.	61
Tabla 30.	Ítem9.Tu jefe delega responsabilidad a los demás cuando es necesario.	62
Tabla 31.	Ítem10.Tu jefe se preocupa en hacer fuerte su grupo de trabajo, hablando laboralmente.	63

Tabla 32.	Ítem11.Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados.	64
Tabla 33.	Ítem12.Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral.	65
Tabla 34.	Ítem13.Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales.	66
Tabla 35.	Ítem14.Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas.	67
Tabla 36.	Ítem15.Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas y ser claro y preciso dentro del tema a tocar.	68
Tabla 37.	Ítem16.Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada.	69
Tabla 38.	Ítem17.Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital.	70
Tabla 39.	Ítem18.Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital.	71
Tabla 40.	Ítem19.Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas.	72
Tabla 41.	Ítem20.Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos.	73
Tabla 42.	Ítem1.Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo.	74
Tabla 43.	Ítem2.Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona.	75
Tabla 44.	Ítem3.Confías en los miembros de tu equipo de trabajo.	76
Tabla 45.	Ítem4.Trabajas con integridad.	77
Tabla 46.	Ítem5.Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo.	78
Tabla 47.	Ítem6.Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo.	79
Tabla 48.	Ítem7.Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral.	80
Tabla 49.	Ítem8.Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral.	81
Tabla 50.	Ítem9.Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar.	82

Tabla 51.	Ítem10.Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo.	83
Tabla 52.	Ítem11.Cumples con tus metas personales que te propones.	84
Tabla 53.	Ítem1.Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales.	85
Tabla 54.	Ítem12.Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas.	86
Tabla 55.	Ítem14.Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades.	87
Tabla 56.	Ítem15.Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúa las opciones que se tiene.	88
Tabla 57.	Ítem16.La toma de decisiones de hace en equipo.	89
Tabla 58.	Ítem17.Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo.	90
Tabla 59.	Ítem18.Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo.	91
Tabla 60.	Ítem19.Tu equipo trabaja con objetividad.	92
Tabla 61.	Ítem20.Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás.	93
Tabla 62.	Pruebas de normalidad	94
Tabla 63.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades directivas y trabajo en equipo	95
Tabla 64.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades personales y trabajo en equipo	96
Tabla 65.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y trabajo en equipo	97
Tabla 66.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades grupales y trabajo en equipo	98
Tabla 67.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades grupales y trabajo en equipo	99
Tabla 68.	Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades técnicas y trabajo en equipo	100

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01.	Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho encuestados por área	50
Figura 02.	Género de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	51
Figura 03.	Tiempo laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	52
Figura 04.	Condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho	53
Figura 05.	Ítem1:Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento.	54
Figura 06.	Ítem2:Tu jefe maneja adecuadamente el estrés dentro del entorno laboral.	55
Figura 07.	Ítem3:Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica.	56
Figura 08.	Ítem4.Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa.	57
Figura 09.	Ítem5.Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo.	58
Figura 10.	Ítem6.Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo.	59
Figura 11.	Ítem7.Tu jefe motiva a sus trabajadores.	60
Figura 12.	Ítem8.Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral.	61
Figura 13.	Ítem9.Tu jefe delega autoridad a los demás cuando se hace necesario.	62
Figura 14.	Ítem10.Tu jefe se preocupa en hacer fuerte su grupo de trabajo, hablando laboralmente.	63
Figura 15.	Ítem11.Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados.	64
Figura 16.	Ítem12.Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral.	65

Figura 17.	Ítem13.Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales.	66
Figura 18.	Ítem14.Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas.	67
Figura 19.	Ítem15.Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas y ser claro y preciso dentro del tema a tocar.	68
Figura 20.	Ítem16.Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada.	69
Figura 21.	Ítem17.Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital.	70
Figura 22.	Ítem18.Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital.	71
Figura 23.	Ítem19.Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas.	72
Figura 24.	Ítem20.Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos.	73
Figura 25.	Ítem1.Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo.	74
Figura 26.	Ítem2.Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona.	75
Figura 27.	Ítem3.Confías en los miembros de tu equipo de trabajo.	76
Figura 28.	Ítem4.Trabajas con integridad.	77
Figura 29.	Ítem5.Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo.	78
Figura 30.	Ítem6.Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo.	79
Figura 31.	Ítem7.Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral.	80
Figura 32.	Ítem8.Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral.	81
Figura 33.	Ítem9.Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar.	82
Figura 34.	Ítem10.Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo.	83
Figura 35.	Ítem11.Cumples con tus metas personales que te propones.	84

Figura 36.	Ítem12. Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales.	85
Figura 37.	Ítem13.Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas.	86
Figura 38.	Ítem14.Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades.	87
Figura 39.	Ítem15.Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúa las opciones que se tiene.	88
Figura 40.	Ítem16.La toma de decisiones de hace en equipo.	89
Figura 41.	Ítem17.Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo.	90
Figura 42.	Ítem18.Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo.	91
Figura 43.	Ítem19.Tu equipo trabaja con objetividad.	92
Figura 44.	Ítem20.Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás.	93

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. **Métodos:** La investigación es de tipo básica, de nivel relacional, de método hipotético – deductivo, y de diseño no experimental – transversal. La población fue 206 trabajadores administrativos, la muestra fue 134 trabajadores administrativos. Se consideraron las dimensiones: habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, habilidades de comunicación, habilidades técnicas, compromiso, comunicación, establecimiento de objetivos, habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones, y habilidades interpersonales. La confiabilidad de los instrumentos se realizó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.813 & 0.836). **Resultados:** Respecto a la variable “Habilidades directivos”, los trabajadores casi siempre se preocupan por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento; casi siempre el jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo; casi siempre el jefe delega autoridad a los demás cuando se hace necesario; casi siempre el jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales; casi siempre el jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital. Así mismo, respecto a la variable “Trabajo en equipo”, los trabajadores casi siempre cumplen con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo; los trabajadores manifestaron que casi siempre existe una comunicación fluida entre los miembros de su equipo de trabajo; los trabajadores manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar; los trabajadores manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas. **Conclusión:** Con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,549$), por lo que se concluye que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Palabras clave: *habilidades personales, habilidades interpersonales, habilidades grupales, compromiso, comunicación, establecimiento de objetivos.*

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between management skills and teamwork of administrative staff at the Hospital Huacho Regional, 2018. **Methods:** The research is basic type, relational level, hypothetical - deductive, and non-experimental design - transversal. The population was 206 administrative workers, the sample was 134 administrative workers. The dimensions were considered: personal skills, interpersonal skills, group skills, communication skills, technical skills, commitment, communication, goal setting, problem solving and decision making skills, and interpersonal skills. The reliability of the instruments was carried out using the Cronbach's Alpha coefficient (0.813 & 0.836). **Results:** Regarding the variable "Managerial Skills", the workers almost always worry about being trained constantly demonstrating concern for the development of self-knowledge; almost always the boss establishes trusting relationships with his team through a communication of support; the chief almost always delegates authority to others when it becomes necessary; almost always the boss has the ability to make oral presentations; almost always the boss shows to have knowledge of the technology that is used in the hospital. Likewise, regarding the variable "Teamwork", workers almost always comply with the activities assigned to you in your work group; the workers said that there is almost always a fluid communication between the members of their work team; the workers stated that almost always their work team is focused on the objectives to be achieved; the workers stated that almost always their work team has the ability to identify problems; the workers said that their team almost always takes risks in order to effectively carry out their work. **Conclusion:** With the study it was determined that there is a moderate and very significant positive correlation ($p = 0.000 < 0.05$, $r = 0.549$), so it is concluded that there is a significant relationship between the managerial skills and the team work of the staff administration at the Regional Hospital of Huacho, 2018.

Key words: *personal skills, interpersonal skills, group skills, commitment, communication, goal setting.*

INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulado “Habilidades directivas y trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018” factor impórtate que derivará a su evaluación en las organizaciones.

Habilidades directivas, combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que requiere un gerente para tener eficacia.

Trabajo en equipo, es el conocimiento y la personalidad de los miembros involucrados en obtener el mismo propósito con los recursos necesarios.

En la presente investigación, determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,549$), por lo que se concluye que existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018, explicándose en los siguientes capítulos:

El capítulo I: Planteamiento del problema; consta de una serie de exploraciones que conlleva al diagnóstico de la realidad problemática, la delimitación clara y precisa del problema de investigación, los objetivos de la Investigación que se busca alcanzar en el proyecto, hipótesis y variables de la investigación, también la metodología de la investigación el cual incluye el tipo, nivel, método y diseño de la investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, y por último la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

El capítulo II: Marco teórico; consta de la teoría relacionada al objeto de estudio, entre ellos tenemos; antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas sobre las dos variables y la definición de términos de los indicadores y dimensiones.

El capítulo III: Presentación, análisis e interpretación de resultados; el cual consta de la validez y confiabilidad de los instrumentos, el análisis de tablas y figuras, las pruebas de hipótesis, y por último la discusión de resultados.

Por último, la investigación muestra las conclusiones y recomendaciones al analizar las variables, dimensiones e indicadores.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

En el Hospital Regional de Huacho, se ha observado en las áreas administrativas que el personal no tiene una buena comunicación con su jefe, esto genera un conflicto organizacional, el personal aprovecha de su condición de nombrado para incumplir ciertas funciones en su área de trabajo; según “Resumen ejecutivo análisis de situación de salud Hospital General de Huacho y Servicios Básicos de Salud Huaura Oyón”, menciona niveles inferiores de identificación con la organización, falta de compromiso laboral del personal, incremento de antivalores, inadecuada política de recursos humanos, limitadas competencias para la gestión en salud.

Por otro lado, los directivos no muestran la habilidad de resolver problemas que están presentes en el Hospital, teniendo como consecuencia las quejas de los pacientes por la mala atención, esto lleva a indicar que los directivos no cuentan con la inteligencia social ya que en algunos casos no comprenden las situaciones y dinámicas sociales; los directivos no cuentan con la capacidad de poder dirigir a diferentes personas, en ambientes distintos y con objetivos variados, también se ha podido percibir que no se están cumpliendo con los tiempos establecidos para el desarrollo de algunas actividades, la falta de interacción entre los directivos y los subordinados tiene como consecuencia un bajo nivel de productividad e insatisfacción que se reflejará en el no cumplimiento de las metas, no se incentiva de manera activa a los trabajadores para que sean partícipes de la institución; otros problemas comunes que se observa por parte de los directivos es el poco análisis y creatividad que demuestran al momento de resolver problemas que están dentro del hospital; los directivos no saben motivar y ejercer influencia sobre su equipo de

trabajo; los directivos no saben delegar autoridad; asimismo no tienen la habilidad de formar equipos de trabajo efectivos; no se desempeñan eficientemente en las reuniones de trabajo, presentaciones orales o escritas dentro del hospital; no conocen específicamente todos los objetivos institucionales, como lo manifiestan algunos administrativos con los que se mantuvo un diálogo.

De acuerdo a la evaluación de desempeño y conducta laboral en el 2017 aplicado por el Hospital Regional de Huacho, se muestra las siguientes tablas de los resultados obtenidos, con los niveles valorativos: deficiente, regular y bueno, la evaluación fue aplicada al personal administrativo técnico, profesional y auxiliar.

Tabla 1

Niveles Valorativos de la evaluación de desempeño y conducta laboral en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho

NIVELES VALORATIVOS		PUNTUACIONES OBTENIDA
BUENO	: (A) : 10 PUNTOS	81 – 100
REGULAR	: (B) : 8 PUNTOS	61 – 80
DEFICIENTE	: (C) : 6 PUNTOS	0 – 60

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

Tabla 2

Evaluación de los directivos en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Responsabilidad	8.75	5.25	1.75	3.5	7
Iniciativa	5.25	1.75	8.75	3.5	7
Colaboración	1.75	7	8.75	3.5	5.25
Oportunidad	8.75	3.5	5.25	1.75	7
Calidad de Trabajo	3.5	8.75	5.25	7	1.75
Confiabilidad y Discreción	5.25	8.75	1.75	7	3.5
Relaciones Interpersonales	3.5	7	1.75	5.25	8.75
Cumplimiento de Normas	7	5.25	1.75	8.75	3.5

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

Como se puede apreciar en la información obtenida de la evaluación aplicada por el Hospital Regional al personal administrativo técnico, de acuerdo a los niveles valorativos de deficiente, regular y bueno con sus respectivas puntuaciones que va de cero a cien, presenta un alto grado de deficiencia en los niveles valorativos del I al V con

puntuación menores a 6, con puntuaciones menores a 8 regular y puntuaciones menores a 10 bueno.

Tabla 3

Evaluación a los profesionales en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación	5.25	8.75	1.75	3.5	7
Responsabilidad	1.75	5.25	7	3.5	8.75
Iniciativa	8.75	7	3.5	1.75	5.25
Oportunidad	3.5	8.75	7	5.25	1.75
Calidad de trabajo	8.75	7	5.25	3.5	1.75
Confiabilidad y Discreción	3.5	8.75	7	1.75	5.25
Relaciones Interpersonales	7	3.5	1.75	5.25	8.75
Cumplimiento de Normas	3.5	8.75	5.25	1.75	7

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

De la evaluación aplicada al personal administrativo profesional, realizado por el Hospital Regional, incurre en alto grado en puntuaciones menores a 6; lo cual indica que es deficiente de acuerdo a los niveles valorativos que se aplicó sobre los factores únicos.

Tabla 4

Evaluación a los auxiliares en el 2017 realizado por el Hospital Regional de Huacho

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Responsabilidad	5.25	7	1.75	8.75	3.5
Iniciativa	8.75	3.5	5.25	1.75	7
Buen uso y manejo de equipos	5.25	1.75	7	3.5	8.75
Oportunidad	7	3.5	1.75	8.75	5.25
Calidad de trabajo	8.75	3.5	5.25	1.75	7
Confiabilidad y Discreción	1.75	5.25	8.75	7	3.5
Relaciones Interpersonales	7	8.75	3.5	5.25	1.75
Cumplimiento de Normas	3.5	8.75	1.75	5.25	7

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

La evaluación aplicada a los auxiliares administrativos, basado en la evaluación de 8 factores únicos, distribuido en 5 niveles valorativos, de acuerdo a las puntuaciones que se estableció para dicha evaluación indica deficiencia en puntos menores a 6, menores a 8 obtiene un valor regular y menores a 10 bueno.

Otros puntos que se han podido evidenciar dentro del Hospital Regional de Huacho es que el personal administrativo no realiza correctamente los roles de trabajo en

equipo y esto se debe a que no han logrado una comunicación eficiente, la falta de coordinación entre ellos, existe desconfianza entre el personal, y se ha podido evidenciar la falta de compromiso del personal con el hospital; asimismo el personal no demuestra responsabilidad, confianza o integridad; no trabajan bajo un objetivo común; los miembros del equipo no reconocen el desempeño de los demás; no saben tomar decisiones en conjunto y muchas veces se dejan solo llevar por conveniencia propia; los miembros del equipo no tienen bien en claro cuáles son los objetivos a cumplir como equipo.

Para que el Hospital Regional de Huacho pueda mejorar e incrementar las habilidades directivas de los directivos y lograr que el personal administrativo trabaje en equipo debe considerar programar capacitaciones periódicas con la finalidad de mejorar las habilidades directivas del personal.

1.2. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. DELIMITACIÓN ESPACIAL

La presente investigación se desarrollará en el Hospital Regional de Huacho, ubicado en la calle José Arambulo la Rosa S/N del Distrito de Huacho, Provincia de Huaura del Departamento Lima.

1.2.2. DELIMITACIÓN TEMPORAL

La presente investigación se desarrolló en un horizonte de tiempo de Julio del año 2018 a Junio del año 2019.

1.2.3. DELIMITACIÓN SOCIAL

La delimitación social comprende los 206 personales administrativos del Hospital Regional de Huacho, según información obtenida del Área de Personal del registro de Control y Asistencia y Permanencia de personal en el 2018, ver Anexo 10.

1.2.4. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La presente investigación está establecida a la conceptualización que existe entre las Habilidades Directivas y Trabajo en Equipo. Habilidades Directivas según Martínez (2013), “combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que necesitan un gerente para ser eficaz en una amplia gama de tareas de gestión y diferentes actividades”. Las que tienen las siguientes dimensiones: Habilidades personales,

Habilidades interpersonales, Habilidades grupales, Habilidades de comunicación y Habilidades técnicas.

Asimismo; según Gonzales & Valenzuela (2012), “el trabajo en equipo es el conocimiento y la personalidad de los miembros involucrados en obtener el mismo propósito con los recursos necesarios para ayudarlo a compartir y utilizar su amplia gama de talentos, habilidades y experiencias”. Las mismas que tiene las siguientes dimensiones: Compromiso, Comunicación, Establecimiento de objetivos, Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones y Habilidades interpersonales.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar la relación entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Determinar la relación entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.5.2. HIPÓTESIS SECUNDARIAS

Existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Existe relación significativa entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

1.5.3. VARIABLES (DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL)

Definición conceptual y operacional: Habilidades directivas

a. Definición conceptual: Martínez (2013), habilidades directivas es la “combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que necesitan un gerente para ser eficaz en una amplia gama de tareas de gestión y diferentes actividades”.

b. Definición operacional: Definimos operacionalmente las habilidades directivas, es el grado de conocimiento que tienen los altos directivos, en la integración dentro de la empresa, priorizados y valorizados a través de las escalas: siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca y los valores 1, 2, 3, 4, 5 y los niveles alto, regular, bajo y rangos representados a una población- muestra.

Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores – variable uno

Tabla 5

Operacionalización variable 1: Habilidades Directivas

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rango	Instrumento	Informante
Habilidades Directivas	1a. Habilidades personales	1a.1. Autoconocimiento. 1a.2. Estrés personal. 1a.3. Solución analítica de problemas. 1a.4. Solución creativa de problemas.	1-4				
	1b. Habilidades interpersonales	1b.1. Comunicación de apoyo. 1b.2. Influencia. 1b.3. Motivación. 1b.4. Manejo de conflictos.	5-8	BAJO	20 – 47		
	1c. Habilidades grupales	1c.1. Delegación de autoridad. 1c.2. Empoderamiento del equipo. 1c.3. Formación de equipos efectivos. 1c.4. Liderar el cambio positivo.	9-12	REGULAR	47 – 73	Cuestionario	Personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.
	1d. Habilidades de comunicación	1d.1. Presentaciones orales. 1d.2. Presentaciones escritas. 1d.3. Entrevistas. 1d.4. Reuniones de trabajo.	13-16	ALTO	73 – 100		
	1e. Habilidades técnicas	1e.1. Conocimiento de tecnología. 1e.2. Conocimiento de los servicios. 1e.3. Planificación de decisiones. 1e.4. Conocimiento de los objetivos de la institución.	17-20				

Fuente: Elaboración propia en base a (Whetten & Cameron, 2011), (Griffin & Van, 2016), (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012) y (Bernal & Sierra, 2013).

Definición conceptual y operacional: Trabajo en equipo

a. Definición conceptual: Gonzales & Valenzuela (2012), el trabajo en equipo es el “conocimiento y la personalidad de los miembros involucrados en obtener el mismo propósito con los recursos necesarios para ayudarlo a compartir y utilizar su amplia gama de talentos, habilidades y experiencias”.

b. Definición operacional: Definimos operacionalmente el trabajo en equipo se refiere a obtener el mismo propósito que surgen de la combinación de los distintos conocimientos de los involucrados y que determinan la operativa de ésta, priorizados y valorizados a través de las escalas: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca y valores 1, 2, 3, 4, 5, siendo los niveles, Alto, Regular, Bajo y rangos presentado a una población – muestra.

Operacionalización de las variables, dimensiones e indicadores – variable dos

Tabla 6

Operacionalización variable 2: Trabajo en Equipo

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rango	Instrumento	Informante
Trabajo en Equipo	2a. Compromiso	2a.1. Objetivo común. 2a.2. Responsabilidad. 2a.3. Confianza. 2a.4. Integridad	1-4				
	2b. Comunicación	2b.1. Comunicación fluida. 2b.2. Habilidad de escuchar. 2b.3. Frecuentes reuniones interdepartamentales. 2b.4. Relaciones personales	5-8	BAJO	20 – 47		
	2c. Establecimiento de objetivos	2c.1. Equipo enfocado a los objetivos. 2c.2. Objetivos del equipo. 2c.3. Metas personales. 2c.4. Metas institucionales.	9-12	REGULAR	47 – 73	Cuestionario	Personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.
	2d. Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones	2d.1. Capaces de identificar problemas. 2d.2. Capaces de identificar oportunidades. 2d.3. Evaluar las opciones y luego hacer concesiones. 2d.4. Toma de decisiones.	13-16	ALTO	73 - 100		
	2e. Habilidades interpersonales	2e.1. Tomar riesgos. 2e.2. Crítica constructiva. 2e.3. Objetividad. 2e.4. Reconocer los intereses y resultados de los demás.	17-20				

Fuente: Elaboración propia en base a (Whetten & Cameron, 2011), (Griffin & Van, 2016), (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012) y (Bernal & Sierra, 2013).

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN

a) TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de estudio que se realizó en la presente investigación es de tipo básica, según (Hernández, Zapata & Mendoza, 2013), sostiene que “no se hacen con fines de aplicación inmediata (aunque puedan ser la base de futuras aplicaciones). Con estas investigaciones sólo se busca aportar nuevos conocimientos”.

b) NIVEL DE INVESTIGACIÓN

El nivel de investigación que se ha empleado en el estudio es el nivel relacional.

Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014), manifiestan “que se estará investigando la correlación entre dos o más variables”.

1.6.2. MÉTODO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

a) MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En el estudio de la investigación se utilizó el método hipotético – deductivo. Según (Cegarra, 2014), manifiesta que “solo se observará los fenómenos sin ser manipulados, la elaboración de hipótesis los cuales serán verificados y refutados para lograr llegar a la verdad o falsedad.

b) DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

No experimental: Se enfocará a recolectar la información de estudio, sin ser manipulados (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Transversal: Las variables serán medidas en una sola ocasión en la investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

1.6.3. POBLACION Y MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN

a) POBLACIÓN

La población está representada por 206 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho en el periodo 2018.

Tabla 7

Población de estudio

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD
Trabajadores Administrativos	206

Fuente: Registros del área de personal en el Hospital Regional de Huacho 2018

Según (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) sostiene que es un “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

b) MUESTRA

(Hernández, Fernández & Baptista, 2014) menciona que “Es un subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de esta” (p.173).

Para definir el tamaño de la muestra se aplica la fórmula para poblaciones finitas:

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

Dónde:

n= Es el tamaño de la muestra que se desea conocer.

p y q= Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo a la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.

Z = Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error= 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96.

N = Es el total de la población.

E = Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 0.05.

Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 \times (0.5 \times 0.5) \times 206}{0.05^2(206 - 1) + 1.96^2 \times (0.5 \times 0.5)}$$

La muestra está simbolizada por **134** trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

1.6.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

a) TÉCNICAS

Para el desarrollo de la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta y el análisis documental para obtener información necesaria para saber cómo se relacionan las variables.

- **Encuesta:** En el desarrollo de la investigación se utilizó la encuesta como instrumento que nos ayudó a recolectar los datos de los fenómenos o hechos de nuestra investigación. Bernal (2010) sostiene que “La encuesta es una de las técnicas de recolección de información más usada, se fundamenta en un cuestionario que se prepara con el propósito de obtener información de las personas” (p. 194).
- **Análisis documental:** Nos ayudó a conocer más profundo sobre nuestros fenómenos o hechos de la investigación, de tal manera no caer en ambigüedades al momento de realizar el trabajo de estudio. Bernal (2010) sostiene que “Es una técnica basada en fichas bibliográficas que tiene como propósito analizar material impreso” (p.194).

b) INSTRUMENTOS

- **Cuestionario:** Para medir nuestras variables se utilizó como instrumento un cuestionario, donde se estructuró una serie de interrogantes por cada variable de estudio con una escala valorativa de Likert a fin de obtener información.

El cuestionario estuvo compuesto en 2 partes: la primera contiene 20 ítems relacionado con las habilidades directivas y la segunda parte contiene 20 ítems relacionado con el trabajo en equipo. Cada uno de estos ítems han sido medidos utilizando la escala de Likert y valores entre uno y cinco: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Hernández y Mendoza (2018) sostiene que es “Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir” (p. 251).

➤ **Ficha técnica del instrumento para medir las habilidades directivas**

Tabla 8

Ficha técnica del cuestionario para medir las Habilidades Directivas

Ficha técnica del Cuestionario para medir las habilidades directivas del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.	
Nombre	Cuestionario para medir las Habilidades Directivas en el Hospital Regional de Huacho.
Autor	Bach. VENTOCILLA VERAMENDI, Flormila Noemi.
Propósito	Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en Equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems; dividido en 5 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 4, dimensión 2 del 5 al 8, dimensión 3 del 9 al 12, dimensión 4 del 13 al 16 y dimensión 5 del 17 al 20.
D1 Habilidades personales	1,2,3,4
D2 Habilidades interpersonales	5,6,7,8
D3 Habilidades grupales	9,10,11,12
D4 Habilidades de comunicación	13,14,15,16
D5 Habilidades técnicas	17,18,19,20
Validez	Juicios expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Conbach
Administración	Individual
Muestra unidades de investigación	Personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.
Tiempo de aplicación	30 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2016, SPSS 22
Significación	RHO de SPEARMAN aproximado a 1 y mayor que 0,05 y confiabilidad del 81.3%

Fuente: Elaboración propia

➤ **Ficha técnica del instrumento para medir el trabajo en equipo**

Tabla 9

Ficha técnica del cuestionario para medir el Trabajo en Equipo

Ficha técnica del Cuestionario para medir el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Nombre	Cuestionario para medir el Trabajo en Equipo en el Hospital Regional de Huacho.
Autor	Bach. VENTOCILLA VERAMENDI, Flormila Noemi.
Propósito	Determinar la relación entre las habilidades directivas y trabajo en Equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.
Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems; dividido en 5 dimensiones, la dimensión 1 del 1 al 4, dimensión 2 del 5 al 8, dimensión 3 del 9 al 12, dimensión 4 del 13 al 16 y dimensión 5 del 17 al 20.
D1 Compromiso	1,2,3,4
D2 Comunicación	5,6,7,8
D3 Establecimiento de objetivos	9,10,11,12
D4 Habilidades de Resolución de problemas y toma de decisiones	13,14,15,16
D5 Habilidades Interpersonales	17,18,19,20
Validez	Juicios expertos (3 jueces)
Confiabilidad	Alfa de Conbach
Administración	Individual
Muestra Unidades de investigación	Personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.
Tiempo de aplicación	30 minutos por cada persona (incluye las instrucciones)
Corrección y tabulación	Tabulación manual y corrección con un software estadístico Excel 2016, SPSS 22
Significación	RHO de SPEARMAN aproximado a 1 y mayor que 0,05 y confiabilidad el 83.6%

Fuente: Elaboración propia

1.6.5. JUSTIFICACIÓN, IMPORTANCIA Y LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

a) JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica: La presente investigación se ha desarrollado con el propósito de contribuir a la sociedad con conocimientos acerca de la relación de nuestras dos variables, donde los resultados obtenidos nos llevaran a formular una propuesta teórica que nos va permitir contribuir con los saberes y/o conocimientos existentes sobre las habilidades directivas y el trabajo en equipo.

Justificación metodológica: La presente investigación se ha desarrollado la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario que va permitir recabar información, para medir el grado de relación de las habilidades directivas y el trabajo en equipo, el instrumento que se elaboró en la investigación se puede emplear en futuras investigaciones que deseen investigar en relación a las dos variables en estudio en ámbito de hospitales que cuenten con las mismas características de nuestro lugar de estudio.

Justificación práctica: El desarrollo de la presente investigación busca proponer recomendaciones sobre los problemas que se puedan detectar, que estén afectando las variables en estudio, con el propósito de mejorar y se convierta en una ventaja competitiva.

Relevancia social: En tanto se contribuya con entregar al Hospital Regional de Huacho los resultados obtenidos de la investigación, para mejorar las habilidades directivas de sus altos cargos, con ello se estarán contribuyendo con mejorar el ambiente de trabajo, para que puedan tener un buen desempeño laboral, esto va tener un impacto positivo en la sociedad, se brindara una buena atención a los usuarios del hospital Regional de Huacho.

b) IMPORTANCIA

La importancia en el ámbito institucional, la presente investigación permitirá al Hospital Regional de Huacho, saber manejar las habilidades directivas en los altos cargos para afianzar una mejor relación con su equipo de trabajo, esto les va permitir cumplir con los objetivos institucionales y personales

En el ámbito local, permitirá emplear las recomendaciones obtenidas de la presente investigación para mejorar las habilidades directivas en las organizaciones, esto permitirá contrarrestar los problemas que vienen afectando a las variables en estudio.

En el ámbito regional permitirá desarrollar las recomendaciones de la mejora de las habilidades directivas, lo cual va afianzar una buena relación con su equipo de trabajo.

c) LIMITACIONES

Limitación económica: Para nuestra investigación se contó con recurso económico limitado, se tuvo varios gastos en materiales bibliográficos, costos en trámites y costos en viáticos, lo cual se cubrió una parte con ahorros propios y por otro lado se tuvo que recurrir a una institución financiera a solicitar un préstamo personal.

Limitación bibliográfica: Para nuestra investigación, no se contó con muchas fuentes de información de antecedentes nacionales de nuestra variable de estudio.

Limitación temporal: Se tuvo una limitación con el tiempo, por parte de nuestra población de estudio ya que no se podía interrumpir sus labores y por parte nuestra se contó con un tiempo limitado para el desarrollo de la investigación por temas laborales.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

ANTECEDENTES INTERNACIONALES:

Huerta-Riveros; Leyton-Pavez & Saldia-Barahona (2009) publicaron el artículo científico “*Análisis de las competencias directivas de una red de salud pública*” en la Revista de Salud Pública de la Universidad del Bio-Bio, Concepción, Chile. Los objetivos fueron realizar un análisis sobre la efectividad de la metodología de formación-acción, para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias requeridas por los directivos de establecimientos de redes asistenciales de salud pública. La muestra fue de 37 directivos de la red asistencial del Servicio de Salud Talcahuano, que participaron del programa de Formación de Equipos Directivos de la Red Asistencial de Salud Pública los años 2007 y 2008 en la Universidad del Bío-Bío en Chile. Se utilizó en dos ocasiones un instrumento de autoevaluación por competencias. Luego de aplicado el instrumento de autoevaluación se procedió a vaciar los resultados en un formato de medición que permitiera clasificar a los participantes de acuerdo los siguientes criterios: No recuperable, recuperable, habilitado básico, habilitado y destacado. Los resultados señalan que dentro de las áreas de competencias, en este caso las competencias del manejo de tecnologías de información y comunicación se logró el puntaje mayor obteniendo el nivel de habilitado, alcanzando un valor en el primer corte de 9,5 puntos y en el segundo corte 10,3. Asimismo, se observa que dos áreas de competencias, que son el compromiso con la organización y la orientación al usuario obtuvieron un puntaje inferior a 9,0 puntos situándose estas dos áreas en un nivel de habilitado básico. Los resultados del estudio demostraron que existe

una carencia y necesidad de formación en las competencias de gestión de los equipos directivos de la red asistencial y la metodología de formación-acción empleada provoca el fortalecimiento y desarrollo de las competencias directivas requeridas en la red. La metodología de formación-acción se define como la posibilidad de transformar en oportunidades de formación a partir de la resolución de los problemas por parte de las personas en su situación real. Las conclusiones señalaron que estas competencias permitirán brindar una atención de calidad, a través de una mejor gestión de los establecimientos de salud pública.

Pereda, López-Guzmán & González (2014) publicaron el artículo científico titulado *“Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)”* en la Revista OmniaScience de la Universidad de Córdoba; España. El objetivo de la presente investigación es analizar la valoración de las habilidades directivas en el sector público de Córdoba (España), intentando descubrir la posible relación o influencia entre la administración de pertenencia con un conjunto de habilidades directivas. El universo fue de 46646 empleados públicos y la muestra fue de 1363 empleados públicos. Se utilizó la técnica de la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados señalan que en la actualidad las habilidades personales, interpersonales y directivas para la gestión, están adquiriendo cada vez mayor importancia en las organizaciones, encontrándose que la habilidad de desarrollo de personal tiene una media de 3,9103, que en la gestión del estrés tiene una media de 3,5371, que en la resolución de problemas tiene una media de 3,9949; en la motivación se tiene una media de 3,9082, en la capacidad de comunicación 3,9468 y en la resolución de conflictos 3,7835; en liderazgo 3,7789 el valor de la media, todo esto es un rango de 4,2245 y 3,4018. Se concluyó que el desarrollo de habilidades directivas se convierte en una verdadera ventaja competitiva capaz de liderar los procesos de mejora empresarial en las organizaciones, especialmente en aquellas en las que el recurso humano es más determinante, como es el caso del sector público.

Vaca (2012) realizó la investigación titulada *“El desarrollo de las habilidades de comunicación mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio fiscal mixto José María Velasco Ibarra del Cantón Milagro durante el periodo lectivo 2011 - 2012”*, la cual fue aprobada por Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. La investigación tuvo como objetivo el determinar la incidencia del

trabajo en equipo en el desarrollo de las habilidades comunicativas en los estudiantes. Es una investigación aplicada, descriptiva, de campo, no experimental - transversal. La población fue 614 personas, así mismo la muestra fue 271 personas. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, la entrevista. La investigación concluyó en que existe el aprendizaje mediante el trabajo en equipo ayuda a desarrollar habilidades en los estudiantes, mediante el intercambio de ideas y la colaboración mutua para poder lograr los objetivos instructivos y educativos de la clase.

Aguilar (2016), ejecutó la tesis titulada: *Trabajo en equipo y clima organizacional. Guatemala*. La investigación tuvo como objetivo general establecer la relación del trabajo en equipo con el clima organizacional. Es una investigación cuantitativa, de diseño descriptivo. La población fue 30 trabajadores. El instrumento fue un cuestionario. Se finaliza que está relacionado al clima organizacional el trabajo en equipo. No es reforzado en la empresa el trabajo en equipo por un buen director que encamine las operaciones de sus colaboradores, ya que en momentos no hay respuesta a las necesidades que se manifiestan y se ausenta de sus labores.

Lucas (2012), realizó la tesis que tiene como título: *“El trabajo en equipo, un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca”*, que fue desarrollada en la Universidad de Murcia en España. El objetivo general fue analizar los factores culturales, personales y situacionales que intervienen en la implementación de la colaboración y el trabajo en equipo interprofesional entre los distintos profesionales que trabajan en la atención directa de los pacientes en la unidad de cuidados intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez. Respecto a la metodología, se tiene un diseño exploratorio, descriptivo de enfoque cualitativo. La muestra está conformada por los profesionales que trabajaron de forma habitual en la unidad de cuidados intensivos. La técnica corresponde a la entrevista estructurada. La conclusión más relevante señala que los trabajadores asumen sus diferentes roles y tienen intereses diversos lo que implica la falta de trabajo en equipo.

ANTECEDENTES NACIONALES:

Ruiz (2018) hizo la tesis de posgrado *“Habilidades gerenciales en prevalencia de anemia en niños de 6 a 36 meses en el director del centro de salud Tahuantinsuyo Bajo, Independencia-2017”*, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. El objetivo fue descubrir

cómo las habilidades gerenciales determinan una adecuada gestión frente a la anemia en niños de 6 a 36 meses de edad. La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario. Los métodos utilizados fueron la inducción y deducción, de enfoque cuantitativo, de tipo básico, de nivel descriptivo, de corte transversal. Los resultados respecto a la variable habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades analíticas, se observa que el 53.23% de encuestados lo califica como “deficiente”, un 40.32% califica como “regular” y sólo el 6.45% califica como “eficiente”; por lo que se concluye que el director no tiene esa capacidad del análisis de la situación problemática de la anemia, tampoco plantea soluciones oportunas y/o proyectos a fin de mejorar la situación; en la dimensión habilidades interpersonales se observa que el 50.81% de los encuestados lo califica como “deficiente”, un 38.71% califica como “regular” y sólo el 10.48% califica como “eficiente”; por lo que se concluye que no hay una adecuada interacción entre el director y el personal a su cargo, por falta de liderazgo, falta de experiencia o de capacitación adecuada para realizar una adecuada coordinación con las personas que están a su disposición. Se llegó a las conclusiones, que el director del centro de salud tiene un deficiente nivel en cuanto a sus habilidades gerenciales y se recomienda actualizarse en temas de gestión planes y/o proyectos para el mejoramiento de los servicios de salud, y lograr los estándares de calidad en prestación de éstos.

Leyton (2018) realizó la investigación titulada “*Habilidades directivas de los jefes de grupo y el trabajo en equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016.*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el analizar la relación que existe entre las habilidades directivas de los jefes de grupo y el trabajo en equipo. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 90 funcionarios. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en existe relación directa y significativa entre la variable habilidades directivas de los jefes de grupo y la variable trabajo en equipo desde la percepción de los funcionarios pymes en las agencias de una entidad financiera en la región Norte 2 y 3 en el Perú en el año 2016.

Castro (2018) realizó la investigación titulada “*Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018*”, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el

determinar la relación existente entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo en los docentes. Es una investigación descriptivo correlacional. La población fue 591 docentes, así mismo la muestra fue 112 docentes. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó que existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el trabajo en equipo en los docentes de la Red 09, UGEL 05, San Juan de Lurigancho.

Navarro (2017) realizó la investigación titulada *“Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017”*, la cual fue aprobada por Universidad César Vallejo. Perú. La investigación tuvo como objetivo el determinar qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el trabajo en equipo. Es una investigación descriptiva y transversal, no experimental - transversal. La población fue 26 gerentes. La investigación utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento el cuestionario. La investigación concluyó en que existe una relación entre las habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los 26 Gerentes de las Gerencias de Desarrollo Social.

Olivera & Ravillet (2013), hicieron la investigación: *“El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012”*, siendo apoyada por la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. El objetivo fue describir y comprender la percepción del profesional de salud sobre el trabajo en equipo. La investigación fue cualitativa descriptiva. La muestra fue 10 trabajadores. La recolección de datos fue mediante la entrevista abierta a profundidad. Las conclusiones señalan que el trabajo en equipo para los profesionales de salud tiene gran importancia, al significarlo como un sistema de trabajo, integrado por un equipo de profesionales unidos mediante un objetivo común, pero que se requiere conocimientos para poder planificar y ejecutar correctamente el trabajo en equipo dentro del servicio del hospital.

Barba & Chacón (2009) realizaron la investigación titulada *“Trabajo en equipo y calidad del cuidado de enfermería al paciente hospitalizado. Hospital de Apoyo Chepen-2009”*. La cual fue aprobada por la universidad de Trujillo, sede valle Jequetepeque. Perú. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación del trabajo en equipo y la calidad del cuidado de enfermería. Es una investigación de tipo descriptivo correlacional. La población fue de 200 personas con una muestra de 40. La investigación utilizó como

técnica de recolección de datos dos instrumentos: escala de medición del trabajo en equipo, la cual se utilizó datos informativos y cuestionarios y la escala de medición de la calidad de cuidado de enfermería, la cual se usó datos informáticos y cuestionarios. Los resultados respecto al trabajo en equipo señalaron que un 62,5% lo consideró en un nivel regular, debido a la falta de motivación, malas relaciones interpersonales, sobrecarga de trabajo; un 22.5% opinó que es bueno y que un 15% opinó que es deficiente y respecto a la calidad de cuidado del paciente un 82.5% lo señaló como deficiente, tan solo un 12.5% lo aprobó y un 5% opinó que es regular. La investigación concluyó, que la escala de medición del trabajo en equipo fue referida como regular y que la escala de medición de la calidad de cuidado de enfermería refirió como deficiente.

Avalos & Quintanilla (2015) realizaron la tesis de licenciatura “*Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente. Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015*”, Universidad Privada Antenor Orrego, ciudad de Trujillo, Perú. La finalidad fue demostrar que los factores relevantes de gestión (cultura organizacional, liderazgo, comunicación y habilidades y destrezas), han mejorado la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente – Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015. Se utilizó el diseño de investigación explicativa de corte transversal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. Se consideró como muestra a 70 trabajadores del hospital. Los resultados de la investigación respecto a los factores relevantes de gestión consideran a la dimensión de comunicación donde el 80% lo consideraron en un nivel bueno, un 14% en un nivel regular y un 6% lo consideró deficiente. Respecto al trabajo en equipo, en la dimensión cumplimiento de objetivos, el 77% lo consideró en un nivel bueno, un 18% un nivel regular y un 5% deficiente. Se concluyó que las habilidades y destrezas, liderazgo y comunicación influyen en la dimensión de cumplimiento de objetivos de la variable trabajo en equipo, obteniéndose los valores de significancia de 0,002, 0,049 y 0,002 respectivamente. Asimismo, se llegó a la conclusión que los factores relevantes de gestión para que logren la efectividad del trabajo en equipo son necesario el esfuerzo conjunto y constante de sus directivos y colaboradores, compartiendo responsabilidades y asumiendo compromiso.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE HABILIDADES DIRECTIVAS

En general, las habilidades directivas son un conjunto de capacidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de manejo de un equipo de trabajo en el rol de gerente o líder de una organización. Se precisa con mayor importancia las siguientes habilidades:

- Habilidades técnicas
- Habilidades humanas
- Habilidades conceptuales

Las habilidades directivas están asociadas con la efectividad del liderazgo, ya que la sociedad de hoy en día requiere de directivos altamente competitivos. Por eso Griffin y Van Fleet (2016), nos dice que: Las habilidades directivas indica que necesitan los gerentes, directores, funcionarios y las competencias básicas plazo actuales son importantes porque tienen el destino y finalidad de las ayudas es la de distribuir estos conocimientos básicos para iniciar una carrera en la administración, y gestión servir eficazmente en su posición actual.

Martínez (2013), se define habilidades directivas como la mezcla de saberes, habilidades, conductas y actitudes que requiere un gerente para poseer eficacia en una enorme variedad de tareas de gestión y diferentes actividades.

Griffin & Moorhead (2010), las habilidades directivas es la actividad que implica trabajar con individuos para el establecimiento, interpretación y realización de objetivos de la organización que realizan las labores de planificar, organizar, dirigir y controlar.

A. Dimensiones de las habilidades directivas

Whetten y Cameron (2011) indican que existen diferentes características individuales de las habilidades de gestión que las distinguen de otros tipos de métodos y características administrativas.

Los autores mencionan que hay cinco dimensiones, por lo que las llamaremos habilidades indispensables para que un gerente con liderazgo las pueda cumplir de manera efectiva con los siguientes:

1. Habilidades personales

Manejo del estrés personal, desarrollo de autoconocimiento y solución analítica creativa de problemas. Estas habilidades se centran en problemas que no pueden involucrar a otras personas, por el contrario, están vinculados a la autogestión en función de lo que ellos llaman habilidades personales (p. 18).

Para ello se desarrollan tres puntos importantes en las habilidades personales:

1.1. Desarrollo del autoconocimiento:

El autoconocimiento es fundamental para lograr el dominio de uno mismo, pero no es suficiente. Mientras que el manejo de uno mismo depende ante todo del autoconocimiento. (p.57)

1.2. Manejo del estrés personal:

Los sentimientos de estrés son el producto de ciertos factores estresantes dentro o fuera del individuo. Estos factores estresantes pueden considerarse como las fuerzas impulsoras en el modelo. Esto ejercen presión en el individuo para cambiar los niveles presentes de desempeño en forma fisiológica, psicológica e interpersonal. Estas fuerzas restrictivas incluyen patrones de comportamiento, características psicológicas y relaciones sociales de apoyo. (p.113)

Cuatro fuentes fundamentales del estrés:

- Factores estresantes del tiempo: Sobrecarga del trabajo y falta de control
 - Factores estresantes de encuentro: Conflictos de roles, conflictos sobre asuntos, conflictos de interacción.
 - Factores estresantes situacionales: Condiciones de trabajo desfavorables, cambio rápido.
 - Factores estresantes anticipatorios: Expectativas desagradables y temor.
- (p.117)

1.3. Solución analítica y creativa del problema:

La solución de problemas es una habilidad indispensable en casi todos los aspectos de nuestra vida. Rara vez pasa una hora sin que un individuo se enfrente a la necesidad de resolver algún tipo de problema. En particular, el trabajo de un directivo implica resolver problemas. Si las empresas no tuvieran problemas, no habría necesidad de contratar con los directivos. Por lo tanto, es difícil pensar que

una persona incompetente para resolver problemas tenga éxito como director.
(p.174)

Pasos para la solución analítica de problemas:

- Definición del problema
- Generar soluciones alternativas
- Evaluar y seleccionar una alternativa
- Poner en práctica la solución y hacer un seguimiento. (p.175)

2. Habilidades interpersonales

Establecer vínculos a través de la comunicación de contribuciones, ganando influencia y poder, estímulo del descanso y manejo de problemas. Dichas habilidades se enfocan esencialmente en los problemas que aparecen al interrelacionarse con diferentes individuos. De lo contrario, hay una superposición entre ellos, por supuesto, para realizar algunas habilidades de manera efectiva, depende de diferentes áreas de competencia. (p. 18).

3. Habilidades grupales

Formación de equipos efectivos, empoderamiento y delegación, liderar cambios positivos y trabajo en equipo, dichas habilidades se centralizan en cuestiones clave que aparecen cuando se está participando en grupos de individuos, ya sea como miembro del equipo o como líder. (p. 18).

4. Habilidades de comunicación

Preparación de presentaciones escritas y orales; realización de entrevistas y reuniones de dirección de trabajo. Las habilidades de comunicación especializadas cubren estos complementos que son muy importantes para sujetos con práctica administrativa mínima o capacitación de habilidades inadecuadas. Derivan del desarrollo de habilidades que estos complementos esenciales para realizar tareas como se incluyen en un curso de desarrollo de liderazgo. (p. 18)

Gonzalez (2006) afirma que una comunicación eficaz contribuye a:

- Conseguir los fines empresariales
- Delimitar las funciones de sus miembros, de manera que estas conozcan mejor su trabajo
- Organizar los recursos humanos dentro de la empresa

- Influir en la motivación de los trabajadores
- Coordinar las actividades de sus miembros
- Fomentar la cooperación entre los componentes de la empresa, animándolos de esta manera a un mejor desempeño y promoviendo la satisfacción en el trabajo.

Técnicas de una buena comunicación interpersonal:

Tanto el emisor como el receptor, se pueden considerar dos elementos más importantes en el proceso de la comunicación. Para poder analizar aquellas técnicas que nos llevan a una buena comunicación interpersonal, debemos tener en cuenta mucha de las características personales de estos dos sujetos.

Dentro de ellas tenemos:

- Análisis de las habilidades del emisor en el proceso de la transmisión
- Saber escuchar
- Llevar a la práctica la retroalimentación. (pp. 138 – 142)

5. Habilidades técnicas

Estudiando a Griffin & Van (2016), podemos mencionar las habilidades técnicas, que requieren de conocimientos especializados, para la realización o comprensión de actividades. También es importante para los gerentes o administradores que se encuentran en primera línea, ya que dedican parte de su tiempo en capacitar a los subordinados. Se debe tener conocimiento como se desempeña las tareas asignadas a los subordinados que supervisa para ser gerentes eficaces. La habilidad técnica debe comprender conocimientos de servicios, tecnología, finanzas, contabilidad, toma de decisiones, planificación de servicios y el negocio mismo.

B. Evaluación de habilidades y resultados

Katz y Daniel H. Pink citados por Schermerhon (2010) señalan la existencia de un liderazgo significativo, donde las habilidades conceptuales y humanas en la actualidad son de suma importancia debido a que estamos pasando de una era de la información en un nuevo tiempo conceptual. En el marco de este sistema, las demandas por la capacidad del hemisferio cerebral derecho, que son muy conceptuales: habilidades para observar todo el panorama, reconocer modelos y mezclar ideas; y habilidades muy sensibles con los otros y así crear empatía y disfrutarlos al buscar el objetivo.

Cada vez más los docentes corporativos y administrativos se interesan para colaborar con los trabajadores para que adquieran las habilidades y oportunidades requeridos en el éxito administrativo. Las habilidades administrativas ayudan al alto rendimiento en un puesto de gestión. De estas habilidades algunas se han propuesto en la discusión previa del proceso de la administración, se vinculan con planificar, organizar, dirección y control. Del mismo modo, los requisitos de información, interpersonal y toma de decisiones se encuentran implícitos en los roles de administración, como también el determinar agendas y redes de trabajo como trabajos de administración.

Las habilidades y cualidades de cada persona enfatizan como agentes que se desarrollan profesionalmente de manera continua para alcanzar el logro del éxito.

- Comunicación: Es la habilidad de dar ideas claras y de hallazgos, ya sea verbalmente o por escrito, comprende la escritura, la presentación oral, el brindar y recibir comentarios, el empleo de la tecnología.
- Colaboración: Es la habilidad de hacer las acciones de manera eficaz como líder e integrante del grupo que comprende colaboraciones al equipo, gestión de conflictos, liderazgo de equipo, negociación y elaboración de consenso.
- Autodirección: Capacidad de evaluar, cambiar el comportamiento y cumplir con las obligaciones de desempeño. Contiene razonamiento y comportamiento ético, flexibilidad personal, tolerancia a la ambigüedad y responsabilidad por el desempeño.
- Liderazgo: Es la habilidad de tener influencia y colaboración sobre su trabajo en equipo para ejecutar actividades ambiguas y de complejidad.
- Pensamiento crítico: Es la habilidad creativa de solucionar problemas uniendo información.
- Profesionalismo: Es la habilidad de conservar una imagen positiva, generar confianza con su equipo de trabajo y desempeñar sus labores con eficiencia y eficacia.

La idea principal del desarrollo de las habilidades es entender correctamente los conceptos y la importancia que tiene, para que un líder pueda desempeñarse eficientemente.

C. Importancia de las habilidades directivas

Whetten & Cameron (2011) mencionan que existen varias cualidades de liderazgo específicas que lo diversifican de otros tipos de métodos y propiedades administrativas. Los sujetos con diferentes personalidades y estilos, sin embargo, usan sus habilidades de diferentes maneras. Encontramos un grupo central de características que son perceptibles para el desarrollo efectivo de competencias, que generalmente ocurre a través de una amplia gama de diferencias personales.

En la segunda área, las habilidades administrativas se pueden controlar. El rendimiento de estas conductas está bajo el control del sujeto. Contrariamente a los métodos organizativos, como los "datos empresariales selectivos", los mismos sujetos pueden mostrar habilidades para mejorar, practicar o limitar. Es cierto que pueden involucrar otras habilidades individuales y que necesitan un trabajo cognitivo, pero son comportamientos que las personas pueden controlar por sí mismos.

Tercer lugar, puedes desarrollar habilidades de liderazgo. Es probable que optimicé el rendimiento. Contrariamente a algunos atributos de la personalidad, que continúan durante toda su vida, los sujetos tienen la posibilidad de mejorar su competitividad en sus habilidades por medio de la retroalimentación y la práctica.

En la cuarta área, las habilidades maestras se superponen y están vinculadas entre sí. Es complicado manifestar una habilidad única que es diferente del resto. En particular, los gerentes efectivos deben confiar en la competencia y así lograr los resultados deseados. (pp. 9 – 11)

D. Habilidades indispensables

Martínez (2013) menciona dos habilidades con las que se deben de contar:

- **Técnicas:** Competencia de utilizar el conocimiento y estrategias, para el desarrollo de las actividades en su puesto de trabajo.
- **Humanas:** Es la capacidad para trabajar con otras personas, colaborar de manera efectiva. (p. 150).

E. Habilidades para el director

Huerta & Rodríguez (2014) señalan algunas habilidades para tener una buena dirección, como también brindan un aporte con saberes teóricos esenciales en la labor permanente de dirección y liderazgo.

E.1. Comunicación verbal

La comunicación es el elemento de mayor importancia en un equipo de trabajo incluye en la trasmisión de información. No hay comunicación cuando no se ha transferido ideas o datos.

E.1.1. El rol: El rol se define como un grupo de comportamientos.

E.1.2. Significado y significante: Podemos decir que los significantes son componentes que generan respuesta de semejantes de uno o más individuos. Un ejemplo de significantes son las palabras. Y el significado quiere decir la interpretación de las palabras.

E.1.3. Inteligencia emocional: Se define como la habilidad para entender las emociones de un equipo y orientarlas hacia un objetivo adecuado. La inteligencia emocional tiene como componentes:

- Conciencia de uno mismo: Destreza para identificar los estados de ánimo de las personas.
- Equilibrio de ánimos: La destreza de tener bajo control el mal humor para prevenir sus consecuencias.
- Sociabilidad: Este elemento posee una relación con el saber y controlar las emociones de los otros.

Inteligencia emocional y liderazgo. Realiza un rol de gran importancia en la cúspide de la compañía, cuando una persona tiene niveles más altos de posicionamiento a quien se tiene en cuenta como un ser con excelentes dotes, más visibles serán sus habilidades de inteligencia emocional como motivo de su eficacia.

E.2. Habilidades sociales

Estas habilidades se definen como el poder de controlar las emociones de los demás, son habilidad de apoyo en diversas aptitudes, como son:

- Influencia: Poder de convencimiento sobre los demás.
- Manejo de conflicto: Saber negociar en situaciones de disconformidad.
- Liderazgo: Estimular y orientar a personas o grupos.
- Colaboración y cooperación. Realizar actividades con los demás para lograr lo propuesto.

- Capacidad de trabajar en equipo. Producir sinergia con los integrantes del equipo hacia el objetivo trazado.

F. Inteligencia interpersonal e impersonal

Es la destreza de comprender a los demás individuos acerca del desempeño en su trabajo y como laborar de forma cooperativa con ellos.

La inteligencia emocional consta de cuatro elementos fundamentales:

- Organización de grupos: Comprende la iniciativa, compromiso y organización de empeño de un equipo.
- Negociación de soluciones: Se refiere a la labor que desempeña el mediador en solución de dificultades, el mediador busca comprender los diferentes puntos de vista.
- Empatía y sintonía de los trabajadores: Comprender los deseos y sentimientos de los otros y dar respuesta adecuadamente para conducirlos favoreciendo interés entre todos.
- Sensibilidad social: Identifica los sentimientos y razones de los involucrados. (p. 452).

2.2.2. FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL TRABAJO EN EQUIPO

En las organizaciones de negocios contemporáneas, los equipos se están convirtiendo cada vez con mayor frecuencia en el principal medio para organizar el trabajo.

Conforme las organizaciones se han reestructurado para competir con mayor eficacia y eficiencia, recurrieron a los equipos como la mejor forma de aprovechar los talentos de su fuerza laboral.

Los equipos son más sensibles y cambiantes, que los departamentos tradicionales u otras formas de grupos permanentes. Los equipos tienen la capacidad de formarse, actuar, renfocarse y desintegrarse con rapidez. De esta manera, otra explicación de la popularidad de los equipos es que son un medio eficaz para administrar y democratizar las organizaciones, así como para incrementar la motivación de los individuos. Por eso Robbins & Judge (2013), nos dice que el trabajo en equipo: “está compuesto de individuos donde se agregan sus esfuerzos individuales para resultar en un rendimiento mayor que las contribuciones

individuales que pueden ser subordinadas; esto se logra al interactuar con el fin de distribuir información y poder tomar decisiones que contribuyan a todos sus miembros a servir en su cargo de responsabilidad” (p. 309).

Chiavenato (2015), menciona que el trabajo en equipo se basa en el contacto constante con los sentimientos y en particular, en los contactos personales entre miembros del mismo equipo, que se ocupan de la diversidad y la unidad, la aceptación y la empatía. (p. 284).

Gonzales & Valenzuela (2012) muestran que el trabajo en equipo es el conocimiento y la identidad de las personas involucradas en obtener el semejante propósito conforme a los bienes necesarios para ayudarlo a distribuir y utilizar la abundancia de variedades frente a sus talentos, habilidades y experiencias.

Lussier y Achua (2011) muestran que el trabajo en equipo es comprender y participar en los objetivos y propósitos del diseño del grupo, por todos los miembros del grupo.

¿Cómo se crean los equipos?

Winter, R. (2000) indica que “La formación de un equipo comienza al identificarse un proceso que necesita mejoras. La dirección que es responsable de este proceso y tiene la autoridad para implantar los cambios necesarios, se convierte en el promotor del equipo y quien decide cual será el proceso a analizar. Después de una adecuada formación, el promotor designara a un líder, los miembros del equipo son los dueños del proceso” (p.7).

Tipos de equipo:

Winter, R. (2000), menciona que se pueden formar dos tipos de equipos en las organizaciones:

- Equipos funcionales: Están compuesto de colaboradores que proceden del mismo departamento. Los miembros normalmente se conocen y puede que hayan tenido ocasión de trabajar juntos en el pasado.
- Equipos transfuncionales: Están compuesto de colaboradores procedentes de diferentes departamentos. Los miembros normalmente no se conocen, frecuentemente en estos equipos existen más de un promotor. (p.10)

A. Dimensiones del trabajo en equipo

Koontz, Weihrich y Cannice (2012) mencionan que el trabajo en equipo se utiliza como instrumento estratégico de la empresa, excepto que el trabajo en equipo puede calificarse según el grado de ciertos aspectos de los miembros del grupo de trabajo, tales aspectos:

A.1. Compromiso organizacional

La principal característica que comparten es un compromiso para un objetivo común, es decir, sus miembros comparten la responsabilidad no solo con ellos mismos sino también con el objetivo común.

A.2. Comunicación

Los miembros deben estar capacitados en habilidades para la comunicación, la escucha y el conocimiento que la comunicación fluida permitirá que el trabajo se realice de forma adecuada.

A.3. Establecimiento de objetivos

Establecer objetivos ayudará al grupo de trabajo a mantenerse enfocado y tomar decisiones. (p. 362)

Además, de Bernal y Sierra (2013) podemos agregar otras dimensiones, ya que ellos mencionan que a pesar de hallar las estrategias apropiadas se debe desarrollar la combinación de capacidades suplementarias esenciales para el trabajo en equipo. Aquellos requisitos de conocimiento se ajustan a estas dos categorías, que son lo suficientemente claras y se desarrollan a continuación:

A.4. Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones:

Los equipos tienen que tener la capacidad de percibir las dificultades y las posibles soluciones que se puedan tomar.

Deben contar con la capacidad de realizar estrategias ante problemas eventuales y ser proactivos, la mayoría los desarrollan al máximo cuando están en funcionamiento. (p. 306)

A.5. Habilidades interpersonales:

Con respecto a estas habilidades se debe tomar contingencias, crítica positiva, imparcialidad, prestar atención activamente, beneficiarse de las dudas y admitir los intereses y resultados referentes a los demás.

Los grupos efectivos desarrollan un máximo compromiso frente a una estrategia habitual. Sin embargo, los equipos tienen que determinar quién ejecutará algunas funciones, como se presentarán y respetarán aquellos plazos.

Esta responsabilidad es esencial para el rendimiento del grupo, así como el compromiso de los integrantes del grupo referente a su objetivo y meta. (pp. 306 – 307)

B. Diferencia entre grupos y equipos de trabajo

Robbins & Judge (2013) señala que un grupo de trabajo se basa en ciertas cantidades de individuos que interactúan para implementar acciones para alcanzar los objetivos de una institución.

Por el contrario, el equipo consiste en ciertos grupos existentes que distribuyen metas en una formación de valor agregado con implicación, dependencia mutua e interacción aprendizaje, elecciones que dan lugar a responsabilidades para alcanzar objetivos comunes. Un equipo lo conforma una mínima cantidad de personas con capacidades suplementarias que tienen un compromiso frente a un objetivo común, todos son netamente responsables.

La dinámica del equipo requiere responsabilidad, coordinación y dirección para lograr compromisos para fortalecer la ayuda y la obligación social. No obstante, establece el progreso particular de los integrantes como una ventaja competitiva conforme la administración de los recursos humanos.

En cuanto la dinámica del grupo, es de interés frecuente. El directivo o la persona encargada deciden en distribuir las funciones en partes equivalentes entregadas para incorporarlo en una documentación general. Los miembros se convierten en diestros sobre el tema que estudian, pero desconocedor del contexto.

Por otro lado, el equipo cuenta con un objetivo definido. Se difunde por medio de capacidades o habilidades que permiten el progreso de estas y de recientes habilidades. Cada integrante del equipo se encuentra comunicado con los demás para garantizar los resultados planteados. Tanto el directivo o el individuo encargado es el enlace constante con el propósito de estructurar y exponer el progreso parcial para todos los integrantes del equipo.

Los integrantes del equipo se vinculan con el fin de apoyar y contribuir entre ellos. Quiere decir, si la persona concluye con su función, intenta apoyar a reunir información y renovarla. Así todos los integrantes desarrollar novedosas pruebas de aprendizaje y autoaprendizaje.

En resumen, un equipo tiene que formar una asociación con respecto a componentes que están vinculados entre ellos con sus particulares historias, capacidades, sentimientos y responsabilidades. Un verídico equipo despierta y accede a la seguridad recíproca y, colectivamente, permite que alcancen objetivos y propósitos de la empresa. (p. 309)

C. Conceptos básicos del trabajo en equipo

Martínez (2013), menciona que los individuos laboran en grupos, pero aproximadamente siempre ejecutan sus funciones de manera individual sin contar los beneficios que se pueden obtener cooperando y ayudando a los demás con el fin alcanzar una meta en común.

Se dice que hay muchas dudas en cuanto las personas laboran en grupo, al momento que se construye un equipo.

Su objetivo es analizar el fenómeno psicosocial de las personas en el trabajo colaborativo, las principales causas de las funciones en el trabajo en equipo y las respectivas estrategias modifican a cierto grupo humano en un equipo eficiente y para administrar de manera efectiva las cantidades de trabajo.

C.1. Áreas del trabajo

Desde un comienzo, se tiene que estimar el trabajo para que un equipo realice bien sus funciones. Debe identificar funciones esenciales frecuentes con respecto a todos los equipos, particularmente de la capacidad de su particular labor.

C.2. Asesoramiento

Esta labor forma parte de una estrategia comercial centrada en la persona. Una parte básica de su idea es la recopilación de una adecuada información referente al conocimiento que tiene los usuarios tienen sobre los productos, con el fin de transferirlos de manera efectiva a los beneficios de la oferta.

C.3. Innovación

La innovación es muy importante en el equipo de trabajo, nos permitirá formar estrategias para el desarrollo de las actividades que se ejecutan en equipo.

C.4. Promoción

La promoción es una tarea clave que implica explorar posibles opciones y sugerencias sobre nuevas formas de hacer las cosas. La falta de promoción del equipo significa la incapacidad de buscar nuevas oportunidades para los demás.

C.5. Desarrollo

Una vez que se ha promovido la oportunidad, las operaciones del equipo de trabajo pasan a la fase de desarrollo. Las ideas deben implementarse y en consecuencia, es necesario un mayor desarrollo a veces.

C.6. Organización

Ahora, las ideas están listas para conducir. Es necesario preparar planes, recibir aprobación de Presupuesto y fijar cronogramas, con el fin que el producto se pueda ejecutar según las fechas propuestas y los resultados establecidos. Esta es la actividad de la organización, ya que muchos gerentes de área están acostumbrados.

C.7. Producción

Una vez que los planes y los cronogramas han evolucionado, empezamos en la producción del novedoso producto, regularmente y con máximas imposiciones de eficacia y eficiencia. Este es la labor operativa de la institución y las funciones que cooperaran en cuanto al resultado objetivo.

Los miembros de la junta de cualquier tipo de producción generalmente emplean la máxima parte de su tiempo con respecto a este cargo. Es un aspecto esencial del trabajo en equipo, en el cual se mide los resultados concretos en términos de servicio y entrega al cliente.

C.8. Integración

La integración es decisiva con el propósito de agrupar personas que cuentan con variedades ideas y realizarlos perfectos en una propuesta. Con frecuencia, el equipo cuenta con un líder, en los equipos desarrollados, individualmente los integrantes del grupo tienen que invertir su tiempo frente al campo de la integración.

La optimización de los recursos del equipo se basa en combinar las características clave que cada parte del equipo tiene bajo su responsabilidad y sus cualidades personales.

El trabajo en equipo se considera un sistema abierto y, por lo tanto, está equipado con una estructura interna que permite el intercambio de energía entre sus miembros. (pp. 207 – 210).

D. Características del trabajo en equipo

Huerta y Rodríguez (2014) señalan que un equipo supone la integración acorde a las labores y funciones ejercidas por distintos individuos. En su incorporación, se solicita que los compromisos sean repartidos hacia sus integrantes. Además, es necesario que las funciones ejercidas se ejecuten de manera sincrónica y con respecto a los programas planteados se fijen en una meta propuesta.

Instruirse a laborar de manera objetiva como equipo solicita tiempo, puesto que debe contar con capacidades y habilidades propias para la ejecución armónico de su cargo.

El trabajo en equipo cuenta con diferentes provechos, que son los siguientes:

- Para la empresa, aumenta la productividad y progresa la calidad.
- Para los grupos, disminuye los enfrentamientos, incrementa la responsabilidad de los objetivos e aumenta la aprobación de las variaciones.
- Para el individuo, aumenta la autoestima, incrementa la participación con la dirección e aumenta la satisfacción laboral.

Los que piensan que un trabajo de equipo tiene que formar a los individuos la manera de razonar y ejecutar de igual manera, se encuentra equivocados, ya que lo ideal es que lo compongan diferentes individuos. Cada integrante del equipo tiene que contribuir variedades de ideas para que las relaciones de caracteres intelectual u operativo que tenga la institución sean las adecuadas. Cuando se presentan variedades y desacuerdos, ocurren planteos y soluciones creativas.

Las novedosas preferencias funcionales y la necesidad de disminuir costos condujeron a las instituciones a pensar sobre los equipos sobre una manera de función individual. Lograr y conservar el triunfo en las instituciones actualizadas solicita de

intelecto que son prácticamente inalcanzables de poder encontrarlo en una particular persona. Por otro lado, los novedosos sistemas de las empresas, planas y mínimo grado de jerarquía, solicitan de una interacción superior frente a los individuos, ya que se puede alcanzar con respecto a una disposición cooperativa y no independiente.

La mayoría de las empresas son fundamentales, un equipo compuesto por los integrantes. En sus inicios de una organización, el convenio esencial que constituyen los integrantes es laborar en equipo, es decir laborar mediante un equipo de trabajo.

Existen diferentes aspectos esenciales para una apropiada labor en equipo, entre ellos son los siguientes:

- Liderazgo efectivo, Incluye con el ingenio de una visión hacia el futuro que cuente con los intereses de los miembros de la empresa, ejerciendo una estrategia lógica con el fin de alcanzar la visión establecida. El liderazgo efectivo permite obtener la ayuda de los centros primordiales y así alcanzar lo anterior e incentivar a los individuos debido a sus actos fundamentales con ejercer en práctica la estrategia planteada.
- Promover canales de comunicación, que sean formales como también informales, descartando de la misma manera las barreras comunicativas y promoviendo una apropiada retroalimentación. (pp. 118 – 119)

E. Estrategia que fomentan el trabajo en equipo

Huerta & Rodríguez (2014) manifiestan las siguientes estrategias:

1) Entregar toda la información para que el equipo funcione

Se tiene que dar toda la información que se pida, o señalar con la persona que se tendrá que hablar para obtenerlas. Esta información tiene que ser de utilidad y confiable.

2) Generar un clima de trabajo agradable

Comprende enfoques psicológicos y físicos. Con respecto al físico es esencial que el sitio de encuentro sea cómodo, ninguna intromisión, que incluya componentes suficientes para el trabajo. Usualmente los grupos se juntan para compartir avances de cada uno, es fundamental que haya una pizarra en el cual los individuos tengan la posibilidad de manifestar lo que han realizado y motivar, de esa forma, la discusión en grupo.

En la parte psicológica, se tiene que utilizar habilidades de comunicación interpersonal, mejor dicho, respecto, atención y comprensión de la otra persona, como también una buena planificación de reuniones. Además, es fundamental compensar los avances, individuales y grupales, manifestando satisfacción, se puede utilizar frases como: “Es un buen trabajo” o “Estamos avanzando más rápido de lo que suponíamos”.

3) Definir claramente los tiempos para lograr las tareas

Aunque parezca algo evidente, es bueno recordar que una manera de darse cuenta de los avances del equipo es mediante la clara definición de plazos para cada tarea. Es recomendable recordar a tiempo los días de reunión, las fechas de términos de plazos, así como lograr que todos estén de acuerdo en los días y los horarios de tales encuentros. (p. 121)

2.1. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

1. Autoconocimiento

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es el conocimiento de uno mismo que comprende la introspección y la comprensión de uno mismo, siendo importante para el funcionamiento productivo de cada persona. (p. 57)

2. Compromiso

Whetten & Cameron (2011) menciona que es resulta cuando un individuo adopta un punto de vista, una definición o una solución en particular. (p. 188)

3. Comunicación

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que es un proceso de transmitir información de una persona a otra. (p. 242)

4. Comunicación de apoyo

Whetten & Cameron (2011) menciona que es la comunicación que ayuda a los directivos a compartir la información de manera precisa y honesta, sin poner en riesgo las relaciones interpersonales. (p. 239)

5. Conocimiento de tecnología

Chiavenato (2011) menciona que el conocimiento de tecnología reside en el empleo del equipo de información que conecte al individuo con los miembros de su equipo alrededor del mundo. (p. 8)

6. Conocimiento de los servicios

Lovelock & Wirtz (2015) menciona que, en el conocimiento de los servicios, los trabajadores deben de tener la capacidad de explicar las características del servicio de manera efectiva, también de realizar el posicionamiento del producto de manera apropiada. (p. 295)

7. Conocimiento de los objetivos de la institución

Daft & Marcic (2010) mencionan que es el proceso de recabar conocimientos de forma sistemática, dejándolos alcance de toda la organización. (p. 235)

8. Confianza

Robbins & Judge (2017) menciona que la confianza es la expectativa positiva de que otra persona no actuara de forma oportunista. (p.387)

9. Comunicación fluida

Newstrom (2007) menciona que la comunicación efectiva es la transferencia y el entendimiento de una persona con otra forma. (p. 45)

10. Delegación de autoridad

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que es el procedimiento que prosiguen directores o gerentes para atribuir a otros individuos parte de su carga laboral. (p. 58)

11. Establecimiento de objetivos

Chiavenato & Sapiro (2011) menciona que son metas por alcanzar, que se pretende hacer realidad en un periodo determinado. (p. 201)

12. Estrés personal

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que es una respuesta que presenta un individuo a un estímulo fuerte. (p. 62)

13. Empoderamiento del equipo

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan que es el procedimiento que hace posible poner en liberar, multiplicar y beneficiarse de las potencialidades del equipo para tener mucha sinergia, confianza y buenas colaboraciones. (p. 344)

14. Entrevistas

Franklin (2014) menciona que la entrevista consiste en la reunión con un individuo con la finalidad de realizar preguntas de manera minuciosa para conseguir información. (p. 87)

15. Equipo enfocado a los objetivos

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que son personas que tienen habilidades que complementan y también un propósito, metas de desempeño y un planeamiento en común. (p. 114)

16. Formación de equipos efectivos

Robbins & Judge (2017) mencionan que la formación de equipos efectivo es la interacción amplia entre los integrantes del equipo para mejorar la confianza y la apertura. (p. 325)

17. Frecuentes reuniones interdepartamentales

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan que son una actividad cotidiana en la empresa y, en particular en el interior de grupos y equipos de trabajo, propicio desarrollo de ideas y planes de acción entre departamentos. (p. 85)

18. Habilidades personales

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que las habilidades personales son las que se derivan o giran en torno al conocimiento de uno mismo, la inteligencia

emocional, los valores, la ética, las prioridades, la motivación y el autocontrol. (p. 18)

19. Habilidades interpersonales

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que las habilidades interpersonales del gerente para entender y la relación entre los individuos y con grupos, y también dar motivación para que otras personas realicen su mejor desempeño. (p. 18)

20. Habilidades grupales

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es el resultado de la aptitud multiplicada por la capacitación y la oportunidad que realizan los equipos de trabajo. (p. 18)

21. Habilidades de comunicación

Griffin & Van Fleet (2016) señalan que es la capacidad de un director para difundir de manera eficaz ideas e información a demás individuos y acoger de la misma manera las ideas y la información de aquellos que le han brindado. (p. 18)

22. Habilidades técnicas

Griffin & Van Fleet (2016) define como las habilidades técnicas la capacidad del director/ gerente para realizar o entender tareas parcialmente concretas que necesiten de conocimientos especializados. (p. 18)

23. Habilidades de resolución de problemas

Chiavenato (2011) define con la capacidad de analizar y utilizar planteamientos para resolver problemas. (p. 215)

24. Habilidades para tomar decisiones

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que es la habilidad del director para identificar y explicar con exactitud los problemas y las oportunidades, después elegir una secuencia de acciones apropiadas para la resolución de los problemas y aprovechar oportunidades. (p. 11)

25. Habilidad de escuchar

Schermerhorn (2010) menciona que los administradores son buenos para escuchar y que es el procedimiento que consiste en el emprendimiento de acciones para colaborar con la persona a manifestar el mensaje tal cual para poder transmitirlo. (p. 429)

26. Influencia

Chiavenato (2015) menciona que es una transacción interpersonal, en la que un individuo actúa para provocar o modificar un comportamiento. (p. 344)

27. Integridad

Alles (2005) menciona que la integridad son los comportamientos habituales con relación a las propias ideas, intenciones y sentimientos, incluso ante negociaciones difíciles y con agentes externos. (p. 138)

28. Liderar el cambio positivo

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es la habilidad directiva que se orienta provocar una reacción al potencial humano de forma positiva, producir la abundancia y el bienestar, así como identificar que un cambio positivo comprende tanto el corazón como la mente. (p. 542)

29. Motivación

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan que es la disposición para fomentar o estar de cargo altos niveles de esfuerzo con miras a lograr las metas de una organización, y también se relaciona con el esfuerzo por satisfacer algunas necesidades individuales. (p. 57)

30. Manejo de conflictos

Griffin & Van Fleet (2016) mencionan que el conflicto es el resultado de una discrepancia entre dos o más personas, grupos u organizaciones. El conflicto es un elemento necesario de las relaciones internacionales en las organizaciones. (p. 18)

31. Objetivo común

Louffat (2013) menciona que el objetivo común es aquello que el conjunto de personas o equipo de personas debe lograr en un determinado tiempo. (p. 22)

32. Objetivos del equipo

Huertas & Rodríguez. (2014) mencionan que los objetivos de equipo, es esencial que los miembros del equipo deben de tener objetivos en común con respecto con el trabajo conjunto y que cada uno exprese de forma clara los objetivos en común. (p. 118)

33. Presentaciones orales

Whetten & Cameron (2011) mencionan que la presentación oral es la transmisión de mensajes orales que comienza con la identificación de la estrategia, su estructura y su sustento de forma cuidadosa, y que debe preparar sus notas para luego determinar el método de su presentación que puede ser de un estilo de conversación o de un diálogo natural u otro. (p. 600)

34. Presentaciones escritas

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es plasmar ideas en el papel, esta presentación trasmite información mucho más detallada. (p. 603)

35. Planificación de decisiones

Huerta & Rodríguez (2014) mencionan que es proceso mediante el cual se determina líneas de acción para tomar decisiones. (p. 315)

36. Reuniones de trabajo

Whetten & Cameron (2011) comprende la participación de todos los asistentes, en donde se establecen las tareas asignadas, el progreso alcanzado, los aspectos claves a discutir y lo que se aprende en la reunión. (p. 657)

37. Responsabilidad

Franklin (2014) menciona que la responsabilidad es la exigencia que se da en toda persona u órgano administrativo de efectuar acciones que se han encomendado y de

rendir cuentas con respecto a su realización a la autoridad que corresponde, cumpliendo con sus encargos oportuna y eficientemente. (p. 47)

38. Relaciones personales

Alles (2005) trata en proceder para determinar y conservar vínculos afables, recíproca y cordiales, o redes de contactos con diferentes individuos.

39. Solución analítica de problemas

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es un método de solución de problemas que incluye cuatro pasos: la definición el problema, dar soluciones alternativas, evaluar y hacer la selección de una alternativa y ponerlo en práctica la solución y realizarle un monitoreo. (pp. 174 – 177)

40. Solución creativa de problemas

Whetten & Cameron (2011) mencionan que es un método de solución de problemas que incluye cuatro etapas: preparación, incubación, iluminación y verificación. (p. 195)

CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Validez y confiabilidad del instrumento

Validación por juicio de experto del instrumento de medición de las habilidades directivas

Tabla 10

Validación juicio de expertos de los instrumentos de medición de las habilidades directivas

Nº	Nombres y Apellidos del experto	DNI	Universidad	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Quispealaya Bonelly Teodoro	07088603	UAP	19.6	Valido aplicar
2	Ruiz Huaraz Carlos B.	06690483	UAP	18.4	Valido aplicar
3	Roxana Caro Torero	06118695	UAP	18.4	Valido aplicar

Fuente: Elaboración propia

Podemos decir que los jueces son profesionales en el área de administración de la Universidad Alas Peruanas Filial – Huacho, así mismo se observa que todos coinciden que los instrumentos evaluados tienen un promedio de 18.8 y concluyen que el instrumento esta validado para su aplicación.

Validación por juicio de experto del instrumento de medición del trabajo en equipo

Tabla 11

Validación juicio de expertos de los instrumentos de medición del trabajo en equipo

Nº	Nombres y Apellidos del experto	DNI	Universidad	Valoración cuantitativa	Criterio o juicio
1	Quispealaya Bonelly Teodoro	07088603	UAP	19.2	Valido aplicar
2	Ruiz Huaraz Carlos B.	06690483	UAP	18.4	Valido aplicar
3	Roxana Caro Torero	06118695	UAP	18.8	Valido aplicar

Fuente: Elaboración propia.

Podemos decir que los jueces son profesionales en el área de administración de la Universidad Alas Peruanas Filial – Huacho, así mismo se observa que todos coinciden que los instrumentos evaluados tienen un promedio de 18.8 y concluyen que el instrumento esta validado para su aplicación.

Confiabilidad del instrumento de las habilidades directivas

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, se estableció con una prueba piloto de 20 individuos el cual tuvo un valor de 0.813, lo cual dentro del análisis se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Tabla 12

Estadística de confiabilidad de las habilidades directivas

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13*Estadísticos de fiabilidad de habilidades directivas*

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	20

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se realizó el análisis de consistencia interna elemento-total, donde a pesar de encontrar ítems con una correlación elemento-total corregida baja, se optó por mantenerlos, ya que eliminarlos, no generaba un cambio consistente en la confiabilidad.

Tabla 14*Estadística total de elementos de habilidades directivas*

Estadísticos total – elemento		
Ítems / Habilidades Directivas	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.¿Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento?	,542	,936
2.¿Tu jefe maneja adecuadamente el estrés que se maneja en el entorno laboral?	,089	,941
3.¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica?	,506	,936
4.¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa?	,554	,935
5.¿Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo?	,581	,935
6.¿Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo?	,822	,930
7.¿Tu jefe motiva a sus trabajadores?	,637	,934
8.¿Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral?	,530	,935
9.¿Tu jefe delega autoridad a los demás cuando se hace necesario?	,817	,930
10.¿Tu jefe se preocupa en hacer fuerte su grupo de trabajo, hablando laboralmente?	,889	,929
11.¿Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados?	,775	,931
12.¿Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral?	,580	,935
13.¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales?	,805	,930
14. ¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas?	,849	,930
15.¿Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas y ser claro y preciso dentro del tema a tocar?	,579	,935
16.¿Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada?	,832	,930
17.¿Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital?	,235	,941
18.¿Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital?	,384	,938
19.¿Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas?	,760	,931
20.¿Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos?	,782	,931

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad del Cuestionario sobre el trabajo en equipo

El estadístico de confiabilidad empleado en la presente investigación fue: Alpha de Cronbach, se estableció con una prueba piloto de 20 individuos el cual tuvo un valor de 0.836, lo cual dentro del análisis se consideran confiables; esto si se toma en cuenta que los instrumentos altamente confiables son aquel que logra puntuaciones mayores o iguales a 0.80.

Tabla 15

Estadística de confiabilidad del trabajo en equipo

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 16

Estadístico de fiabilidad del trabajo en equipo

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,836	20

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se realizó el análisis de consistencia interna elemento-total, donde a pesar de encontrar ítems con una correlación elemento-total corregida baja, se optó por mantenerlos, ya que eliminarlos, no generaba un cambio consistente en la confiabilidad.

Tabla 17*Estadística total de elementos del trabajo en equipo*

Estadísticos total – elementos		
Ítems / Trabajo en Equipo	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.¿Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo?	,439	,905
2.¿Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona?	,115	,909
3.¿Confías en los miembros de tu equipo de trabajo?	,419	,904
4.¿Trabajas con integridad?	,624	,898
5.¿Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo?	,630	,898
6.¿Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo?	,759	,894
7.¿Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral?	,760	,894
8.¿Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral?	,005	,909
9.¿Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar?	,698	,896
10.¿Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo?	,889	,890
11.¿Cumples con tus metas personales que te propones?	,653	,898
12.¿Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales?	,669	,897
13.¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas?	,660	,897
14.¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades?	,674	,897
15.¿Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúan las opciones que se tiene?	,481	,902
16.¿La toma de decisiones se hace en equipo?	,833	,892
17.¿Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo?	-,151	,916
18.¿Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo?	,522	,904
19.¿Tu equipo trabaja con objetividad?	,347	,905
20.¿Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás?	,592	,901

Fuente: Elaboración propia.

3.2. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 18

Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho encuestados por área

	Frecuencia	Porcentaje
Anatomía patológica	1	,7
Archivos	2	1,5
Área administrativa	5	3,7
Área de adquisiciones	1	,7
Área de almacén	7	5,2
Área de control patrimonial	1	,7
Área de economía	1	,7
Área de farmacia	2	1,5
Área de logística	1	,7
Área de tramite documentario	2	1,5
Centro de computo	2	1,5
Centro de operaciones de emergencia	2	1,5
Control de asistencia	1	,7
Control de la calidad	8	6,0
Departamento de servicio social	1	,7
Dirección ejecutivo	1	,7
Epidemiología	2	1,5
Válidos Imagen institucional	2	1,5
Integración contable	1	,7
Mantenimiento	1	,7
OCI	1	,7
OPE	2	1,5
Planeamiento	6	4,5
Promoción de salud	1	,7
Recursos humanos	12	9,0
Salud ambiental	5	3,7
Servicio de medicina de rehabilitación	1	,7
Sindicato de enfermeros	1	,7
Unidad de economía	15	11,2
Unidad de estadística	14	10,4
Unidad de logística	9	6,7
Unidad de personal	11	8,2
Unidad de programación	1	,7
Unidad de seguros	11	8,2
Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

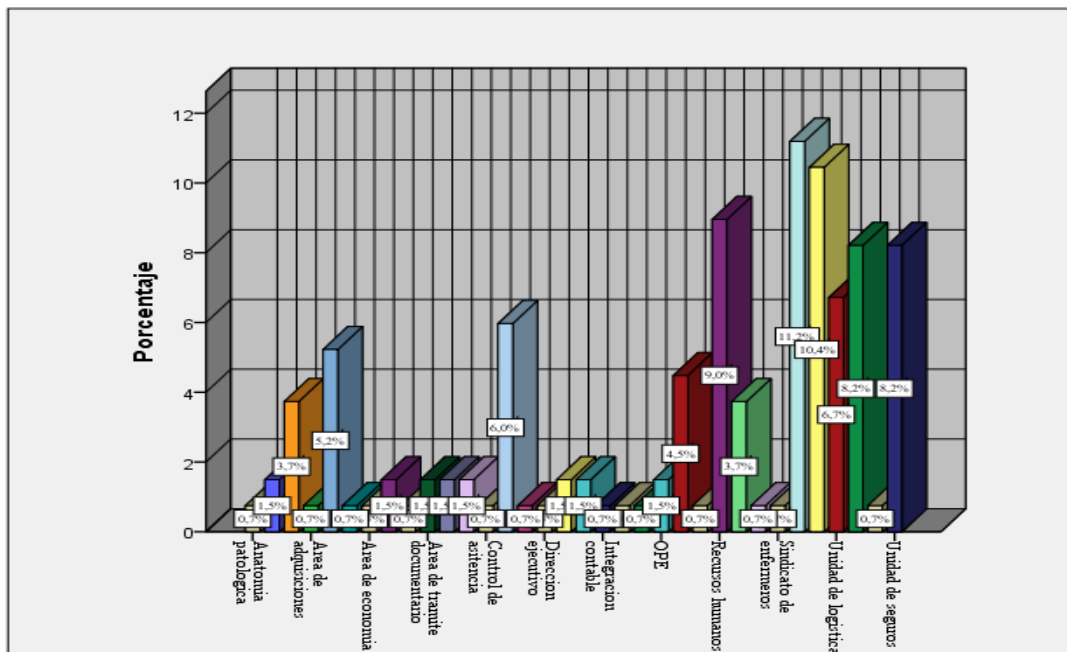


Figura 1. Trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho encuestados por área

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 18 así como en la Figura 1 se observa que predomina más las siguientes áreas como por ejemplo: el 11,2% (15 trabajadores) son del área de economía, el 10,4% (14 trabajadores) son de la unidad de estadística, el 9% (12 trabajadores) del área de recursos humanos, el 8,2% (11 trabajadores) son de la unidad de personal y el otro 8,2% (11 trabajadores) son de la unidad de seguros; asimismo el 6,7% (9 trabajadores) son de la unidad de logística, el 6% (8 trabajadores) son de la unidad de control de la calidad, el 5,2% (7 trabajadores) pertenecen al área de almacén, el 4,5% (6 trabajadores) son de planeamiento, el 3,7% (5 trabajadores) pertenecen al área administrativa, el otro 3,7% (5 trabajadores) pertenecen al área de salud ambiental. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho la mayoría pertenecen a la unidad de economía.

En menor predominio, en primer lugar, el 10,5% (15 trabajadores) pertenecen al área de anatomía patológica, al área de adquisiciones, al área de control patrimonial, al área de economía, al área de logística, al control de asistencia, al departamento de servicio social, a la dirección ejecutiva, integración contable, área de mantenimiento, al OCI, al área de promoción de salud, al servicio de medicina de rehabilitación, al sindicato de enfermeros, a la unidad de programación. En el caso del segundo lugar tenemos al 12%

(16 trabajadores) que trabajan en el área de archivos, área de farmacia, área de trámite documentario, al centro de cómputo, al centro de operaciones de emergencia, al área de epidemiología, al área de imagen institucional, al OPE.

Tabla 19

Género de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Masculino	65	48,5
	Femenino	69	51,5
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

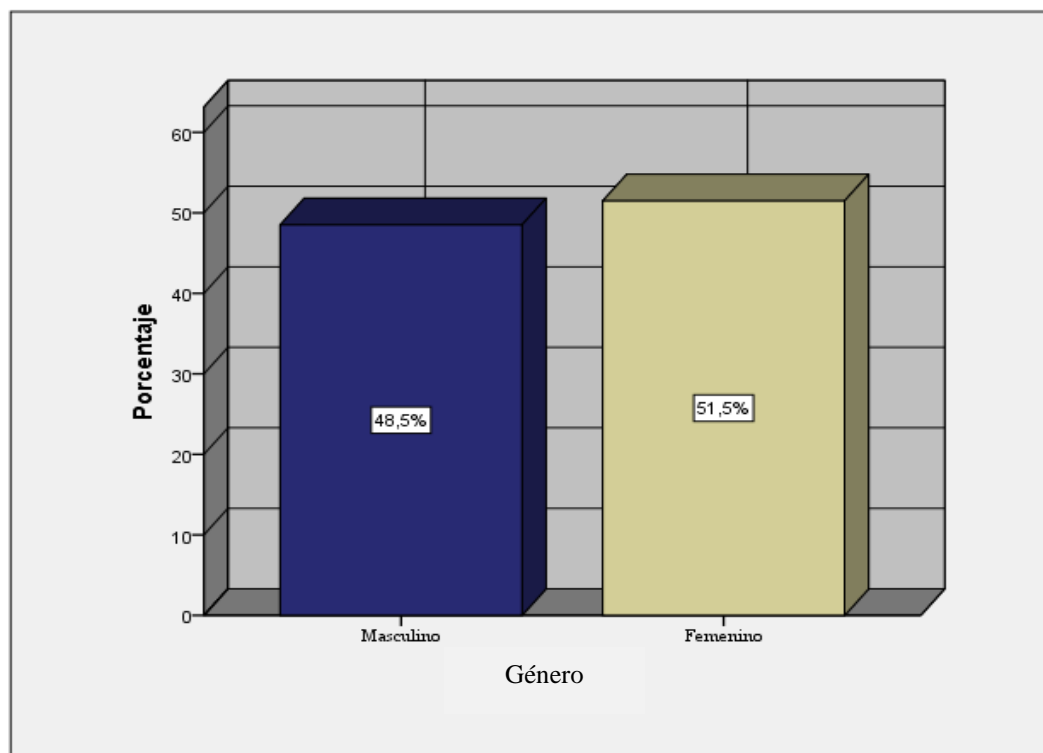


Figura 2. Género de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 19 así como en la Figura 2 se observa que el 48,5% (65 trabajadores) son del género masculino y el 51,5% (69 trabajadores) son del género femenino. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho la mayoría son mujeres.

Tabla 20

Tiempo laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Entre 0 a 5 meses	4	3,0
	Entre 6 a 12 meses	14	10,4
	Entre 1 a 2 años	19	14,2
	Más de 2 años	97	72,4
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

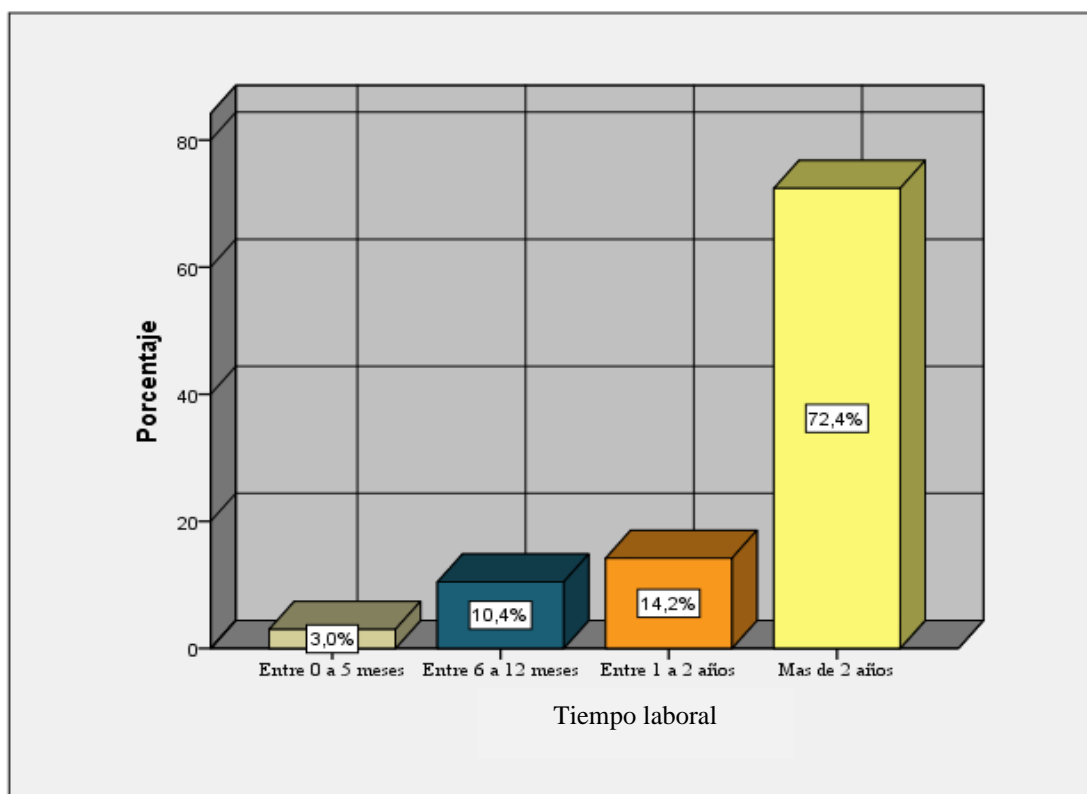


Figura 3. Tiempo laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 20 así como en la Figura 3 se observa que el 3% (4 trabajadores) trabaja entre 0 a 5 meses, 10,4% (14 trabajadores) labora entre 6 a 12 meses, el 14,2% (19 trabajadores) labora entre 1 a 2 años y el 72,4% (97 trabajadores) laboran más de 2 años. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho la mayoría laboran más de 2 años.

Tabla 21

Condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Contratado	63	47,0
	Contrato indefinido	11	8,2
	Nombrado	56	41,8
	CAS	4	3
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

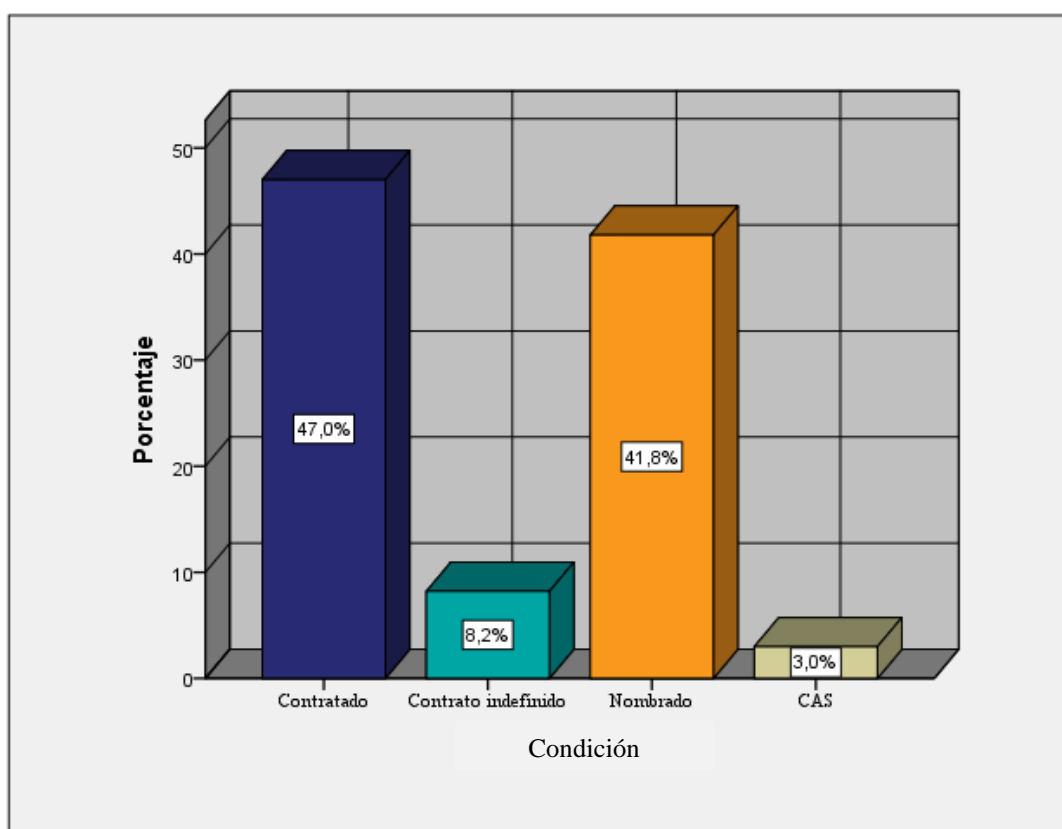


Figura 4. Condición laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 21 así como en la Figura 4 se observa que el 47% (63 trabajadores) son contratados, 8,2% (11 trabajadores) tiene contratado indefinido, el 41,8% (56 trabajadores) son nombrados y el 3% (4 trabajadores) son CAS. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho la mayoría están bajo la modalidad de contratado.

a) **Análisis descriptivo de la variable “Habilidades directivas”**

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades personales”**

Tabla 22

Ítem 1: ¿Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	6	4,5
	Casi nunca	15	11,2
	Algunas veces	33	24,6
	Casi siempre	52	38,8
	Siempre	28	20,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

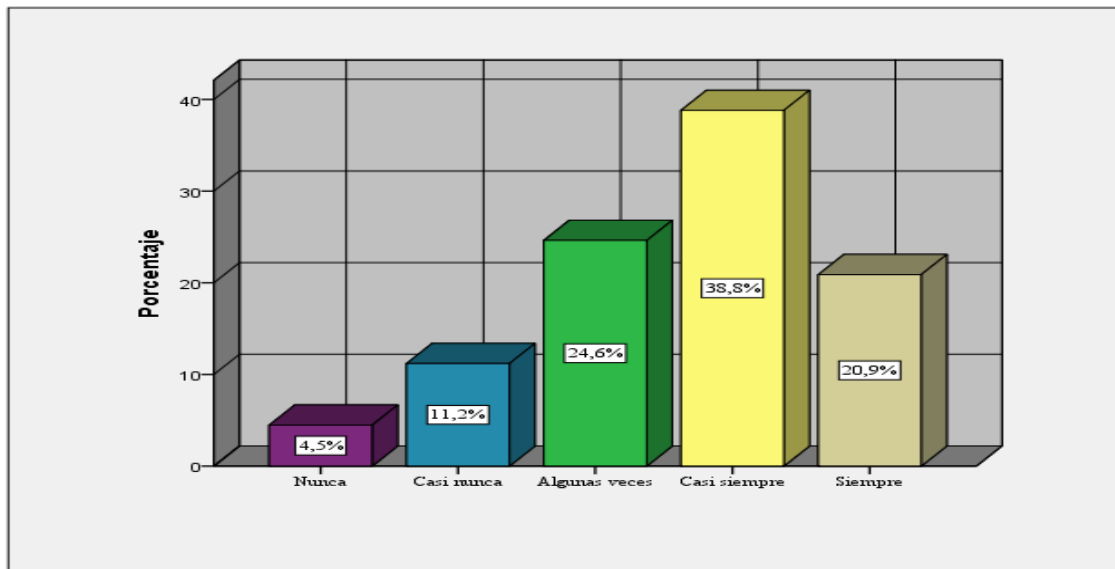


Figura 5: Ítem 1: ¿Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 22 así como en la Figura 5 se observa que el 4,5% (6 trabajadores) manifiesta que nunca, un 11,2% (15 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 24,6% (33 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 38,8% (52 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 20,9% (28 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho casi siempre se preocupan por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento.

Tabla 23

Ítem 2: ¿Tu jefe maneja adecuadamente el estrés dentro del entorno laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	12	9,0
	Casi nunca	23	17,2
	Algunas veces	27	20,1
	Casi siempre	56	41,8
	Siempre	16	11,9
	¿Total		134

Fuente: Elaboración propia.

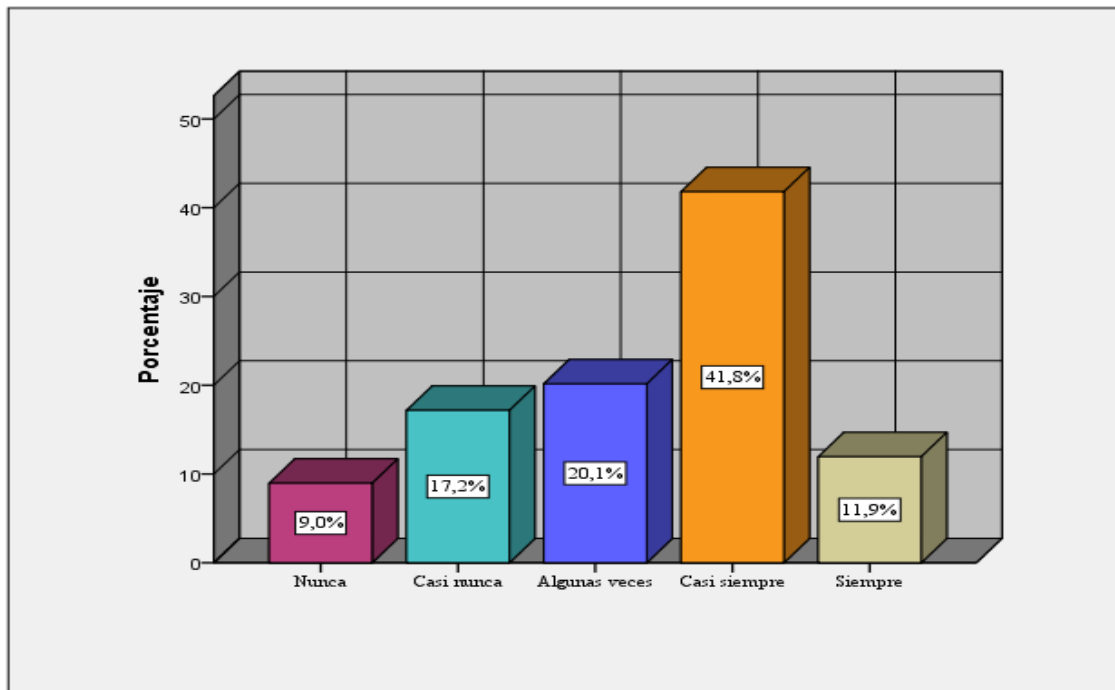


Figura 6: Ítem 2: ¿Tu jefe maneja adecuadamente el estrés dentro del entorno laboral?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 23 así como en la Figura 6 se observa que el 9% (12 trabajadores) manifiesta que nunca, un 17,2% (23 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 20,1% (27 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 41,8% (56 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 11,9% (16 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe maneja adecuadamente el estrés dentro entorno laboral.

Tabla 24

Ítem 3: ¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	13	9,7
	Algunas veces	41	30,6
	Casi siempre	49	36,6
	Siempre	30	22,4
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

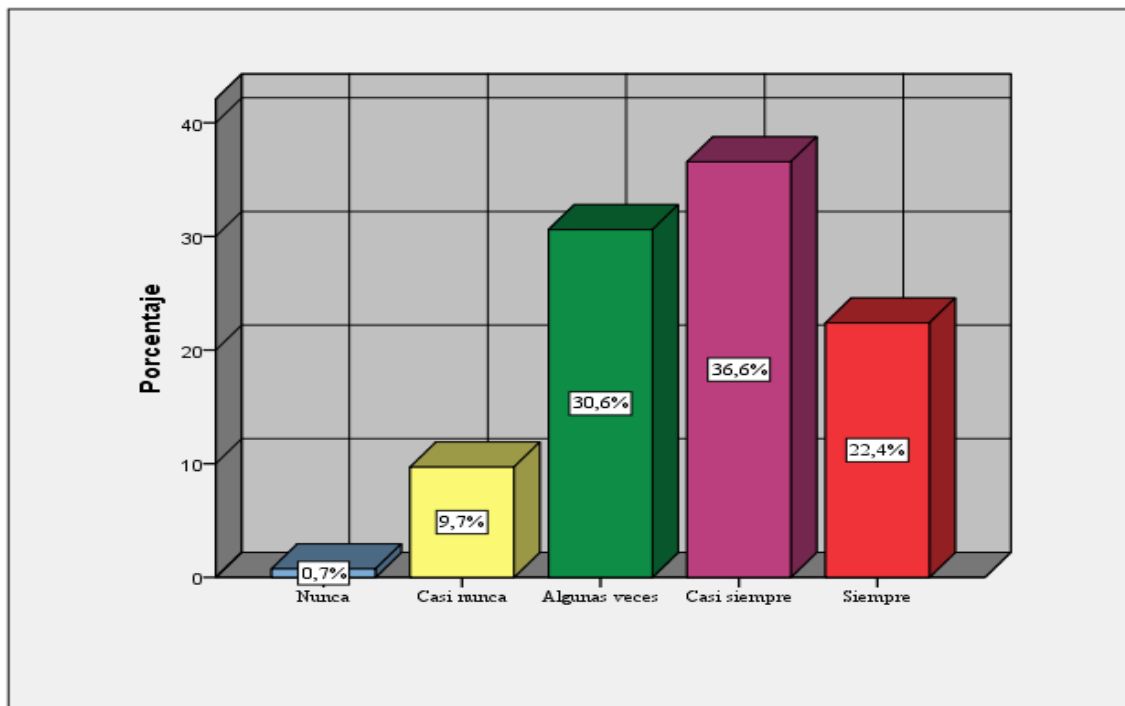


Figura 7: Ítem 3: ¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 24 así como en la Figura 7 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 9,7% (13 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 30,6% (41 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 36,6% (49 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 22,4% (30 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica.

Tabla 25

Ítem 4. ¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	6	4,5
	Casi nunca	16	11,9
	Algunas veces	37	27,6
	Casi siempre	50	37,3
	Siempre	25	18,7
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

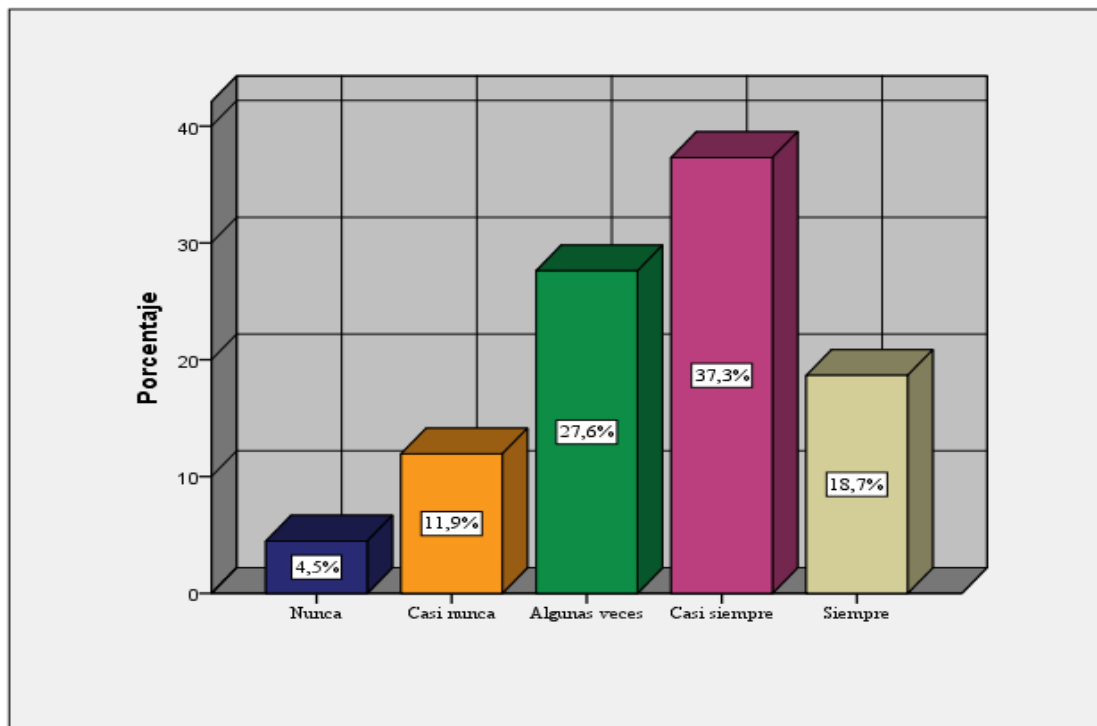


Figura 4. Ítem 4. ¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 25 así como en la Figura 8 se observa que el 4,5% (6 trabajadores) manifiesta que nunca, un 11,9% (16 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 27,6% (37trabajadores) manifiesta algunas veces, un 37,3% (50 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 18,7% (25 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe soluciona los problemas ocurridos el centro laboral de manera creativa.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades interpersonales”**

Tabla 26

Ítem 5. ¿Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	3,7
	Casi nunca	13	9,7
	Algunas veces	49	36,6
	Casi siempre	30	22,4
	Siempre	37	27,6
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

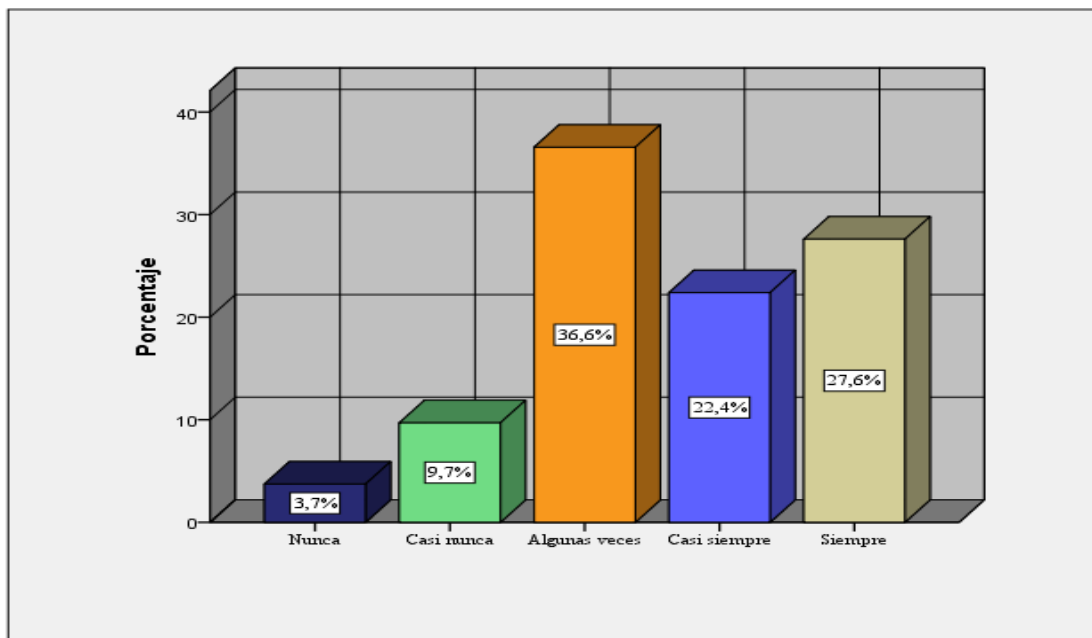


Figura 9. Ítem 5. ¿Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 26 así como en la Figura 9 se observa que el 3,7% (5 trabajadores) manifiesta que nunca, un 9,7% (13 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 36,6% (49 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 22,4% (30 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 27,6% (37 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que algunas veces el jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo.

Tabla 27

Ítem 6. ¿Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	3,0
	Casi nunca	18	13,4
	Algunas veces	39	29,1
	Casi siempre	51	38,1
	Siempre	22	16,4
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

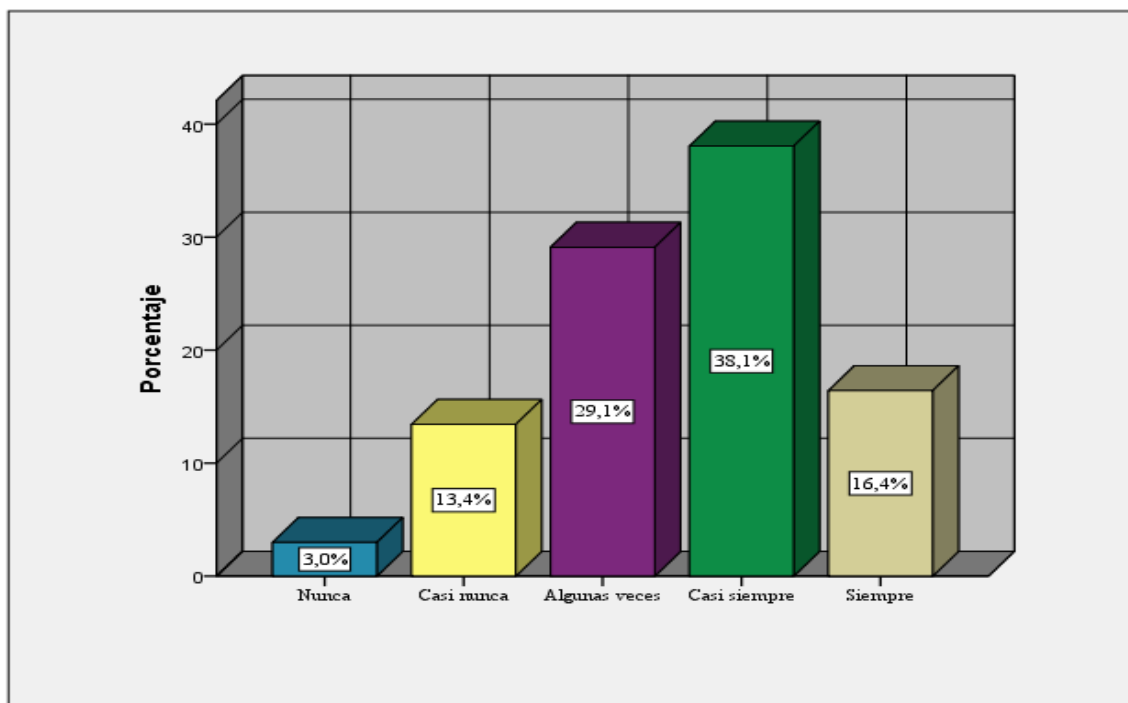


Figura 10. Ítem 6. ¿Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 27 así como en la Figura 10 se observa que el 3% (4 trabajadores) manifiesta que nunca, un 13,4% (18 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 29,1% (39 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 38,1% (51 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 16,4% (22 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo.

Tabla 28*Ítem 7. ¿Tu jefe motiva a sus trabajadores?*

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	13	9,7
	Casi nunca	29	21,6
	Algunas veces	40	29,9
	Casi siempre	31	23,1
	Siempre	21	15,7
	Total	134	100,0

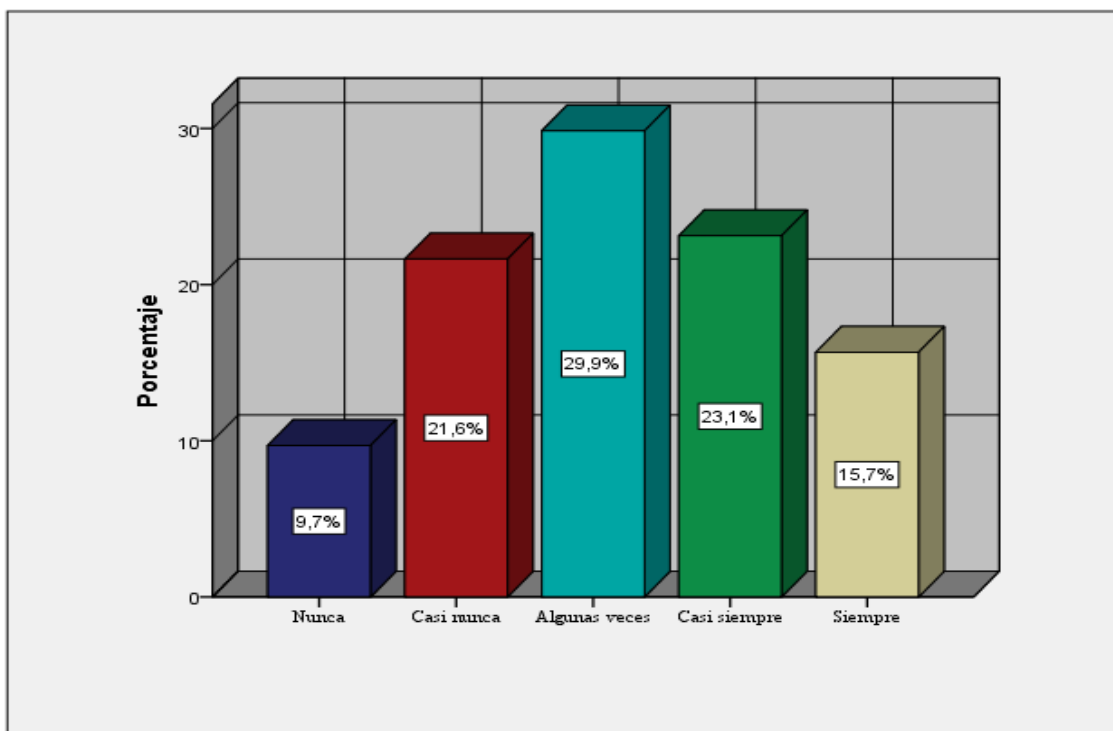
Fuente: Elaboración propia.

Figura 11. Ítem 7. ¿Tu jefe motiva a sus trabajadores?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 28 así como en la Figura 11 se observa que el 9,7% (13 trabajadores) manifiesta que nunca, un 21,6% (29 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 29,9% (40 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 23,1% (31 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 15,7% (21 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que algunas veces el jefe motiva a sus trabajadores.

Tabla 29

Ítem 8. ¿Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	3,7
	Casi nunca	14	10,4
	Algunas veces	44	32,8
	Casi siempre	45	33,6
	Siempre	26	19,4
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

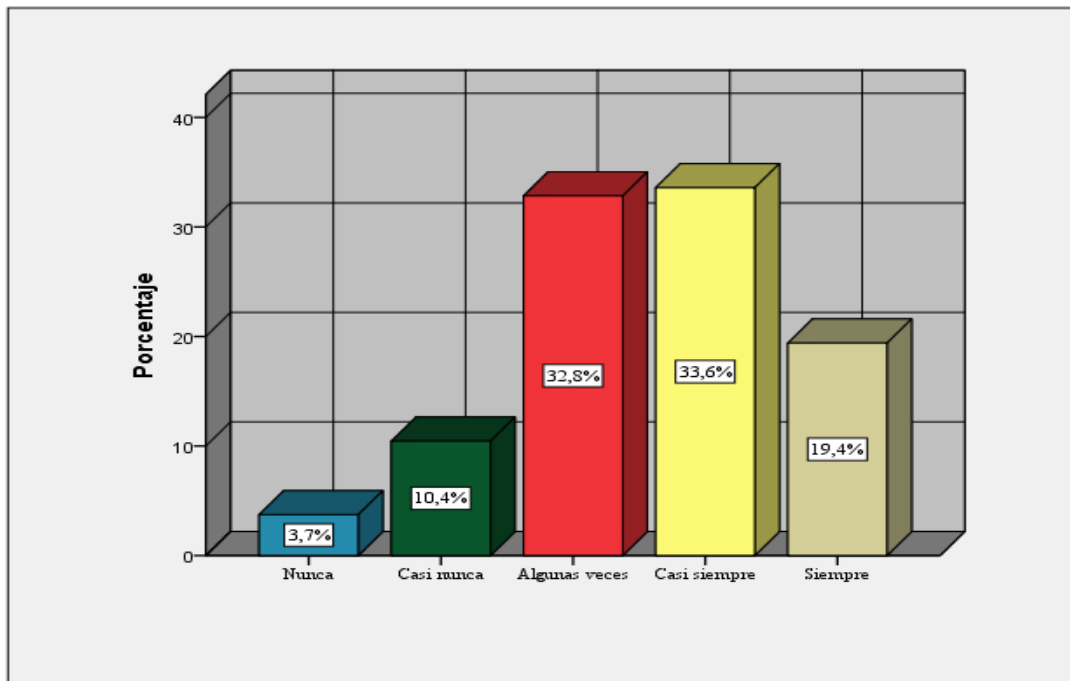


Figura 12. Ítem 8. ¿Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 29 así como en la Figura 12 se observa que el 3,7% (5 trabajadores) manifiesta que nunca, un 10,4% (14 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 32,8% (44 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 33,6% (45 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 19,4% (26 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en el centro laboral.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades grupales”**

Tabla 30

Ítem 9. ¿Tu jefe delega responsabilidad a los demás cuando es necesario?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	1,5
	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	44	32,8
	Casi siempre	49	36,6
	Siempre	31	23,1
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

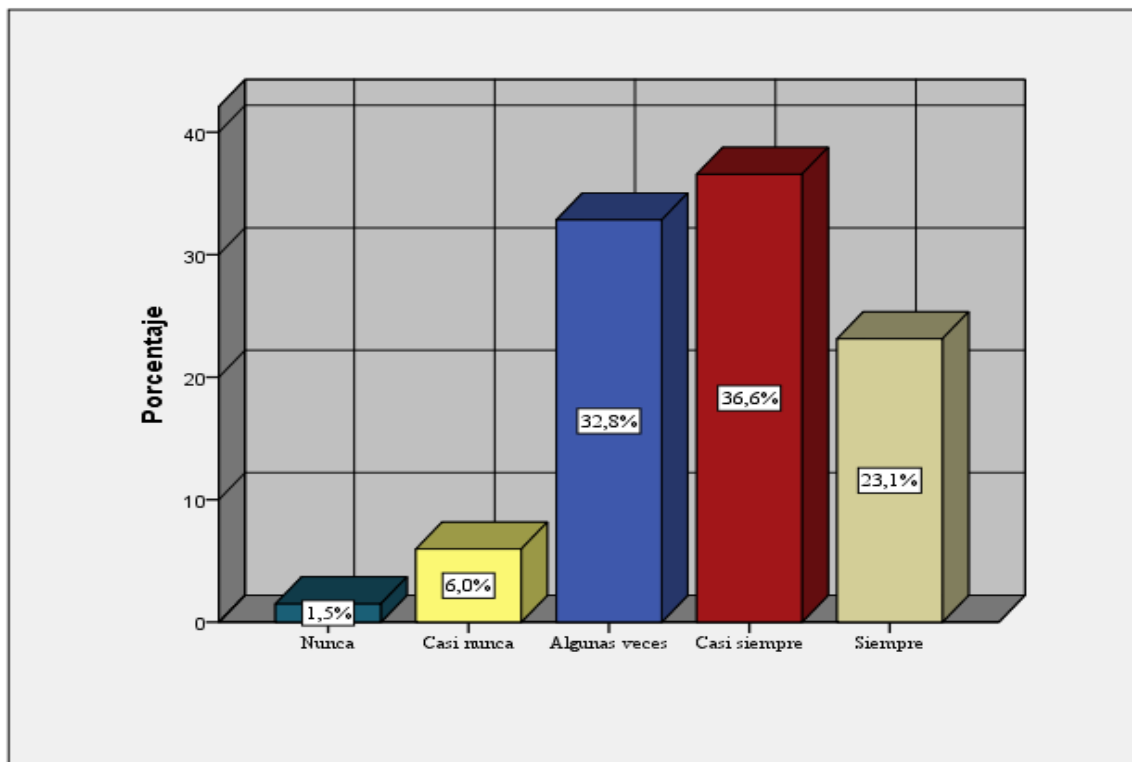


Figura 13. Ítem 9. ¿Tu jefe delega responsabilidad a los demás cuando es necesario?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 30 así como en la figura 13 se observa que el 1,5% (2 trabajadores) manifiesta que nunca, un 6,0% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 32,8% (44 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 36,6% (49 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 23,1% (31 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe delega responsabilidad a los demás cuando se hace necesario.

Tabla 31

Ítem 10. ¿Tu jefe se preocupa en hacer fuerte a su grupo de trabajo, hablando laboralmente?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válidos	Nunca	3	2,2
	Casi nunca	21	15,7
	Algunas veces	42	31,3
	Casi siempre	39	29,1
	Siempre	29	21,6
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

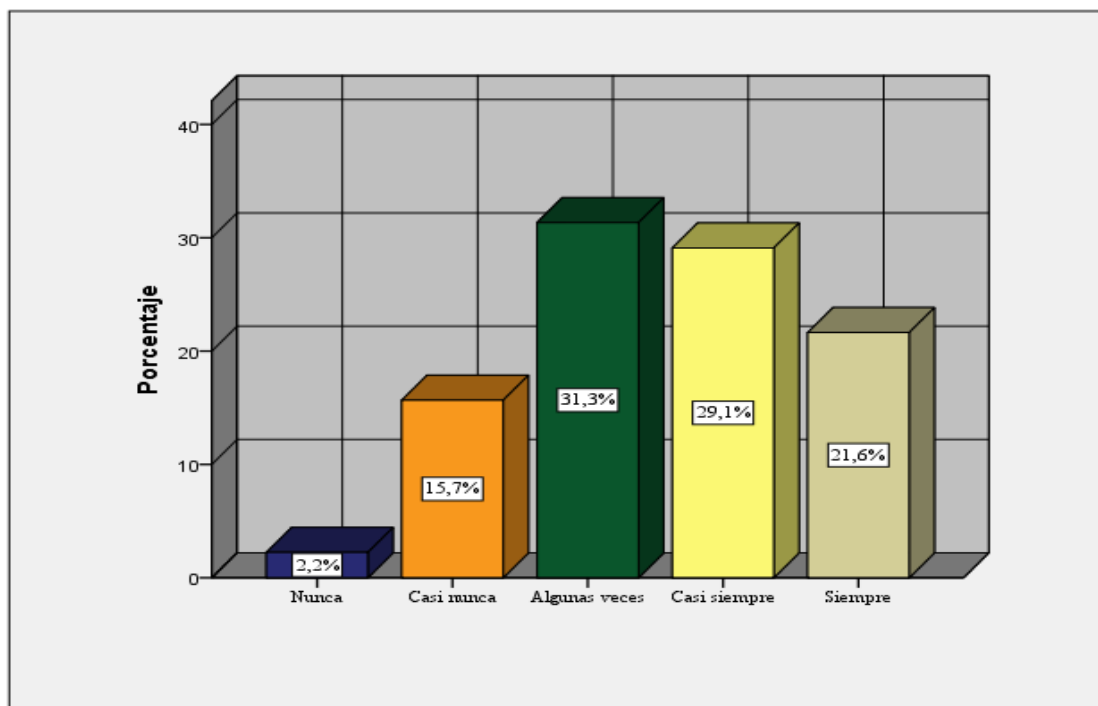


Figura 14. Ítem 10. ¿Tu jefe se preocupa en hacer fuerte a su grupo de trabajo, hablando laboralmente?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 31 así como en la Figura 14 se observa que el 2,2% (3 trabajadores) manifiesta que nunca, un 15,7% (21 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 31,3% (42 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 29,1% (39 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 21,6% (29 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que algunas veces el jefe se preocupa en hacer fuerte su grupo de trabajo, hablando laboralmente.

Tabla 32

Ítem 11. ¿Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	3,0
	Casi nunca	16	11,9
	Algunas veces	49	36,6
	Casi siempre	46	34,3
	Siempre	19	14,2
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

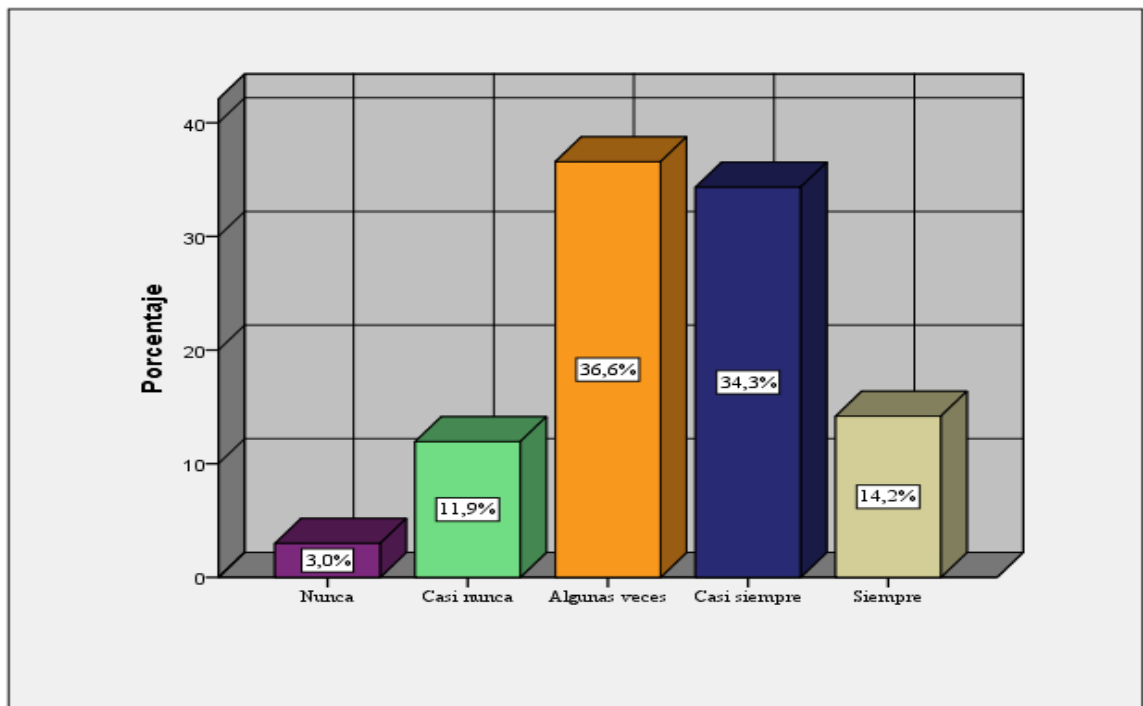


Figura 15. Ítem 11. ¿Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 32 así como en la Figura 15 se observa que el 3% (4 trabajadores) manifiesta que nunca, un 11,9% (16 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 36,6% (49 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 14,2% (19 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que algunas veces el jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados.

Tabla 33

Ítem 12. ¿Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	1,5
	Casi nunca	24	17,9
	Algunas veces	37	27,6
	Casi siempre	47	35,1
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

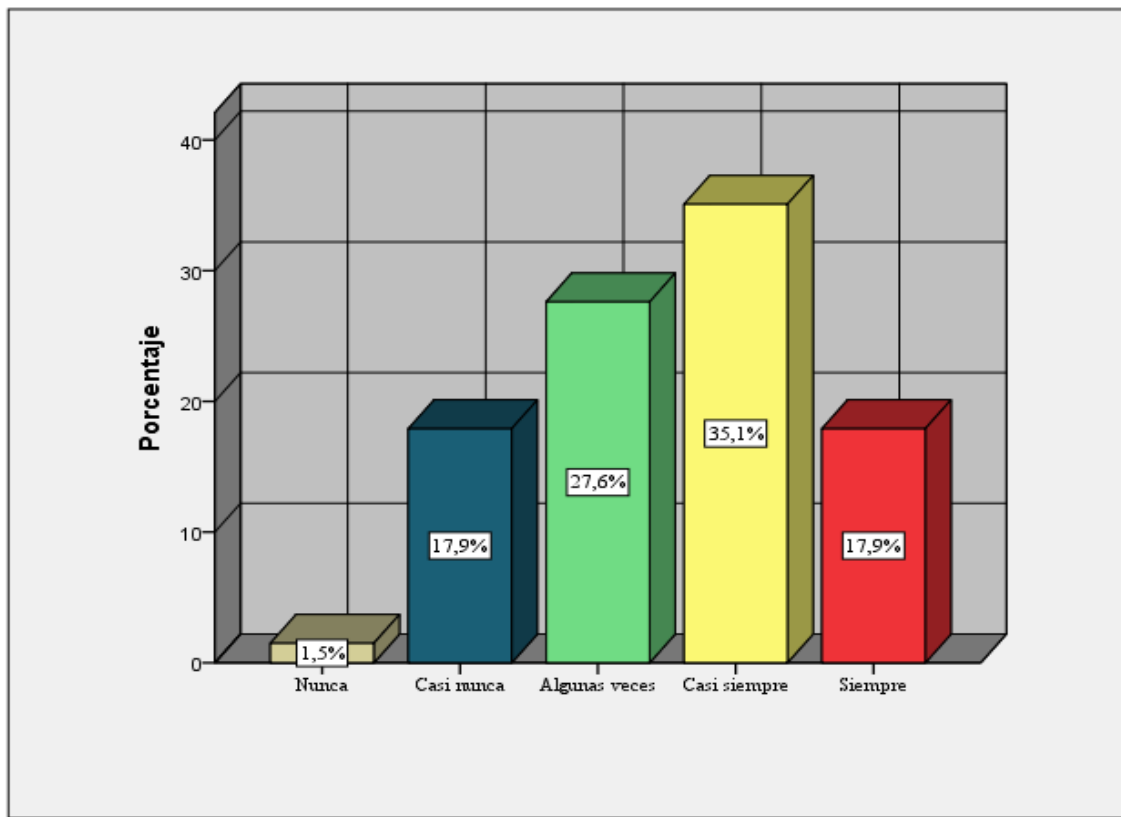


Figura 16. Ítem 12. ¿Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 33 así como en la Figura 16 se observa que el 1,5% (2 trabajadores) manifiesta que nunca, un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 27,6% (37 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 35,1% (47 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades de comunicación”**

Tabla 34

Ítem 13. ¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	3,0
	Casi nunca	15	11,2
	Algunas veces	41	30,6
	Casi siempre	43	32,1
	Siempre	31	23,1
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

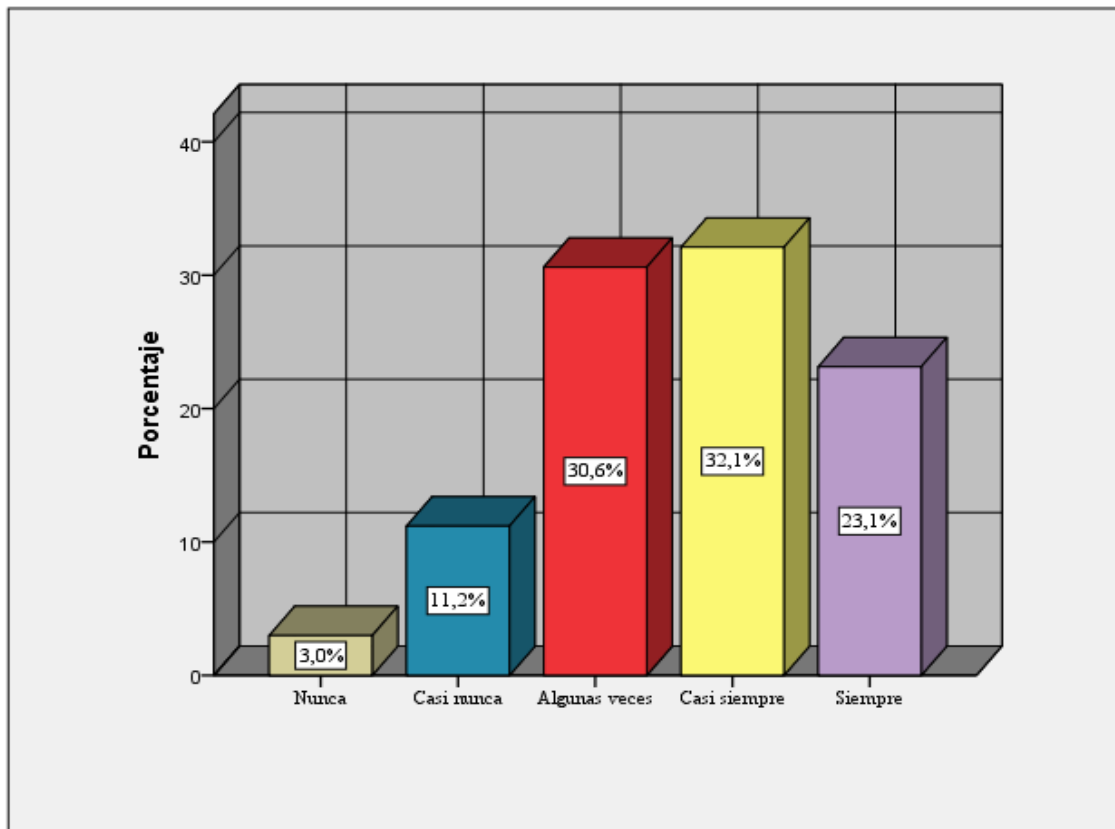


Figura 17. *Ítem 13. ¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales?*

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 34 así como en la Figura 17 se observa que el 3% (4 trabajadores) manifiesta que nunca, un 11,2% (15 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 30,6% (41 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 32,1% (43 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 23,1% (31 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales.

Tabla 35

Ítem 14. ¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	1,5
	Casi nunca	20	14,9
	Algunas veces	45	33,6
	Casi siempre	43	32,1
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

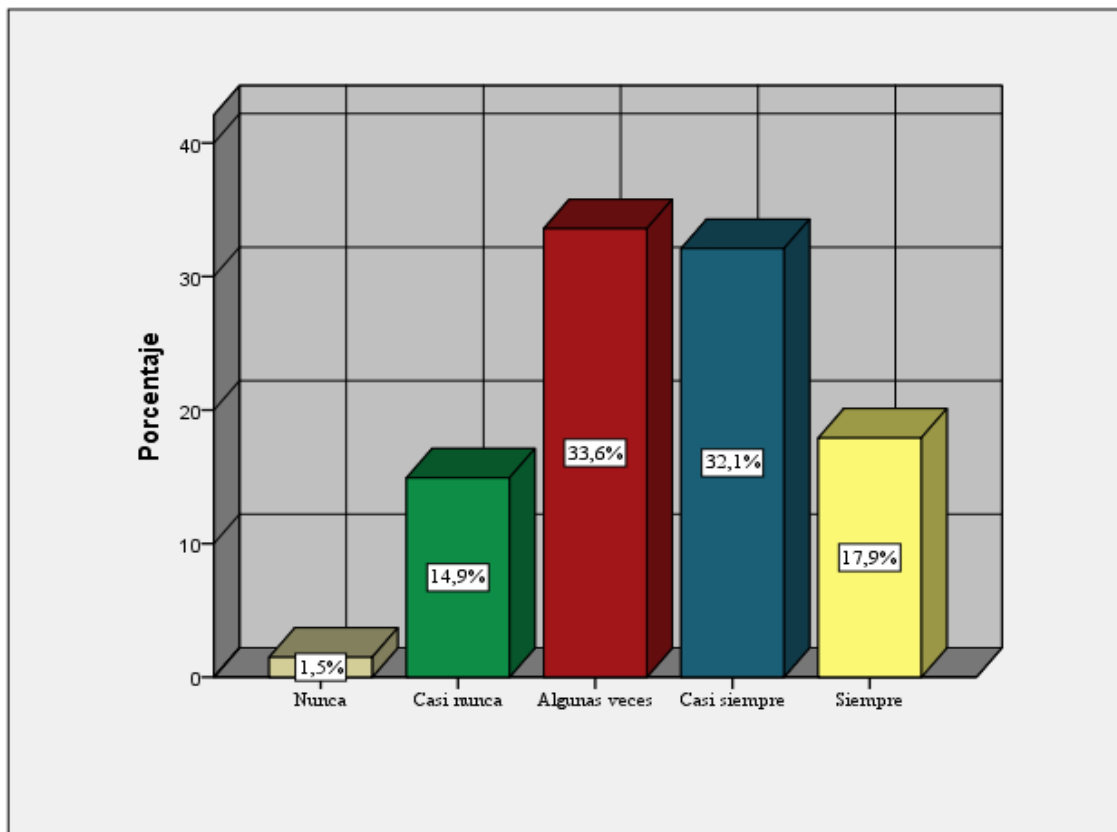


Figura 18. Ítem 14. ¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 35 así como en la Figura 18 se observa que el 1,5% (2 trabajadores) manifiesta que nunca, un 14,9% (20 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 33,6% (45 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 32,1% (43 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que algunas veces el jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas.

Tabla 36

Ítem 15. ¿Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas, ser claro y preciso dentro del tema a tocar?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	15	11,2
	Algunas veces	33	24,6
	Casi siempre	59	44,0
	Siempre	27	20,1
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

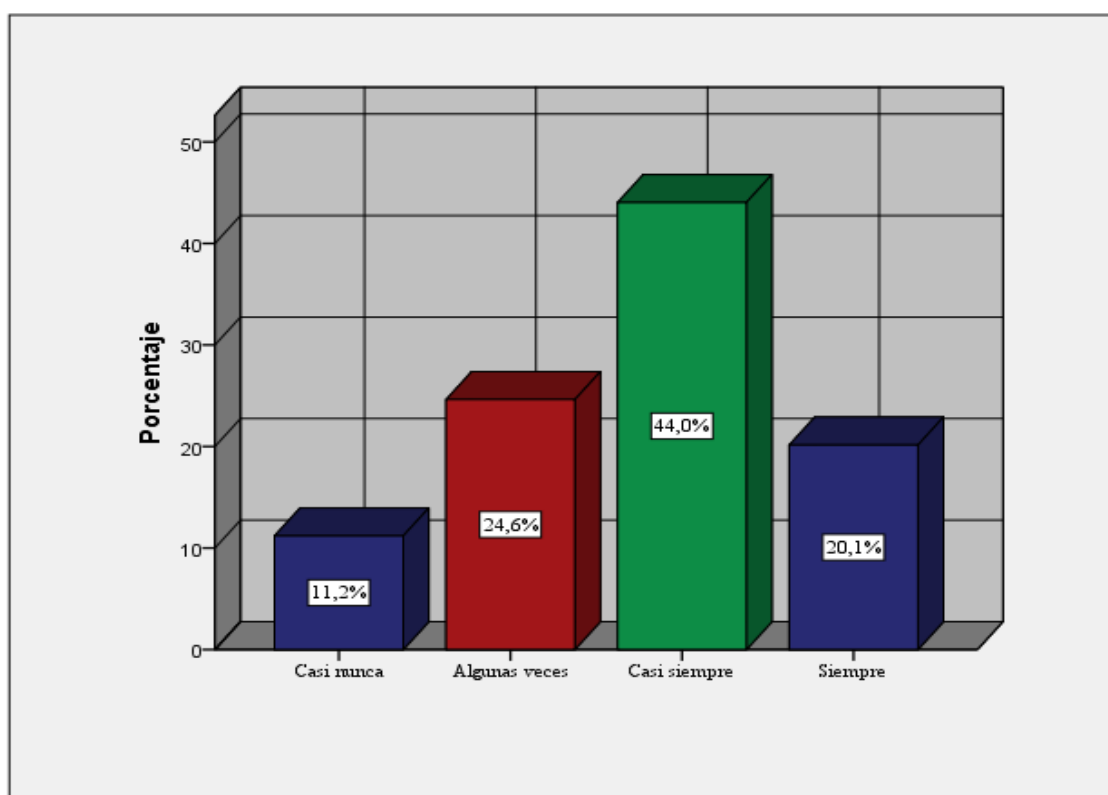


Figura 19. Ítem 15. ¿Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas, ser claro y preciso dentro del tema a tocar?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 36 así como en la Figura 19 se observa que el 11,2% (15 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 24,6% (33 trabajadores) manifiesta que algunas veces, un 44% (59 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 20,1% (27 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas y ser claro y preciso dentro del tema a tocar.

Tabla 37

Ítem 16. ¿Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	9	6,7
	Algunas veces	32	23,9
	Casi siempre	57	42,5
	Siempre	36	26,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

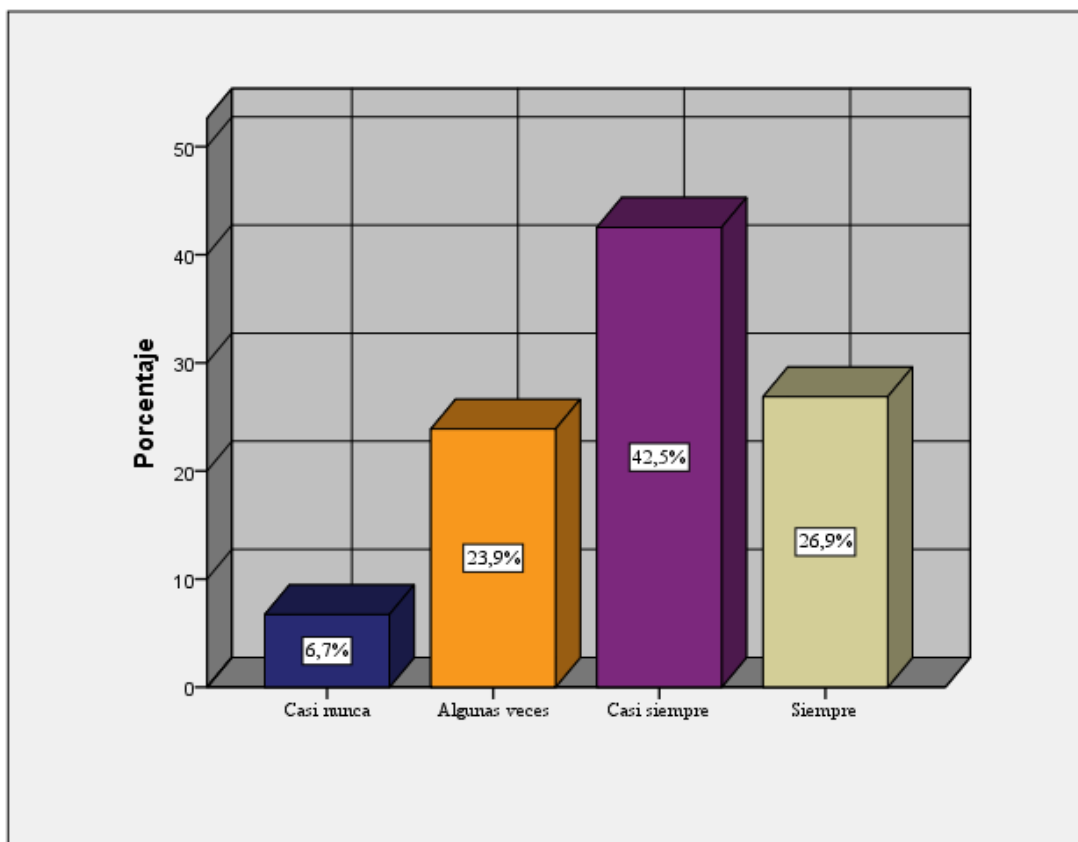


Figura 20. Ítem 16. ¿Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada?

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 37 así como en la figura 20 se observa que el 6,7% (9 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 23,9% (32 trabajadores) manifiesta que algunas veces, un 42,5% (57 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 26,9% (36 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades técnicas”**

Tabla 38

Ítem 17. ¿Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	2,2
	Casi nunca	10	7,5
	Algunas veces	33	24,6
	Casi siempre	48	35,8
	Siempre	40	29,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

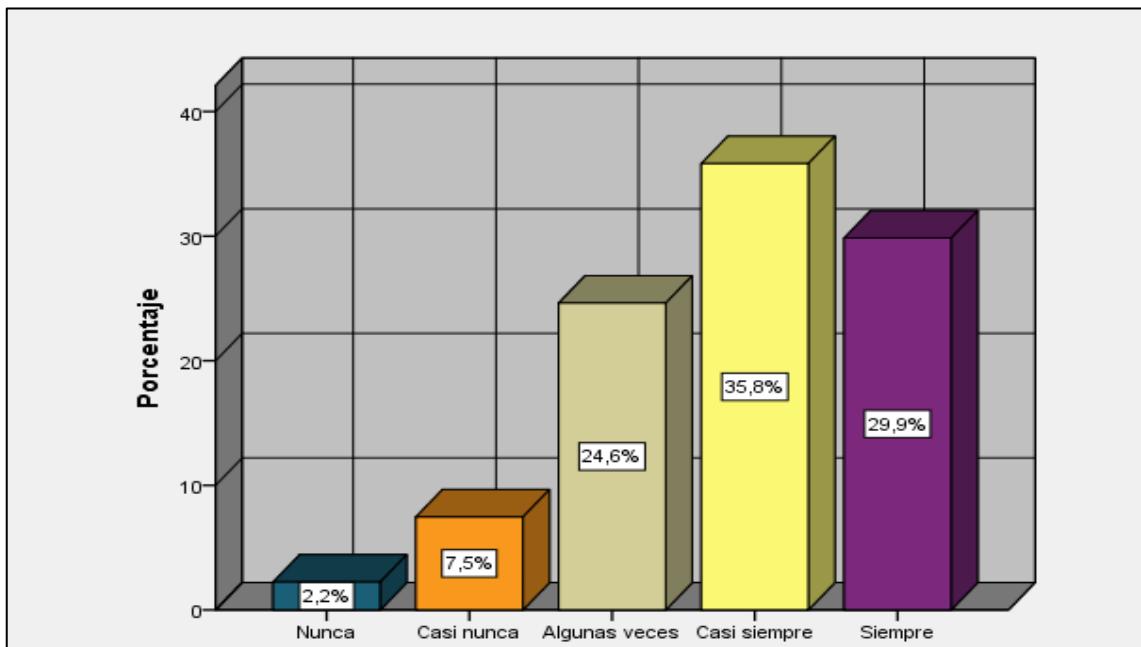


Figura 21. *Ítem 17. ¿Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital?*

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 38 así como en la figura 21 se observa que el 2,2% (3 trabajadores) manifiesta que nunca, un 7,5% (10 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 24,6% (33 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 35,8% (48 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 29,9% (40 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital.

Tabla 39

Ítem 18. ¿Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	31	23,1
	Casi siempre	54	40,3
	Siempre	41	30,6
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

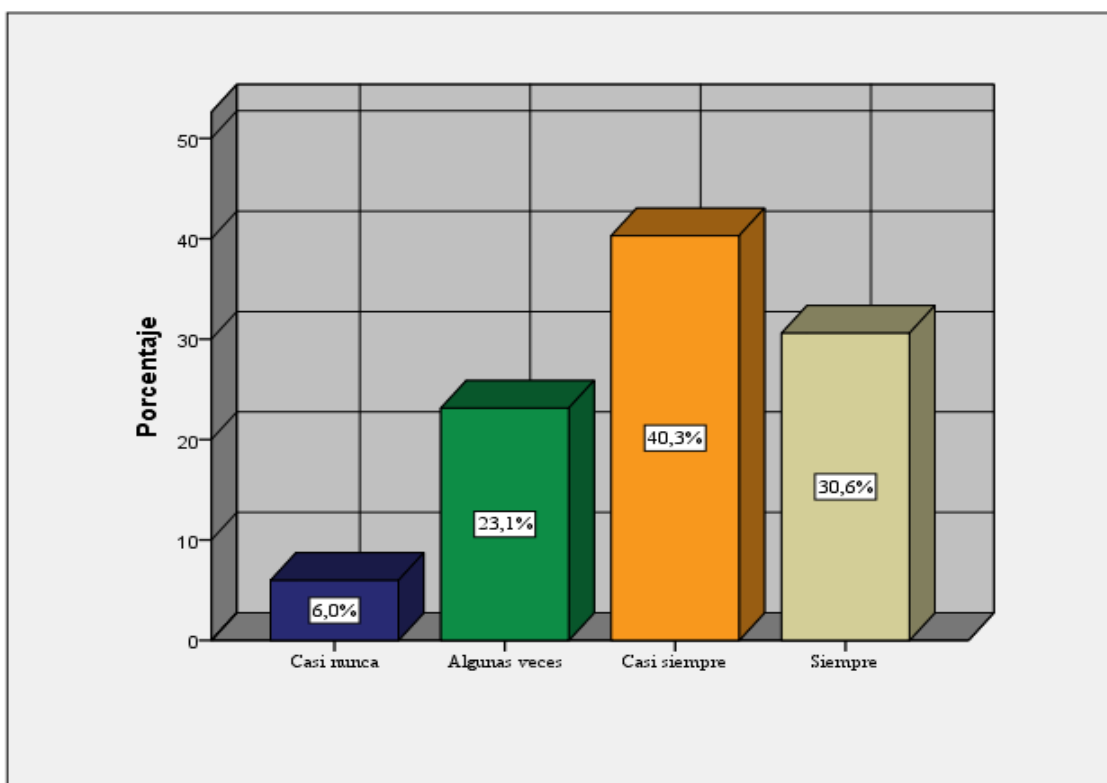


Figura 22. Ítem 18. ¿Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 39 así como en la Figura 22 se observa que el 6% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 23,1% (31 trabajadores) manifiesta que algunas veces, un 40,3% (54 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 30,6% (41 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital.

Tabla 40

Ítem 19. ¿Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	9	6,7
	Algunas veces	38	28,4
	Casi siempre	58	43,3
	Siempre	28	20,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

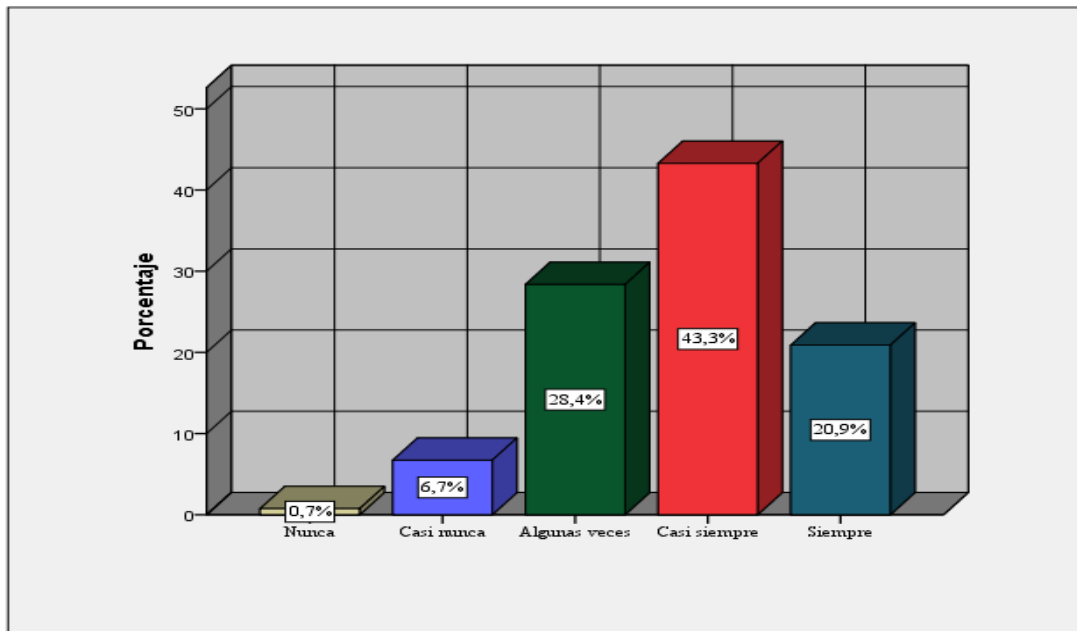


Figura 23. Ítem 19. ¿Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 40 así como en la Figura 23 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 6,7% (9 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 28,4% (38 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 43,3% (58 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 20,9% (28 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas.

Tabla 41

Ítem 20. ¿Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	2,2
	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	25	18,7
	Casi siempre	58	43,3
	Siempre	40	29,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

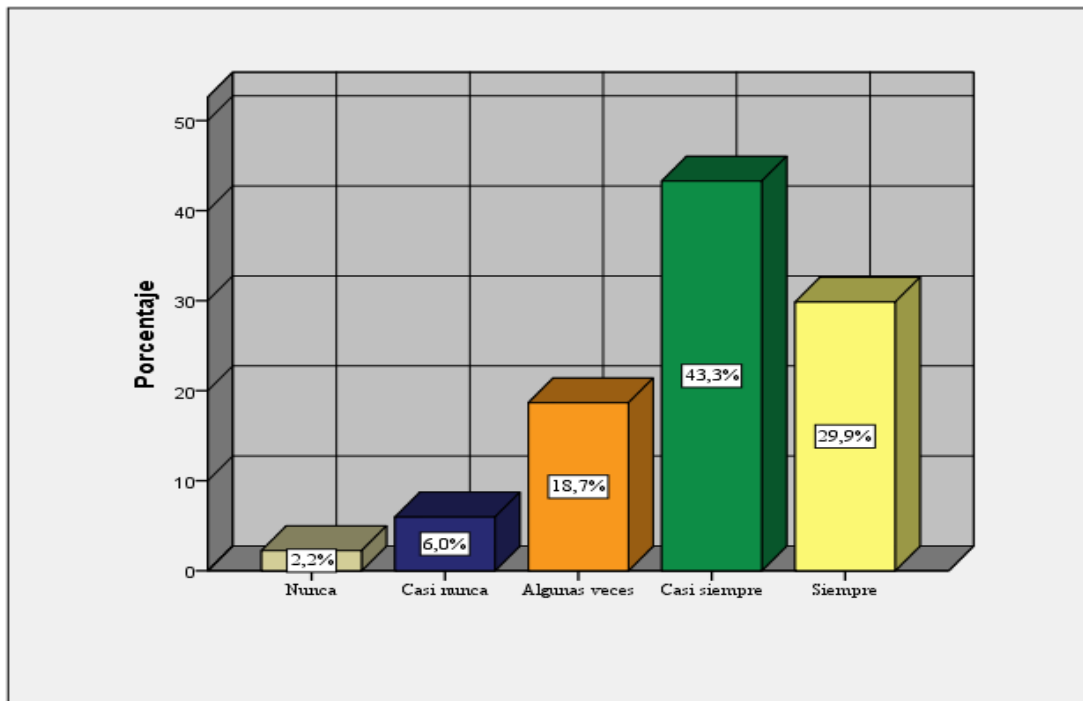


Figura 24. Ítem 20. ¿Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 41 así como en la Figura 24 se observa que el 2,2% (3 trabajadores) manifiesta que nunca, un 6% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 18,7% (25 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 43,3% (58 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 29,9% (40 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre el jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos.

b) Análisis descriptivo de la variable “Trabajo en equipo

- Análisis descriptivo de la dimensión “Compromiso”

Tabla 42

Ítem 1. ¿Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	1	,7
	Algunas veces	13	9,7
	Casi siempre	63	47,0
	Siempre	56	41,8
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

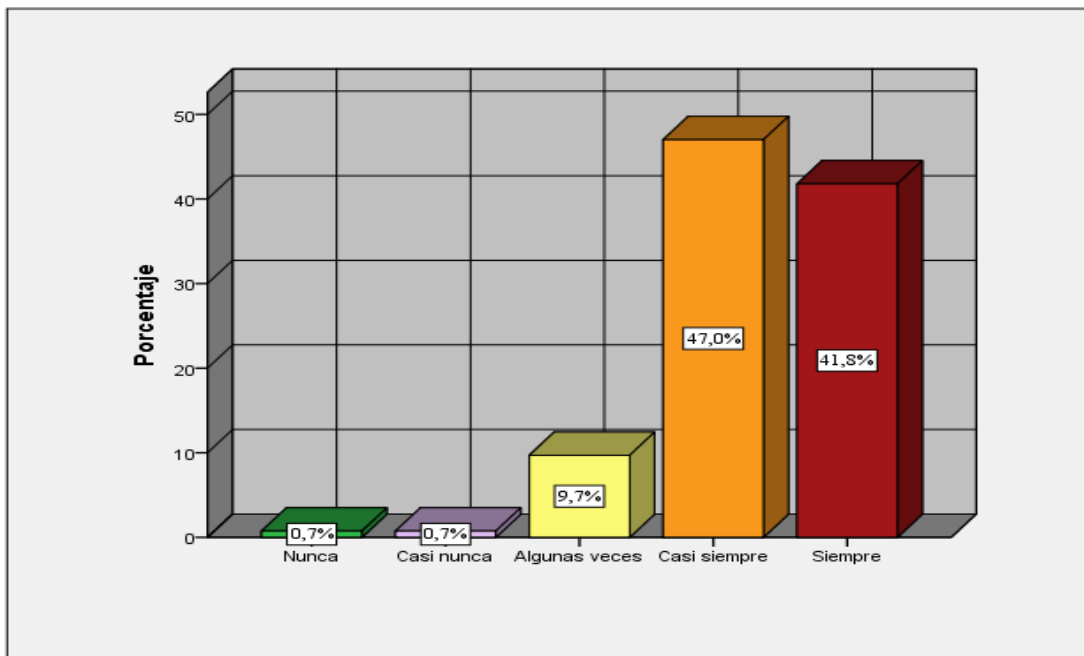


Figura 25. Ítem 1. ¿Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 42 así como en la Figura 25 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 0,7% (1 trabajador) manifiesta que casi nunca, un 9,7% (13 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 47% (63 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 41,8% (56 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre cumplen con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo.

Tabla 43

Ítem 2. ¿Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	5	3,7
	Algunas veces	31	23,1
	Casi siempre	60	44,8
	Siempre	37	27,6
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

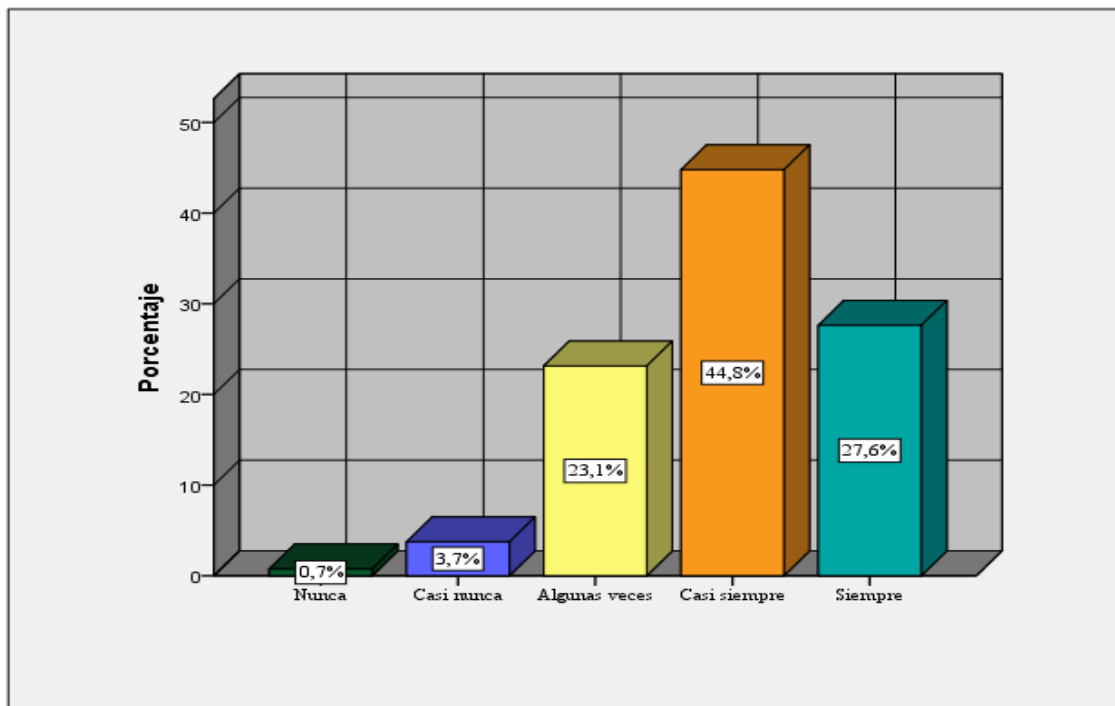


Figura 26. Ítem 2. ¿Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 43 así como en la Figura 26 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 3,7% (5 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 23,1% (31 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 44,8% (60 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 27,6% (37 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo les asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en su persona.

Tabla 44

Ítem 3. ¿Confías en los miembros de tu equipo de trabajo?

	<i>Escala</i>	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	6	4,5
	Algunas veces	46	34,3
	Casi siempre	57	42,5
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

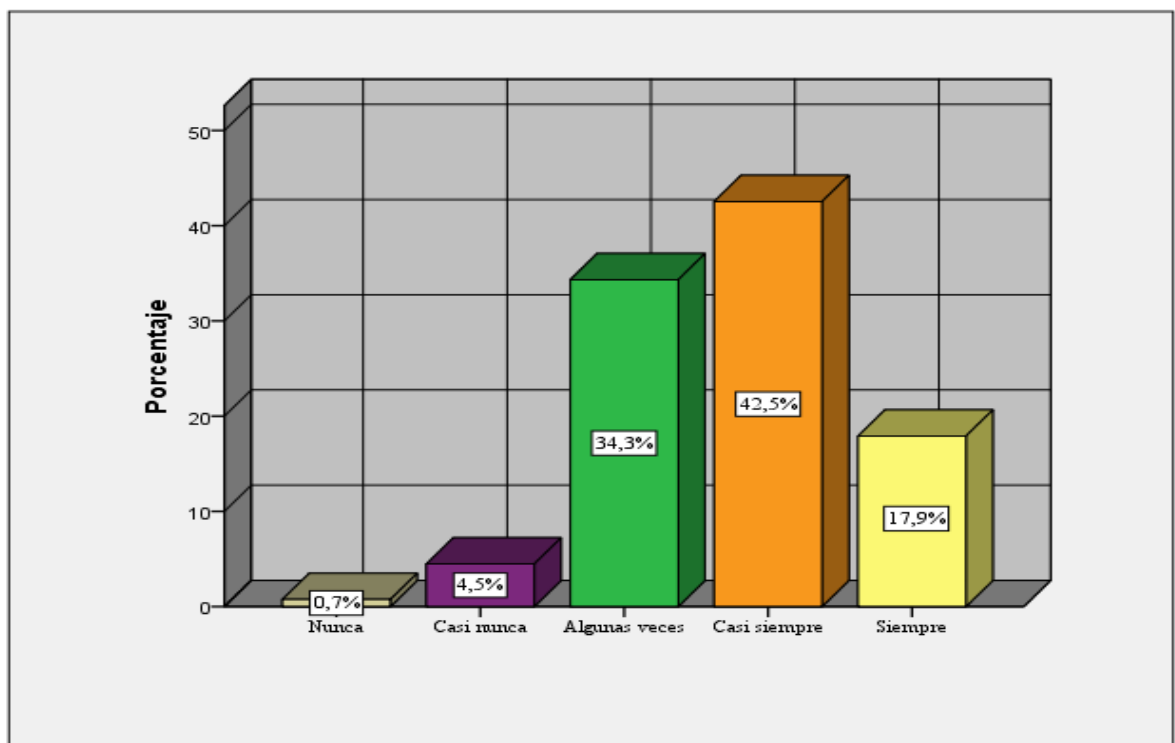


Figura 27. Ítem 3. ¿Confías en los miembros de tu equipo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 44 así como en la Figura 27 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 4,5% (6 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 42,5% (57 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre confían en los miembros de su equipo de trabajo.

Tabla 45

Ítem 4. ¿Trabajas con integridad?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	3	2,2
	Algunas veces	12	9,0
	Casi siempre	48	35,8
	Siempre	70	52,2
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

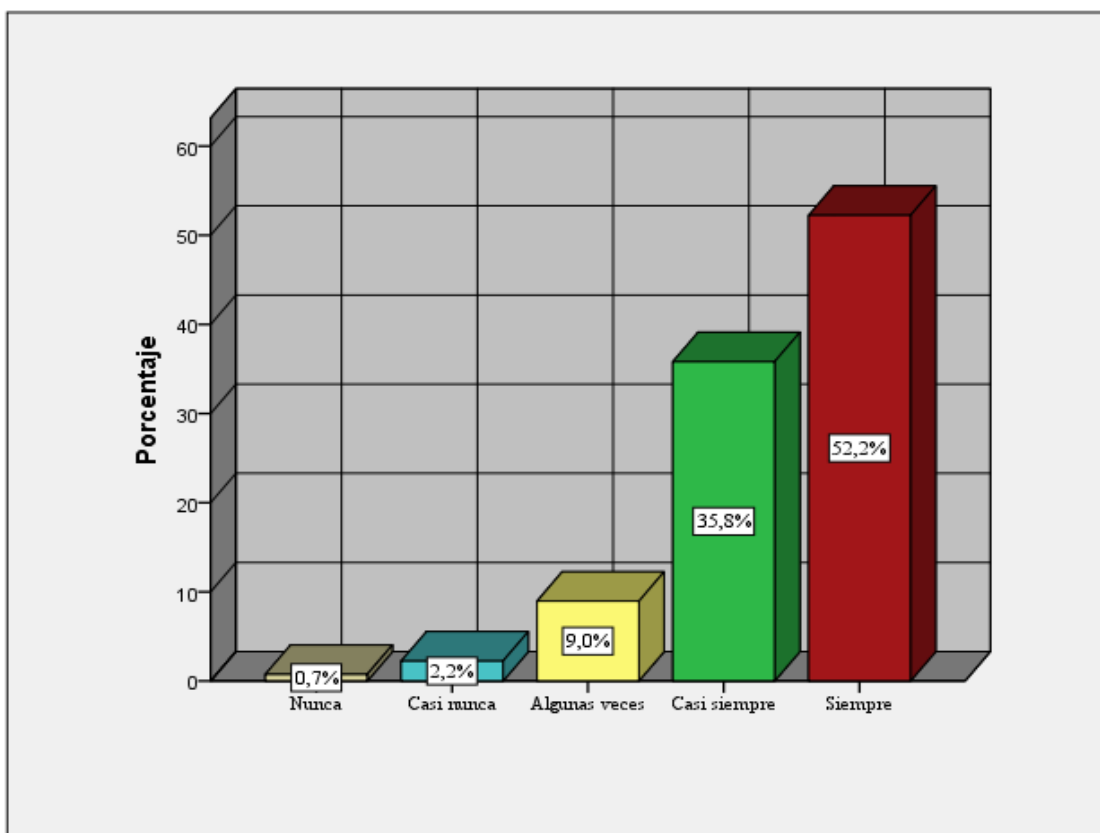


Figura 28. Ítem 4. ¿Trabajas con integridad?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 45 así como en la Figura 28 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 2,2% (3 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 9% (12 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 35,8% (48 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 52,2% (70 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que siempre trabajan con integridad.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Comunicación”**

Tabla 46

Ítem 5. ¿Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	7	5,2
	Algunas veces	25	18,7
	Casi siempre	55	41,0
	Siempre	46	34,3
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

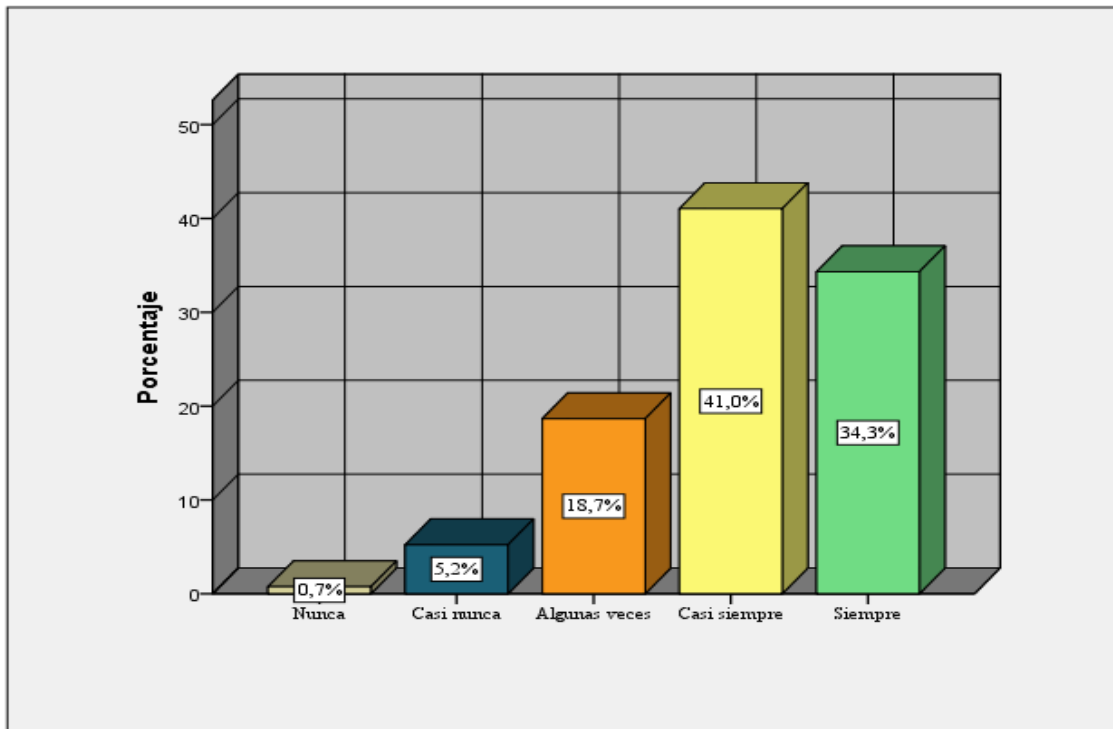


Figura 29. Ítem 5. ¿Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 46 así como en la Figura 29 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 5,2% (7 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 18,7% (25 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 41% (55 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre existe una comunicación fluida entre los miembros de su equipo de trabajo.

Tabla 47

Ítem 6. ¿Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	2	1,5
	Algunas veces	15	11,2
	Casi siempre	73	54,5
	Siempre	43	32,1
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

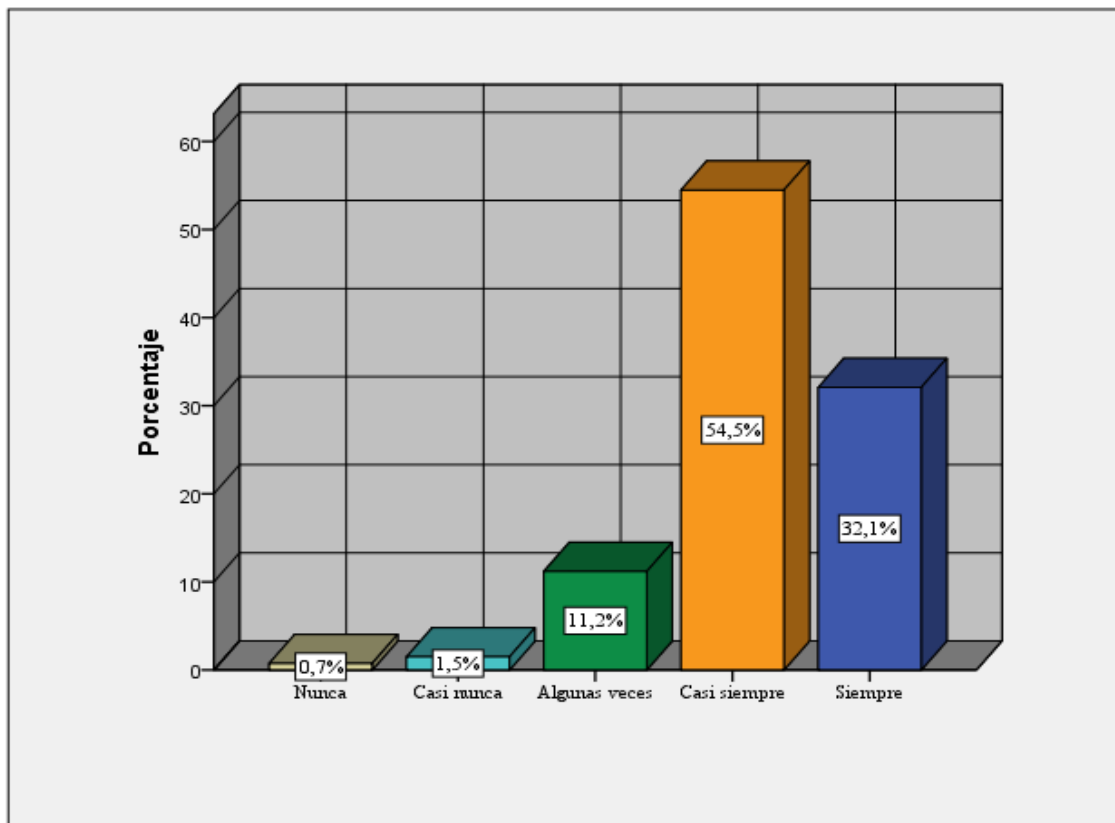


Figura 30. Ítem 6. ¿Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 47 así como en la figura 30 se observa que el 0,7% (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 1,5% (2 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 11,2% (15 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 54,5% (73 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 32,1% (43 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre tienen la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo.

Tabla 48

Ítem 7. ¿Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	9	6,7
	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	47	35,1
	Casi siempre	50	37,3
	Siempre	20	14,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

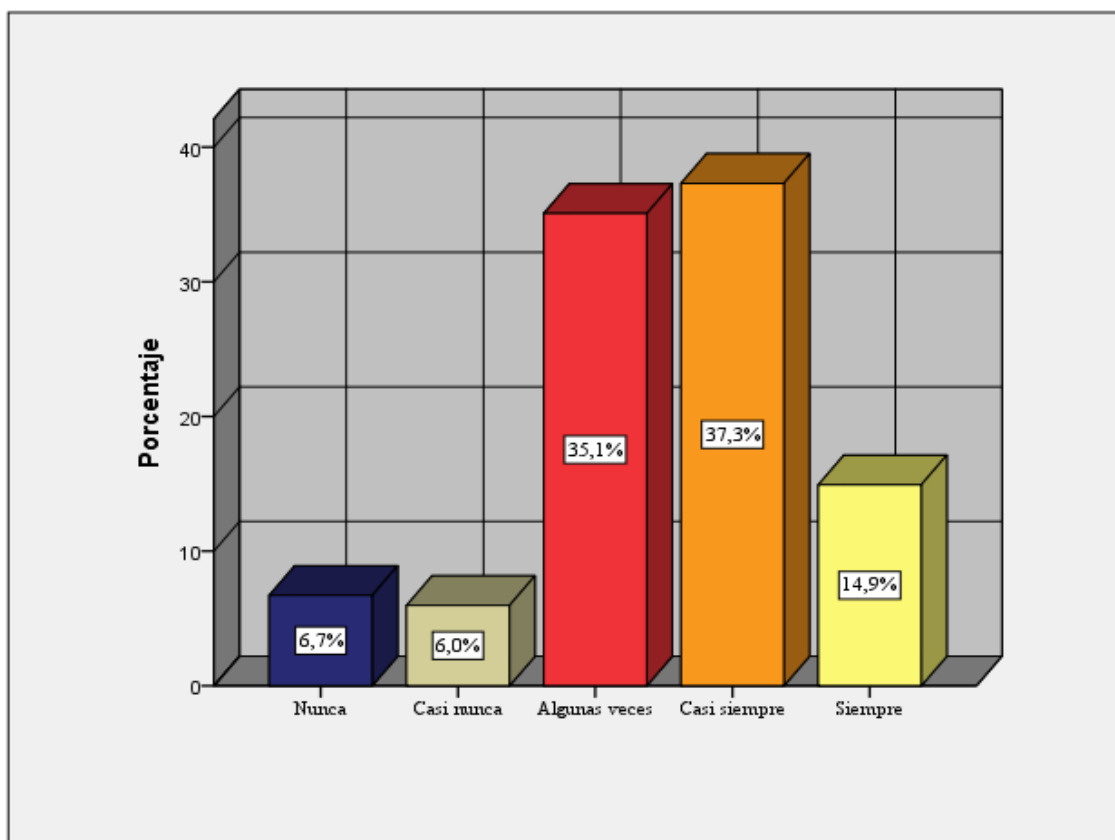


Figura 31 Ítem 7. ¿Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 48 así como en la Figura 31 se observa que el 6,7% (9 trabajadores) manifiesta que nunca, un 6% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 35,1% (47 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 37,3% (50 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 14,9% (20 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre existen reuniones interdepartamentales en su centro laboral.

Tabla 49

Ítem 8. ¿Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	2	1,5
	Casi nunca	4	3,0
	Algunas veces	23	17,2
	Casi siempre	59	44,0
	Siempre	46	34,3
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

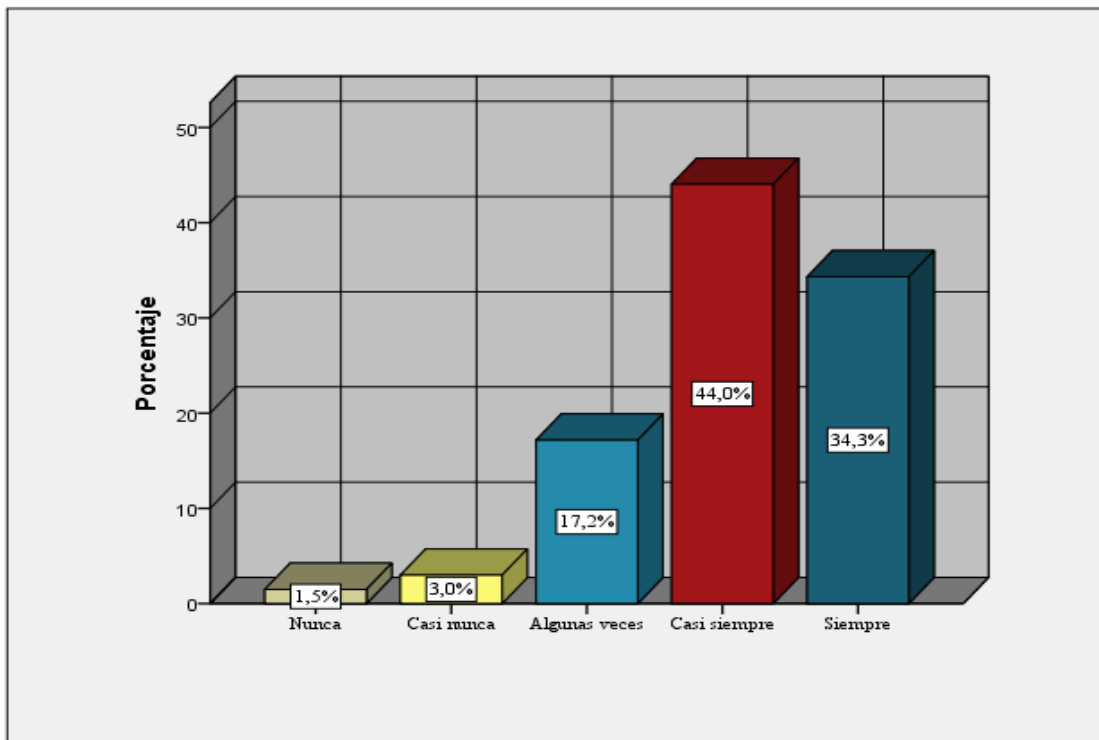


Figura 32. Ítem 8. ¿Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 49 así como en la Figura 32 se observa que el 1,5% (2 trabajadores) manifiesta que nunca, un 3% (4 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 17,2% (23 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 44% (59 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre llevan buenas relaciones personales con sus colegas de su centro laboral.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Establecimiento de objetivos”**

Tabla 50

Ítem 9. ¿Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	1	,7
	Algunas veces	25	18,7
	Casi siempre	63	47,0
	Siempre	44	32,8
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

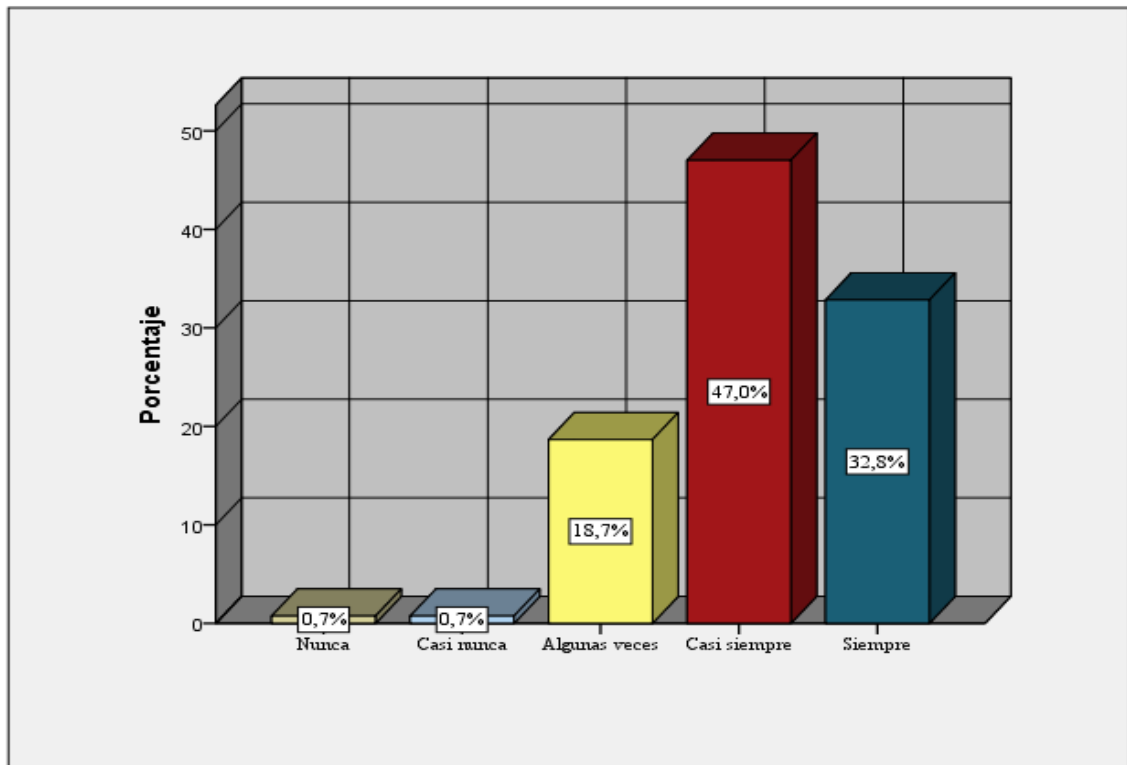


Figura 33. Ítem 9. ¿Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 50 así como en la Figura 33 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 0,7% (1 trabajador) manifiesta que casi nunca, un 18,7% (25 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 47% (63 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 32,8% (44 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar.

Tabla 51

Ítem 10. ¿Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	4	3,0
	Algunas veces	20	14,9
	Casi siempre	76	56,7
	Siempre	33	24,6
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

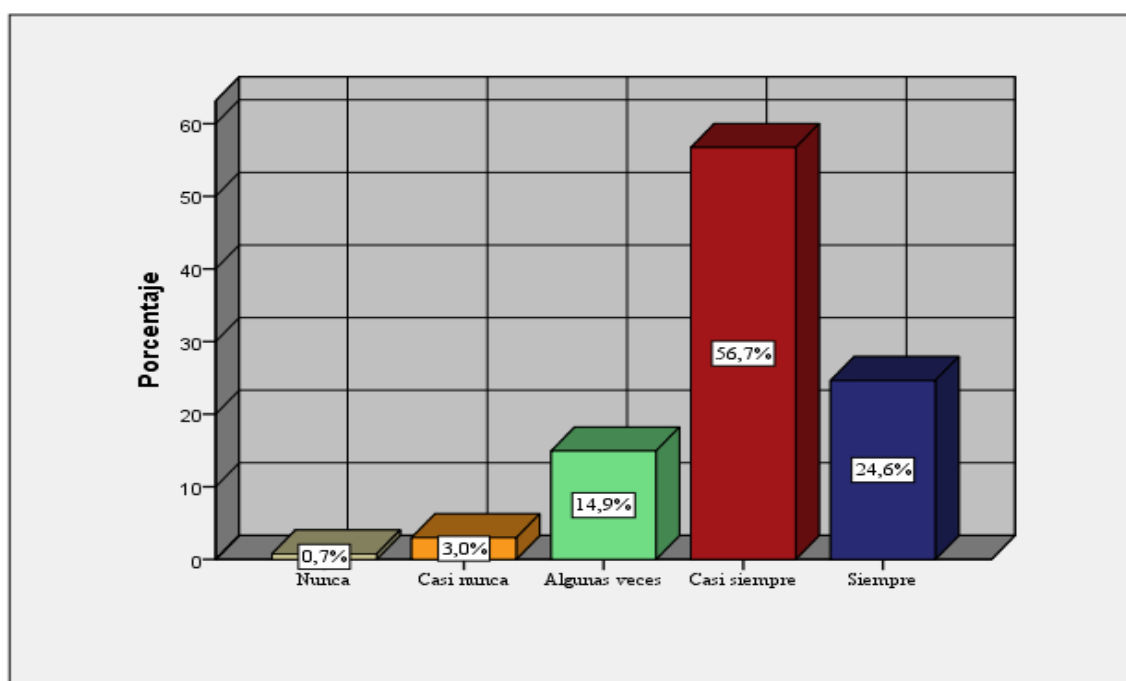


Figura 34. Ítem 10. ¿Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 51 así como en la Figura 34 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 3% (4 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 14,9% (20 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 56,7% (76 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 24,6% (33 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar.

Tabla 52

Ítem 11. ¿Cumples con tus metas personales que te propones?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	3	2,2
	Algunas veces	16	11,9
	Casi siempre	68	50,7
	Siempre	46	34,3
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

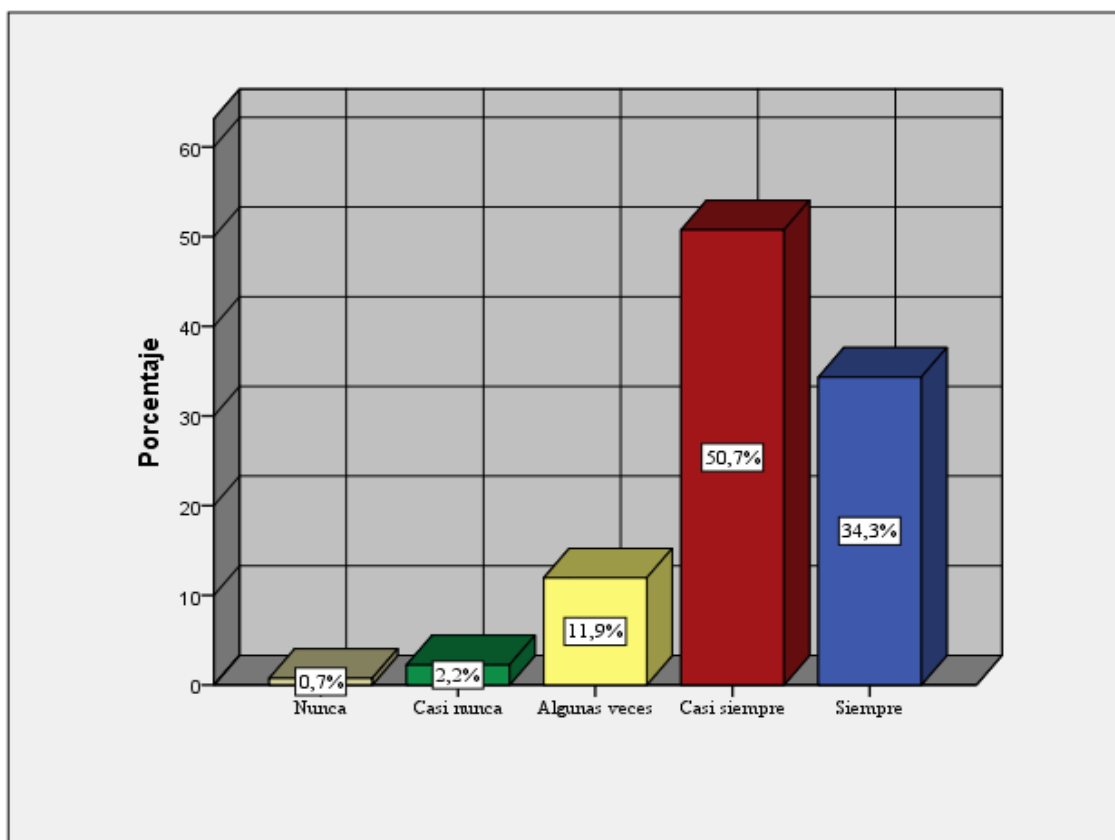


Figura 35. Ítem 11. ¿Cumples con tus metas personales que te propones?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 52 así como en la Figura 35 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 2,2% (3 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 11,9% (16 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 50,7% (68 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre cumplen con sus metas personales que te propones.

Tabla 53

Ítem 12. ¿Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales?

	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	,7
Casi nunca	1	,7
Válidos Algunas veces	39	29,1
Casi siempre	63	47,0
Siempre	30	22,4
Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

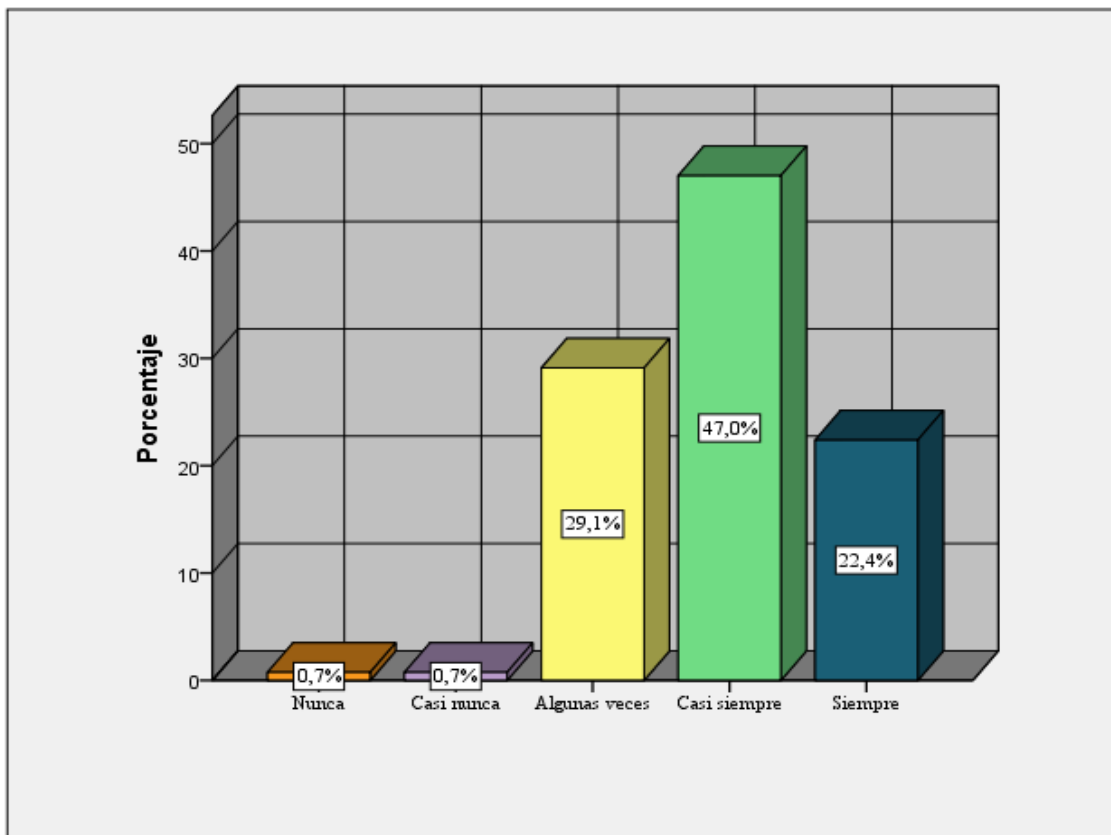


Figura 36. Ítem 12. ¿Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 53 así como en la Figura 36 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 0,7% (1 trabajador) manifiesta que casi nunca, un 29,1% (39 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 47% (63 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 22,4% (30 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo cumple con las metas institucionales.

- **Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones”**

Tabla 54

Ítem 12. ¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	37	27,6
	Casi siempre	53	39,6
	Siempre	35	26,1
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

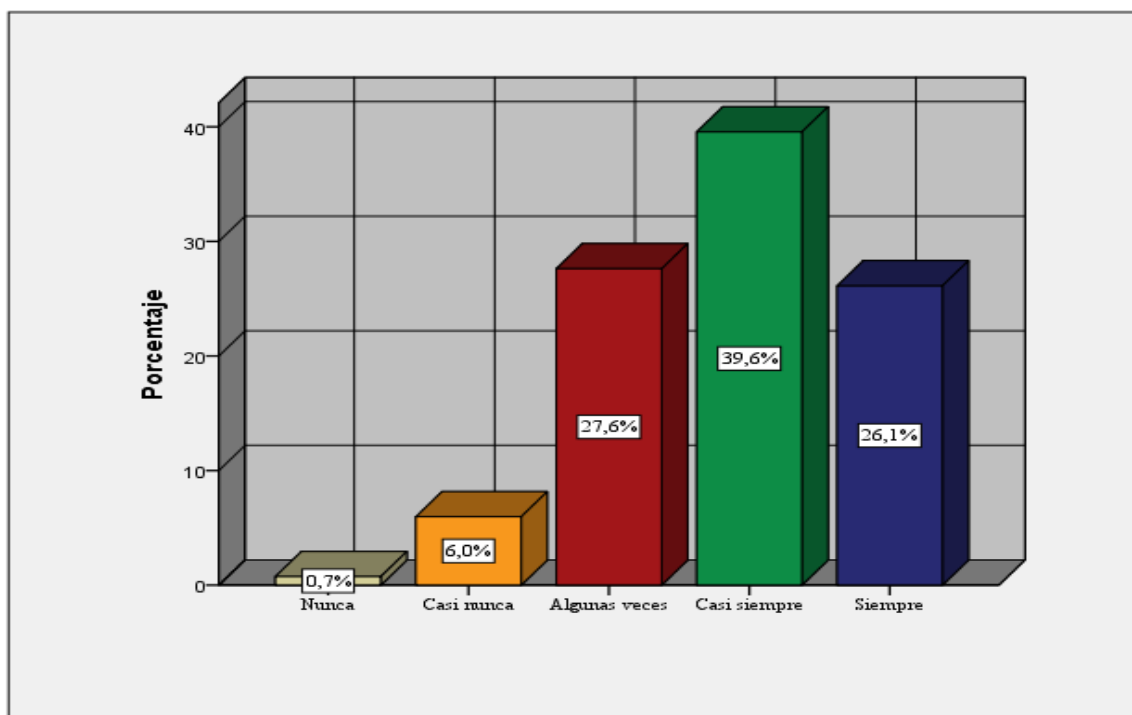


Figura 37. Ítem 13. ¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 54 así como en la Figura 37 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 6% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 27,6% (37 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 39,6% (53 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 26,1% (35 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas.

Tabla 55

Ítem 14. ¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	15	11,2
	Algunas veces	46	34,3
	Casi siempre	51	38,1
	Siempre	21	15,7
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

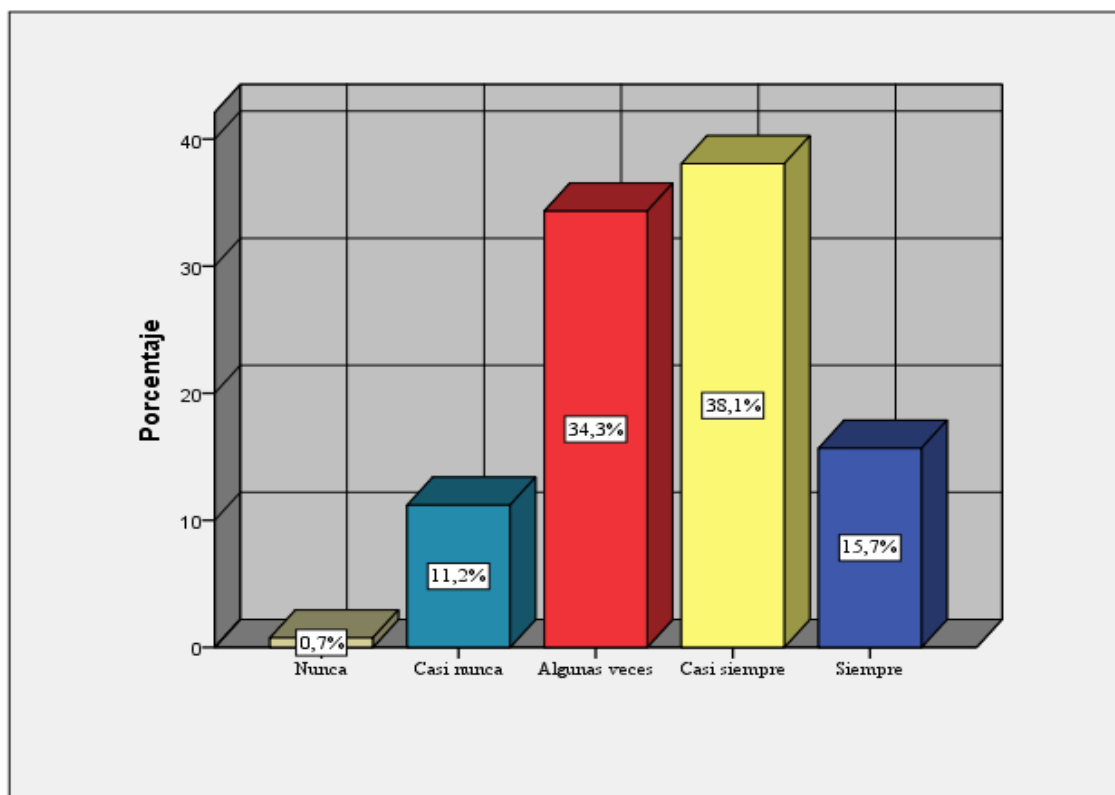


Figura 38. Ítem 14. ¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 55 así como en la Figura 38 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 11,2% (15 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 38,1% (51 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 15,7% (21 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades.

Tabla 56

Ítem 15. ¿Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúa las opciones que se tiene?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	3	2,2
	Casi nunca	6	4,5
	Algunas veces	42	31,3
	Casi siempre	59	44,0
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

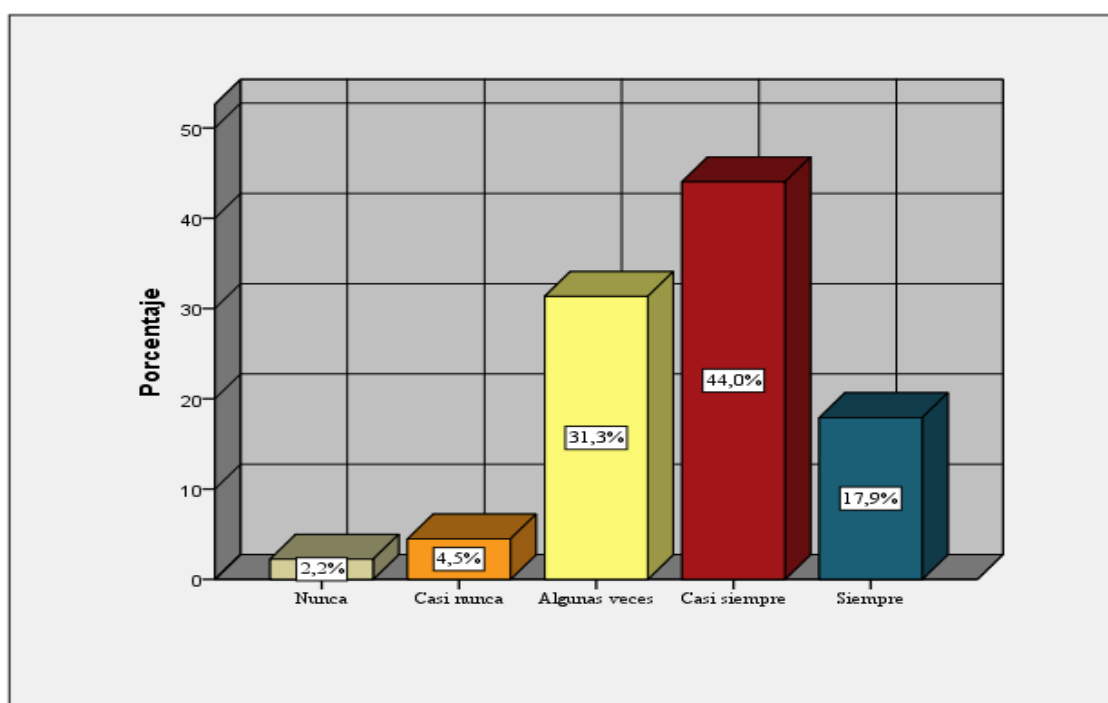


Figura 39. Ítem 15. ¿Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúa las opciones que se tiene?

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 56 así como en la figura 39 se observa que el 2,2 % (3 trabajadores) manifiesta que nunca, un 4,5% (6 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 31,3% (42 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 44% (59 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúa las opciones que se tiene.

Tabla 57

Ítem 16. ¿La toma de decisiones se hace en equipo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	3,0
	Casi nunca	8	6,0
	Algunas veces	25	18,7
	Casi siempre	64	47,8
	Siempre	33	24,6
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

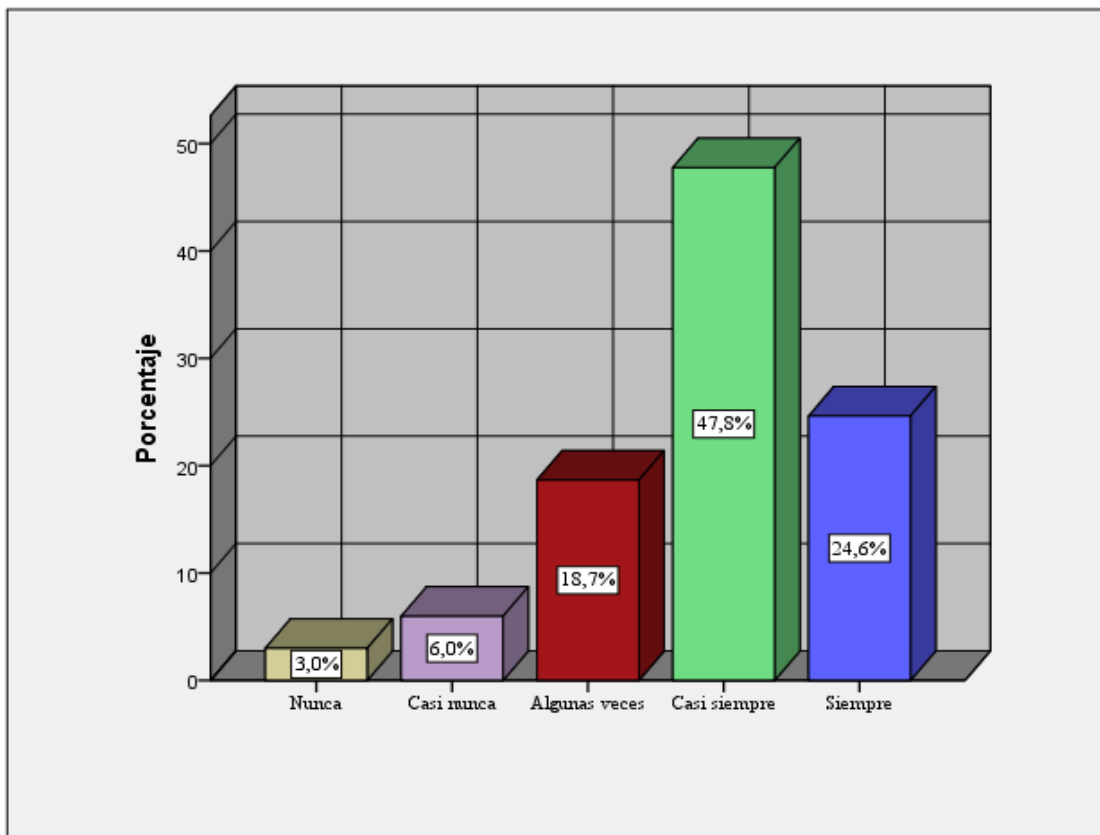


Figura 40. Ítem 16. ¿La toma de decisiones se hace en equipo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 57 así como en la Figura 40 se observa que el 3 % (4 trabajadores) manifiesta que nunca, un 6% (8 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 18,7% (25 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 47,8% (64 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 24,6% (33 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre la toma de decisiones se hace en equipo.

- Análisis descriptivo de la dimensión “Habilidades interpersonales”

Tabla 58

Ítem 17. ¿Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	4	3,0
	Casi nunca	15	11,2
	Algunas veces	40	29,9
	Casi siempre	46	34,3
	Siempre	29	21,6
	Total	134	100,0

Fuente: Elaboración propia.

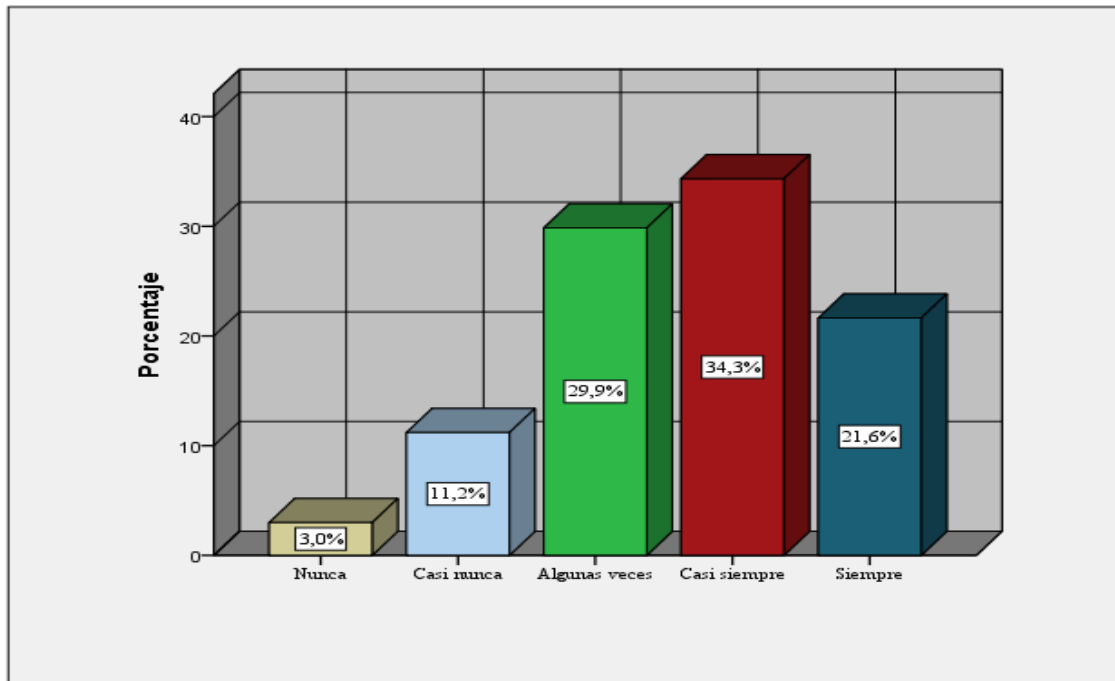


Figura 41. Ítem 17. ¿Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 58 así como en la figura 41 se observa que el 3 % (4 trabajadores) manifiesta que nunca, un 11,2% (15 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 29,9% (40 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 34,3% (46 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 21,6% (29 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo.

Tabla 59

Ítem 18. ¿Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	5	3,7
	Casi nunca	12	9,0
	Algunas veces	39	29,1
	Casi siempre	54	40,3
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

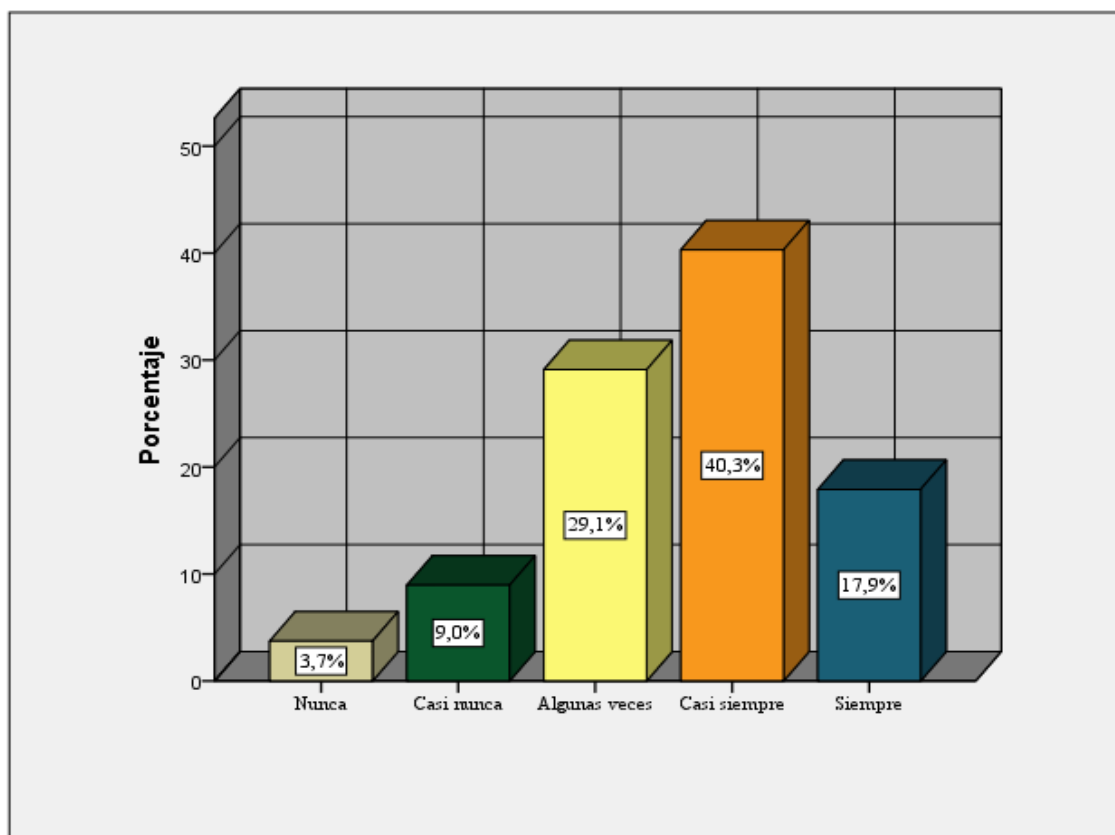


Figura 42. ¿Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 59 así como en la Figura 42 se observa que el 3,7 % (5 trabajadores) manifiesta que nunca, un 9% (12 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 29,1% (39 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 40,3% (54 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre realizan críticas constructivas dentro de su equipo de trabajo.

Tabla 60

Ítem 19. ¿Tu equipo trabaja con objetividad?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	1	,7
	Casi nunca	4	3,0
	Algunas veces	40	29,9
	Casi siempre	59	44,0
	Siempre	30	22,4
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

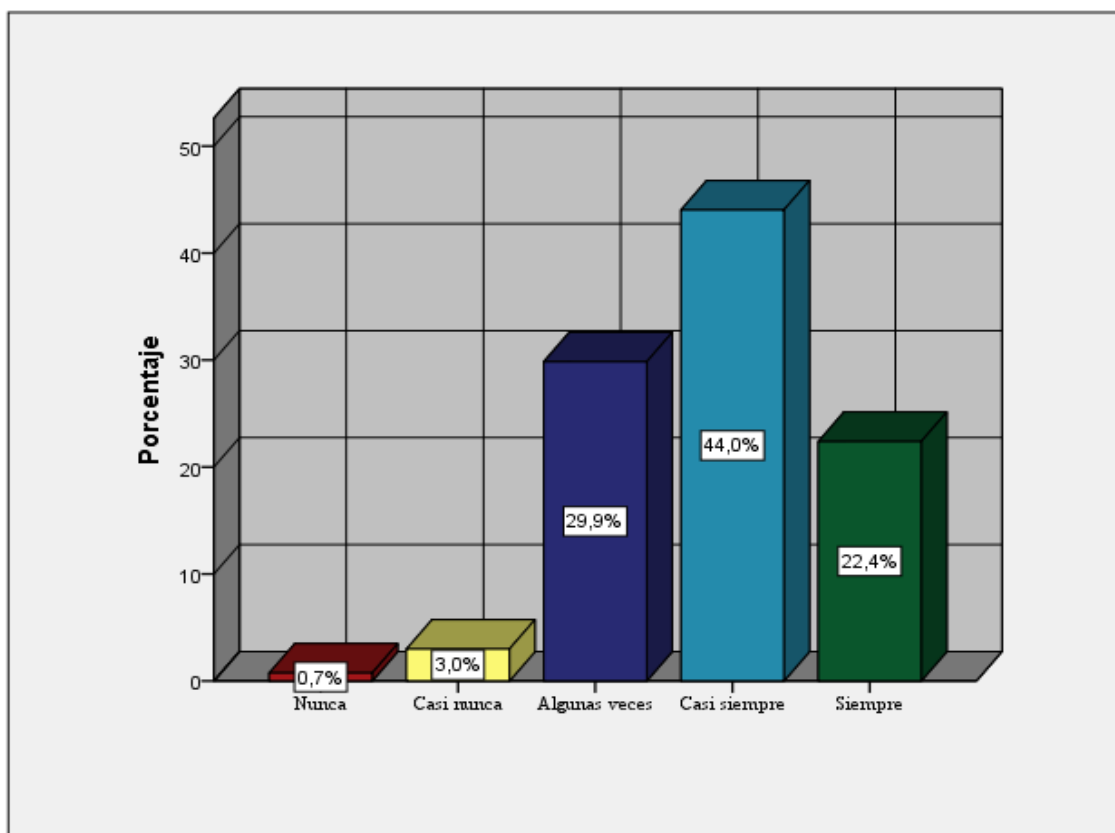


Figura 43. Ítem 19. ¿Tu equipo trabaja con objetividad?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 60 así como en la Figura 43 se observa que el 0,7 % (1 trabajador) manifiesta que nunca, un 3% (4 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 29,9% (40 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 44% (59 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 22,4% (30 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo trabaja con objetividad.

Tabla 61

Ítem 20. ¿Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás?

	Escala	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Nunca	9	6,7
	Casi nunca	17	12,7
	Algunas veces	35	26,1
	Casi siempre	49	36,6
	Siempre	24	17,9
	Total		134

Fuente: Elaboración propia.

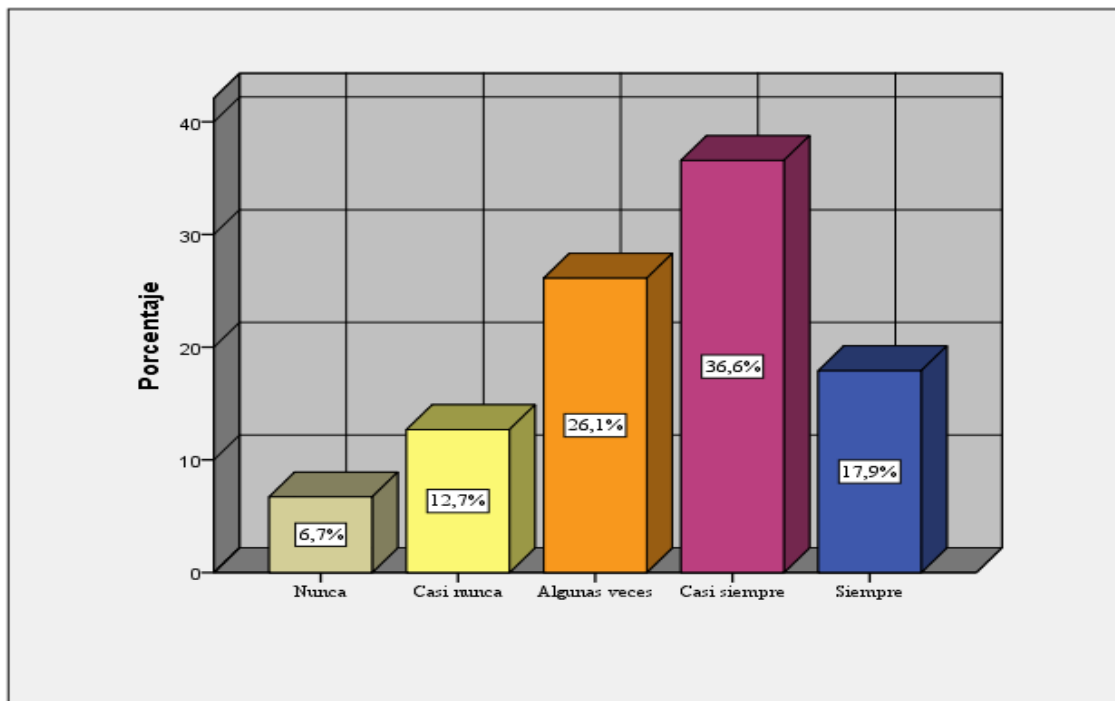


Figura 44. Ítem 20. ¿Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás?

Fuente: Elaboración propia.

La Tabla 61 así como en la Figura 44 se observa que el 6,7 % (9 trabajadores) manifiesta que nunca, un 12,7% (17 trabajadores) manifiesta que casi nunca, un 26,1% (35 trabajadores) manifiesta algunas veces, un 36,6% (49 trabajadores) manifiesta casi siempre y un 17,9% (24 trabajadores) manifiesta siempre. En consecuencia, se concluye que los trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho manifestaron que casi siempre su equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás.

3.3. Prueba de hipótesis

Antes de realizar la prueba de hipótesis, deberemos determinar el tipo de instrumento que utilizaremos para la contrastación, usaremos la prueba de normalidad de Kolmogorov–Smirnov y así establecer si los instrumentos obedecerán a la estadística paramétrica o no paramétrica.

Tabla 62
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Habilidades directivas	,080	134	,037
Habilidades personales	,147	134	,000
Habilidades interpersonales	,082	134	,027
Habilidades grupales	,099	134	,003
Habilidades de comunicación	,103	134	,001
Habilidades técnicas	,119	134	,000
Trabajo en equipo	,080	134	,033

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

Por ello se determina que los datos no tienen una distribución normal ($p < 0,05$) y la prueba a aplicar es la correlación de Spearman.

HIPÓTESIS GENERAL

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 63*Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades directivas y trabajo en equipo*

		Habilidades directivas	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
	Habilidades directivas		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	134	134
	Trabajo en equipo		
	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	134	134

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 63 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,549$), por lo que se concluye que existe relación moderada entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 64**Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades personales y trabajo en equipo**

		Habilidades personales	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,400**	
	Habilidades personales	Sig. (bilateral)	. ,000	
	N	134	134	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,400**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.	
	N	134	134	

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 64 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,400$), por lo que se concluye que existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 65

Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades interpersonales y trabajo en equipo

		Habilidades interpersonales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,487**
	Habilidades interpersonales		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	134	134
	Trabajo en equipo		
	Coefficiente de correlación	,487**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	134	134

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 65 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,487$), por lo que se concluye que existe relación moderada entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 66*Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades grupales y trabajo en equipo*

		Habilidades grupales	Trabajo en equipo
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,599**
	Habilidades grupales	Sig. (bilateral)	.
		N	134
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,599**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	134

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 66 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,599$), por lo que se concluye que existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 4

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 67*Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades grupales y trabajo en equipo*

		Habilidades de comunicación	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,453**	
	Habilidades de comunicación	Sig. (bilateral)	.000	
	N	134	134	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,453**	1,000
		Sig. (bilateral)	.000	.
	N	134	134	

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 67 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,453$), por lo que se concluye que existe relación moderada entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

HIPÓTESIS ESPECÍFICA 5

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Ha: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

Tabla 68*Correlación de Rho de Spearman entre las habilidades técnicas y trabajo en equipo*

		Habilidades técnicas	Trabajo en equipo	
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,522**	
	Habilidades técnicas	Sig. (bilateral)	,000	
		N	134	
	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	,522**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	134	134

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

Fuente: Elaboración propia.

Se observa en la Tabla 68 que con el estudio se determinó que existe una correlación positiva moderada y muy significativa ($p = 0,000 < 0,05$; $r = 0,522$), por lo que se concluye que existe relación moderada entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

3.4. Discusión de resultados

En la presente investigación luego de aplicar al estadístico Rho de Spearman el resultado arrojado es de 0.549, indicando que existe una correlación moderada, positiva y muy significativa entre las variables habilidades directivas y trabajo en equipo, al respecto Pereda et al (2016), en su investigación titulada: “Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España)”. En la cual tuvo como objetivo general identificar las habilidades directivas más valoradas por los empleados públicos de la provincia de Córdoba, que pueden ser consideradas como personales, interpersonales o de dirección de personas, también denominadas, propiamente dichas, como directivas, concluyó que existe la necesidad imperiosa de contar con personas que cuenten con habilidades directivas, que se enfatice el esfuerzo en desarrollar políticas activas de recursos humanos que incidan en la necesidad de

desarrollar habilidades, de valorarlas, de invertir en formación, de adecuar los procesos selectivos para que cuenten más los elementos actitudinales, como los relativos a determinadas competencias, superando de esta forma la supremacía que actualmente tiene la selección basada en el mero conocimiento teórico. Asimismo en la investigación de Avales & Quintanilla (2015) titulada “Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo de equipo del área de atención al cliente Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015”, llego a la conclusión que los factores relevantes de gestión para que logren la efectividad del trabajo en equipo son necesarios el esfuerzo conjunto y constante de sus colaboradores y directivos, compartiendo responsabilidades y asumiendo compromisos.

Referente a la hipótesis específica 1, en los resultados se observa una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p = 0,00 < 0.05$ y el valor del coeficiente de correlación es de 0.400, siendo una correlación de grado moderado, positivo y muy significativo dando como consecuencia que existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Al respecto Vaca (2012) en su investigación titulada “El desarrollo de las habilidades de comunicación mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo bachillerato del colegio mixto fiscal José María Velasco Ibarra del Carrión Milagro durante el periodo lectivo” 2011-2012 se relaciona por lo manifestado concluyó en que los factores que obstaculizan el trabajo en equipo es carencia de trabajo en equipo del personal jerárquico y docente, individualismo por parte de los directivos como docentes para llevar a cabo una determinada tarea, deficiencias en el manejo de las estrategias administrativas, escasa integración del personal docente y jerárquico en las diferentes actividades pedagógicas, ineficiente liderazgo, influencia sobre los grupos que no permiten el logro de ciertos objetivos. Lo que refuerza en su teoría Ruiz (2018) en su investigación titulada “Habilidades gerenciales en prevalencia de anemia en niños de 6 a 36 meses en el director del centro de salud Tahuantinsuyo Bajo Independencia – 2017” quien menciona que las personas con excelentes habilidades personales llegan a la cima de su eficacia personal y de su organización, puesto que permiten a los trabajadores interactuar con éxito en un trabajo cada vez más desafiante sometido a un entorno cambiante.

Referente a la hipótesis específica 2, en los resultados se observa una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p = 0,00 < 0.05$ y el valor del coeficiente de correlación es de 0.487, siendo una correlación de grado moderado, positivo y muy significativo dando como consecuencia que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. la cual me permite validar con el antecedente que se cita en la investigación de Olivera & Ravillet (2013) titulada “ El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almazor Aguinaga Asenjo 2012” quien señala en sus conclusiones que el trabajo en equipo para el personal de salud tiene gran importancia, al significarlo como un sistema de trabajo, integrado por un equipo de profesionales unidos mediante un objetivo en común, pero que se requiere de conocimientos para poder planificar y ejecutar correctamente el trabajo en equipo dentro del hospital. De manera semejante, en la investigación Navarro (2017) titulada “Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los gobiernos regionales – Perú 2017”, concluyo que las habilidades intrapersonales muestran relación significativa con el trabajo en equipo, existiendo evidencias de que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es significativo (0,731) y el nivel de significancia $p = 0,00 < 0,05$ lo cual permite validar que cuanto más colaboración y coordinación entre los miembros del equipo y más compromiso exista con las tareas y con el propio equipo, mejores serán los resultados.

Referente a la hipótesis específica 3, en los resultados se observa una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p = 0,00 < 0.05$ y el valor del coeficiente de correlación es de 0.599, siendo una correlación de grado moderado, positivo dando como consecuencia que existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Estos hallazgos representan que, si se incrementan las puntuaciones de las habilidades grupales, las puntuaciones en la variable de trabajo en equipo se incrementan moderadamente. Estos resultados coinciden con los resultados obtenidos en la tesis de Navarro (2017) realizó la investigación titulada “Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017”, quien llegó a la conclusión que las habilidades grupales muestran una relación significativa con el trabajo en equipo,

según el coeficiente de correlación Rho de Spearman es significativo (0,662) y el nivel de significancia bilateral de 0,001. Adicionalmente en la investigación de Lucas (2012) titulada: “El trabajo en equipo, un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca” donde se analizó los factores culturales, personales y situacionales que intervienen en la implementación de la colaboración y el trabajo en equipo interprofesional entre los distintos profesionales concluyendo que los trabajadores asumen sus diferentes roles y tienen intereses diversos lo que implica la falta de trabajo en equipo.

Referente a la hipótesis específica 4, en los resultados se observa una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p = 0,00 < 0,05$ y el valor del coeficiente de correlación es de 0.453, siendo una correlación de grado moderado, positivo y muy significativo dando como consecuencia que existe relación significativa entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Estos hallazgos representan que, si se incrementan las puntuaciones de las habilidades grupales, las puntuaciones en la variable de trabajo en equipo se incrementan moderadamente. Este resultado es consistente en la tesis Leyton (2018) titulada “Habilidades directivas de los jefes de grupo y el trabajo en equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016, que evidenciaron una relación directa y significativa entre la variable habilidades directivas de los jefes de grupo y el variable trabajo en equipo según la dimensión comunicación desde la percepción de los funcionarios pymes en las agencias de una entidad financiera en la región Norte 2 y 3 en el Perú en el año 2016 y recomienda implementar talleres de juegos de roles para los funcionarios donde se planteen y resuelvan conflictos latentes, así poder descubrir las habilidades directivas que puedan tener inmersos en su gestión. Asimismo, en los antecedentes de Castro (2018) en su investigación “Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho – 2018” menciona que según Organización Mundial de la Salud OMS (2008), establece la importancia de desarrollar las Habilidades Gerenciales a nivel profesional y refiere a la Universidad como la entidad responsable de modelar las competencias laborales y profesionales. De acuerdo a lo referido, la OMS, propuso la necesidad de preparar a los jóvenes en diversas habilidades,

las cuales tienen relación con las habilidades directivas para la vida, para aprender a convivir en armonía: Toma de decisiones y solución de problemas, Pensamiento creativo y analítico, Comunicación y habilidades interpersonales y Autoconocimiento y empatía y Manejo de las emociones y el estrés.

Referente a la hipótesis específica 5, en los resultados se observa una correlación estadísticamente significativa es la que muestra un valor $p = 0,00 < 0.05$ y el valor del coeficiente de correlación es de 0.522, siendo una correlación de grado moderado, positivo y muy significativo dando como consecuencia que existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Ante lo expuesto anteriormente se énfasis a Griffin & Van Fleet (2016) quienes mencionan que las habilidades técnicas es la capacidad del director/ gerente para realizar o entender tareas parcialmente concretas que necesiten de conocimientos especializados. Adicionalmente en la investigación de Aguilar (2014) titulada Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la Jurisdicción de la UGEL N° 04 - 2013, menciona que el trabajo en equipo de una organización es un aspecto importante para crear un mecanismo eficiente que sirva para efectuar las actividades y los proyectos apropiadamente. Un equipo o grupo habitualmente tiene un líder, que guía a los demás miembros para lograr las expectativas de la organización. Además, cada líder de equipo debe incorporar a todos sus colaboradores para incrementar la motivación y la moral en el ambiente de trabajo. Un trabajador no puede abarcar o encargarse de todas las responsabilidades de una organización. Cada directivo tiene ciertas habilidades que contribuyen con un área específica. En otras palabras, un área tiene un conjunto de trabajadores que participan individualmente con algo, para alcanzar las metas de la organización.

PROPUESTA TEÓRICA Y/O TECNOLÓGICA

Hoy en día en las organizaciones es trascendental tener en cuenta la importancia de las habilidades directivas y trabajo en equipo, para que puedan tener un buen desempeño en el desarrollo de las actividades, donde el recurso humano es el activo valioso que tienen las empresas, es recomendable que se realice con frecuencia capacitaciones en temas de actualidad relacionados a sus funciones, de esta manera se puede seguir mejorando en el desempeño, lo que se busca hoy en día en las organizaciones es tener una estrecha relación con los colaboradores para mejorar los resultados que se esperan alcanzar con el trabajo en equipo, es tiempo de romper las barreras entre la jerarquía de las organizaciones todos los miembros de la organización son importantes para lograr alcanzar los objetivos, todos trabajan por una misma razón para ello los líderes deben enseñar y trabajar de la mano con los miembros para obtener el resultado que se pretende alcanzar.

Con el adecuado desarrollo de las habilidades directivas se puede mejorar el desempeño de los miembros de la organización, se deben tener en consideración el trabajo y el esfuerzo que realizan cada miembro en su función, se deben reconocer el esfuerzo que realiza cada uno, para que se sientan valorados y considerados en la organización, los directivos deben demostrar su compromiso con los colaboradores para que ellos repercutan con un buen desempeño.

Por otro lado, también es importante tener en cuenta que el equipo de trabajo mantiene una estrecha relación con las habilidades directivas los líderes del equipo deben compartir sus conocimientos con los miembros y lo más importante es mantener una comunicación abierta, donde pueden expresar sus ideas para sumar al objetivo y conseguir alcanzar las metas trazados.

CONCLUSIONES

Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = 0,400$, determinamos que existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. A medida que el jefe demuestre la habilidad para resolver problemas de manera analítica reforzara el cumplimiento de los objetivos que deben alcanzar como equipo.

Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = 0,487$, determinamos que existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. A medida que el jefe refuerce las relaciones de confianza de su equipo mediante una comunicación de apoyo, mejorara el trabajo en equipo dentro de la institución.

Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = 0,599$, determinamos que existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. A medida que el jefe tenga la capacidad de realizar una adecuada distribución del personal para que logren los objetivos esperados, lograrán que el personal administrativo realice correctamente su rol de trabajo en equipo.

Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = 0,453$, determinamos que existe relación significativa entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. A medida que el jefe tenga la habilidad de dirigir y estimular la conducción de las reuniones de trabajo de manera adecuada mediante el uso correcto uso de las presentaciones orales o escritas, lograrán que el personal cumpla con las metas trazadas.

Con un nivel de significancia $p = 0,000 < 0,05$ y una correlación moderada positiva y muy significativa $r = 0,522$, determinamos que existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. A medida que el jefe desarrolle habilidades de planificar para poder tomar decisiones acertadas, el personal administrativo conseguirá cumplir con las metas trazadas.

RECOMENDACIONES

1. Estimular el desarrollo organizacional de las gerencias a través de capacitaciones de coaching para reforzar sus habilidades directivas, también es importante aplicar el arte de escuchar y mejorar el grado de la comunicación, que permitan con mayor efectividad puedan solucionar los problemas de manera analítica.

2. Realizar un diagnóstico en la cual se pueda acceder a revelar la realidad de la gerencia con respecto a las habilidades directivas de los jefes en el manejo correcto durante la resolución específicas de conflictos que suceden en el desarrollo de las metas, también se debe crear un ambiente laboral positivo y realizar dinámicas de grupo, esto nos ayudara que los integrantes se conozcan mejor que cooperen entre ellos que descubran y aprendan nuevas habilidades, esto nos permitirá el trabajo en equipo dentro de la institución.

3. Realizar mejoras en la formación de equipos de trabajo se debe tener una visión del trabajo a realizar, conocer los integrantes del equipo, definir los roles de cada uno, elaborar un plan de trabajo y lo más importante para que el equipo tenga éxito se debe tener una comunicación eficiente, nos permitirá para ser más efectivos al momento de resolver situaciones de conflictos dentro del hospital.

4. Establecer estrategias de mejoras y actualización para realizar un eficiente desempeño durante de las reuniones de trabajo y en las presentaciones orales o escritas.

5. Implementar capacitaciones en las herramientas tecnológicas para impulsar las habilidades técnicas, mejoras en las habilidades de planificación y análisis al momento de tomar decisiones acertadas y conseguir cumplir con las metas trazadas.

FUENTES DE INFORMACIÓN

BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). Diccionario de comportamientos. Gestión por competencias (1° Ed.). Argentina: Granica.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación. (3ª Ed.). Colombia: Pearson.
- Bernal, C. & Sierra, H. (2013). Proceso administrativo para las organizaciones del siglo XXI. (2ª Ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Cegarra, J. (2014). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2015). Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones. (3ª Ed.). México: Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. El capital humano en las organizaciones (9ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. & Sapiro (2011). Planeación estratégica. Fundamentos y aplicaciones (3ª Ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Franklin, E. (2013). Auditoría administrativa. Evaluación y diagnóstico empresarial (3° Ed.). México: Pearson Educación.
- Gonzales, C. & Valenzuela, D. (2012). Manual de gestión empresarial. Perú: Magygraf.
- Gonzalez, M. (2006). Habilidades directivas. España: Atakira Grafic
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2010). Comportamiento organizacional (9ª Ed.). México: Cengage Learning.

- Griffin, R. & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª Ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Zapata, N. & Mendoza C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato*. México: Mc Graw Hill.
- Huerta, J., & Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas* (2 Ed.). México: Pearson.
- Koontz, H.; Weihrich, H. & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. (14ª Ed.). México: Mc Graw – Hill.
- Louffat, E. (2013). *Administración de equipos humanos* (1º Ed.). Argentina: Cengage Learning.
- Lovelock, C. & Wirtz, J. (2015). *Marketing de servicios. Personal, tecnología y estrategia* (7º Ed.). México: Pearson Educación.
- Lussier, R. & Achua, C. (2011). *Liderazgo*. (4ª Ed.). México: Cengage Learning.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. España: Díaz de Santos.

Newstrom, J. (2007). Comportamiento Humano en el trabajo (12° Ed.). México: McGraw – Hill Interamericana.

Robbins, S. & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. (15ª Ed.). México: Pearson.

Winter, R. (2000). Manual de trabajo en equipo. Madrid: Díaz de Santos.

Schermerhorn, J. (2010). Administración. (2ª Ed.). México: Limusa.

Whetten, D. & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. (8ª Ed.). México: Pearson.

PÁGINAS WEB

Aguilar, H. (2016). Trabajo en equipo y clima organizacional. Universidad Rafael Landívar. Recuperado el 22 de agosto del 2018 de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>

Avalos, M. & Quintanilla, L. (2015). Factores relevantes de gestión que influyen en la efectividad del trabajo en equipo del área de atención al cliente. Hospital Primavera de la ciudad de Trujillo en el año 2015. Tesis de licenciatura. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú. Recuperado el 11 de mayo del 2019, de <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1387>

Barba, D. & Chacón, J. (2009). Trabajo en equipo y calidad del cuidado de enfermería al paciente hospitalizado. Hospital de Apoyo Chepen-2009. Tesis de licenciatura. Universidad de Trujillo, Sede Valle Jequetepeque. Perú. Recuperado el 11 de mayo del 2019, de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/8628/1257.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro, Y. (2018). Habilidades directivas y trabajo en equipo en docentes de la red 9, UGEL 05, San Juan de Lurigancho - 2018. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado el 01 de abril del 2019 de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/22608/Castro_HY..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hospital Regional de Huacho. Dirección Regional de Salud, Gobierno Regional de Lima (2018) “evaluación de desempeño y conducta laboral”.

Hospital Regional de Huacho. “Resumen ejecutivo análisis de situación de salud Hospital General de Huacho y Servicios Básicos de Salud Huaura Oyón”. Recuperado el 15 de noviembre del 2018, de https://www.hdhuacho.gob.pe/WEB/descargas_epi/asis/001_2016.pdf

Huerta-Riveros, P.; Leyton-Pavez, C. & Saldia-Barahona, H. (2009). Análisis de las competencias directivas de una red de salud pública. *Revista de Salud Pública*. Vol. 11 (6), diciembre 2009, pp. 979-987. Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 11 de mayo del 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/422/42219021014.pdf>

Leyton, J. (2017). Habilidades directivas de los jefes de grupo y el trabajo en equipo desde la percepción de los funcionarios pymes de las agencias de una entidad financiera de la región norte 2 y 3 del Perú en el 2016. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado el 03 de abril del 2019 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8677/Leyton_BJE.PDF?sequence=1&isAllowed=y

Lucas (2012). El Trabajo en Equipo: un estudio de caso en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General Universitario Rafael Méndez de Lorca. Tesis doctoral. Universidad de Murcia. España. Recuperado el 12 de diciembre del 2015, de [http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/29618/1/Con cpci %C3 %B3n%20Lucas%20Garc%C3%ADa-%20Tesis%20 Doctoral. Pdf](http://digitum.um.es/jspui/bitstream/10201/29618/1/Con%20cpci%20%20B3n%20Lucas%20Garc%20%20ADa-%20Tesis%20Doctoral.Pdf)

Navarro, V. (2017). Habilidades gerenciales y trabajo en equipo en los Gobiernos Regionales – Perú 2017. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado el 03 de abril del 2019 de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/17411/Navarro_%C3%91VDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Olivera, S. & Ravillet, I. (2013). El trabajo en equipo desde la percepción del profesional de salud Servicio de Neonatología Hospital Almanzor Aguinaga Asenjo 2012. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo. Tesis. Recuperado el 15 de diciembre del 2018, de <http://tesis.usat.edu.pe/handle/usat/382>

- Pereda, J.; López-Guzmán, T. & González, F. (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Revista OmniaScience*. Universidad de Córdoba. España. Vol. 10 (3): pp. 528-561. Recuperado el 11 de mayo del 2019, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54932488003>
- Ruiz, E. (2018). Habilidades gerenciales en prevalencia de anemia en niños de 6 a 36 meses en el director del centro de salud Tahuantinsuyo Bajo, Independencia-2017. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado el 11 de mayo del 2019, de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21339/Ruiz_YEG.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Thompson, I. (2010). Definición de encuesta. Recuperado el 22 de agosto del 2018, de <https://www.promonegocios.net/mercadotecnia/encuestas-definicion.html>
- Vaca, A. (2012). El desarrollo de las habilidades de comunicación mediante el trabajo en equipo en los estudiantes de segundo de bachillerato del colegio fiscal mixto José María Velasco Ibarra del Cantón Milagro durante el periodo lectivo 2011 – 2012. Universidad Estatal de Milagro. Ecuador. Recuperado el 01 de abril del 2019 de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/240/3/EI%20desarrollo%20de%20las%20habilidades%20de%20comunicaci%C3%B3n%20mediante%20el%20trabajo%20en%20equipo%20en%20los%20estudiantes%20de%20segundo%20de%20bachillerato%20del%20colegio%20fiscal%20mixto%20Jos%C3%A9%20Mar%C3%ADa%20Velasco%20Ibarra%20del%20cant%C3%B3n%20Milagro%20du.pdf>

1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018.
 AUTOR: Ventocilla Veramendi, Flormila Noemí

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN TIPO, NIVEL, MÉTODO, DISEÑO, TÉCNICA E INSTRUMENTO	POBLACIÓN Y MUESTRA
PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.	HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.	Variable1: HABILIDADES DIRECTIVAS Dimensiones Indicadores 1a. Habilidades personales 1b. Habilidades interpersonales 1c. Habilidades grupales 1d. Habilidades de comunicación 1e. Habilidades técnicas	Tipo y nivel a) Tipo: Básica b) Nivel: Relacional Método y diseño a) Método: Hipotético - deductivo. b) Diseño: Correlacional, no experimental transversal. TÉCNICA E INSTRUMENTO: Técnica: Encuesta Análisis documental Instrumento: Cuestionario Validación: a) Interna Método alfa de Cronbach b) Externa Juicio de Expertos	Población: Consta de: 206 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho. Muestra : 134 trabajadores administrativos del Hospital Regional de Huacho.
PROBLEMAS SECUNDARIOS: ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018? ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Determinar la relación entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Determinar la relación entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.	HIPÓTESIS SECUNDARIAS: Existe relación significativa entre las habilidades personales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Existe relación significativa entre las habilidades grupales y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Existe relación significativa entre las habilidades de comunicación y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018. Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.	Variable2: TRABAJO EN EQUIPO 2a. Compromiso 2b. Comunicación 2c. Establecimiento de objetivos 2d. Habilidades de resolución de problemas y toma de decisiones 2e. Habilidades interpersonales		

1. CUESTIONARIO



CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO

PRESENTACIÓN:

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información y medir las “HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018”, cuyas opiniones personales solamente es de gran importancia para la investigación. Siendo el objetivo de estudio determinar la relación entre las habilidades directivas y el trabajo en equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018.

A. DATOS GENERALES:

1. Área de trabajo:.....
2. Sexo: Femenino Masculino
3. Tiempo de trabajo:
0 – 5 años 6 – 12 años 1 – 2 años 2 a mas
4. Condición: Contratado Contrato Indefinido Nombrado
Otros:.....

B. INDICACIONES:

- Este cuestionario es anónimo. por favor responder con sinceridad.
- Leer detenidamente cada ítem.
- Contesta a las preguntas marcando con una “x” en un solo recuadro, según sea tu opinión.

La escala de calificación es la siguiente:

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

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

ITEM	VARIABLE 1: HABILIDADES DIRECTIVAS	ESCALA VALORATIVA				
		S	CS	AV	CN	N
I	DIMENSIÓN: HABILIDADES PERSONALES	5	4	3	2	1
1	¿Tu jefe se preocupa por capacitarse constantemente demostrando preocupación por el desarrollo del autoconocimiento?					
2	¿Tu jefe maneja adecuadamente el estrés dentro del entorno laboral?					
3	¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera analítica?					
4	¿Tu jefe soluciona los problemas ocurridos en el centro laboral de manera creativa?					
II	DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES	5	4	3	2	1
5	¿Tu jefe establece relaciones de confianza con su equipo mediante una comunicación de apoyo?					
6	¿Tu jefe tiene la habilidad de ganar poder e influencia sobre su equipo de trabajo?					
7	¿Tu jefe motiva a sus trabajadores?					
8	¿Tu jefe maneja adecuadamente los conflictos ocurridos en su centro laboral?					
III	DIMENSIÓN: HABILIDADES GRUPALES	5	4	3	2	1
9	¿Tu jefe delega responsabilidad a los demás cuando es necesario?					
10	¿Tu jefe se preocupa en hacer fuerte su grupo de trabajo, hablando laboralmente?					
11	¿Tu jefe sabe formar equipos de trabajo que tengan rendimientos altos y logren objetivos esperados?					
12	¿Tu jefe lidera los cambios a realizarse en tu centro laboral?					
IV	DIMENSIÓN: HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
13	¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones orales?					
14	¿Tu jefe tiene la habilidad de elaborar presentaciones escritas?					
15	¿Tu jefe tiene la habilidad para realizar entrevistas y ser claro y preciso dentro del tema a tocar?					
16	¿Tu jefe conduce las reuniones de trabajo de manera adecuada?					
V	DIMENSIÓN: HABILIDADES TÉCNICAS	5	4	3	2	1
17	¿Tu jefe demuestra tener conocimientos de la tecnología que se utiliza en el hospital?					
18	¿Tu jefe demuestra tener los conocimientos de los servicios que se ofrecen en el hospital?					
19	¿Tu jefe demuestra tener la capacidad de planificar para poder tomar decisiones acertadas?					
20	¿Tu jefe conoce los objetivos del hospital, y orienta sus esfuerzos a cumplirlos?					

Fuente: Elaboración propia en base a (Whetten & Cameron, 2011) y (Griffin & Van, 2016).

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO

ITEM	VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO	ESCALA VALORATIVA				
		S	CS	AV	CN	N
I	DIMENSIÓN: COMPROMISO	5	4	3	2	1
1	¿Cumples con las actividades que te asignan en tu grupo de trabajo?					
2	¿Tu equipo de trabajo te asigna responsabilidades importantes demostrando que tienen confianza en tu persona?					
3	¿Confías en los miembros de tu equipo de trabajo?					
4	¿Trabajas con integridad?					
II	DIMENSIÓN: COMUNICACIÓN	5	4	3	2	1
5	¿Existe una comunicación fluida entre los miembros de tu equipo de trabajo?					
6	¿Tienes la habilidad de escuchar a tu equipo de trabajo?					
7	¿Existen reuniones interdepartamentales en tu centro laboral?					
8	¿Llevas buenas relaciones personales con tus colegas de tu centro laboral?					
III	DIMENSIÓN: ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS	5	4	3	2	1
9	¿Tu equipo de trabajo está enfocado en los objetivos a alcanzar?					
10	¿Los miembros de tu equipo conocen los objetivos que deben alcanzar como equipo?					
11	¿Cumples con tus metas personales que te propones?					
12	¿Tu equipo de trabajo cumple con las metas institucionales?					
IV	DIMENSIÓN: HABILIDADES DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS Y TOMA DE DECISIONES	5	4	3	2	1
13	¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar problemas?					
14	¿Tu equipo de trabajo tiene la habilidad de identificar oportunidades?					
15	¿Tu equipo de trabajo para conceder algo que se pida o desee evalúan las opciones que se tiene?					
16	¿La toma de decisiones se hace en equipo?					
V	DIMENSIÓN: HABILIDADES INTERPERSONALES	5	4	3	2	1
17	¿Tu equipo toma riesgos con el fin de cumplir efectivamente con su trabajo?					
18	¿Se realizan críticas constructivas dentro de tu equipo de trabajo?					
19	¿Tu equipo trabaja con objetividad?					
20	¿Tu equipo tiene la habilidad de reconocer los intereses y resultados de los demás?					

Fuente: Elaboración propia en base a (Koontz, Weihrich & Cannice, 2012) y (Bernal & Sierra, 2013).

2. BASES DE DATOS PRUEBA PILOTO

3.1. Base de datos generales de Habilidades Directivas

Ítems	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20
1	5	5	1	1	5	2	1	5	1	1	5	1	1	1	5	1	1	5	1	2
2	4	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	5	1	1
3	5	5	1	1	5	2	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	1	5	1	2
4	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	1	1	1	2
5	5	5	1	1	5	2	1	5	2	2	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1
6	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	2
7	4	1	5	1	1	2	2	5	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2
8	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	5	2
9	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
11	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1
12	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
13	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
15	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
16	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	3
17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
18	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	2
19	5	1	1	1	1	5	1	2	5	1	1	5	5	1	1	1	5	1	1	5
20	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	1	1	5	5	5

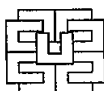
Fuente: Elaboración propia

3.2. Base de datos generales del Trabajo en Equipo

Ítems	Items1	Items2	Items3	Items4	Items5	Items6	Items7	Items8	Items9	Items10	Items11	Items12	Items13	Items14	Items15	Items16	Items17	Items18	Items19	Items20
1	5	5	1	1	5	2	1	5	1	1	5	1	1	1	5	1	5	5	1	2
2	4	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	2	1	1	5	1	1	5	1	1
3	5	5	1	1	5	2	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	1	5	1	2
4	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	5	1	2	1	5	1	1	1	1	2
5	5	5	1	1	5	2	1	5	2	2	1	1	3	5	5	1	1	1	1	1
6	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	3	2	5	1	1	1	1	2
7	4	1	5	1	1	2	2	5	1	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2
8	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	5	2
9	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2
11	4	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	5	2	1	1	1
12	5	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1
13	5	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
15	5	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1
16	5	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	5	1	2	3
17	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1
18	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	5	1	1	2
19	5	1	1	1	1	5	1	2	5	1	1	5	5	1	4	1	5	1	1	5
20	5	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5

Fuente: Elaboración propia

3. CARTA DE ACEPTACIÓN DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

DOC. Nº 1053608

EXP. Nº 672814

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACION NACIONAL”

Huacho, 09 de agosto del 2018

CARTA Nº 296 - 2018-GRL-DIRESA-HHHO-SBS-UP.

Srta.

FLORMILA NOEMI VENTOCILLA VERAMENDI

PRESENTE. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted, para saludarla cordialmente y en atención a lo solicitado por su persona, me permito manifestarle que ha sido autorizada a ejecutar el Proyecto de Tesis: **“HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2018”**; de esta manera se da trámite a lo solicitado.

Es todo lo que hago llegar para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA
HOSPITAL HUACHO HUACHO OYON S.S.

.....
LIC. LUIS C. CHUMBES BRUNO
CLAD/Nº 104099
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

LCCHB/epob
cc. archivo

www.hdhuacho.gob.pe

Central Telefónica: 232 2634

Teléfono: 232 2351

Telefax: 239 5142 / 232 3181

Correo Electrónico: hdhuacho@ec-red.com



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA

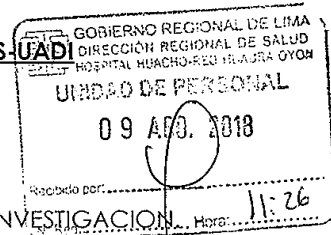
"AÑO DEL DIALOGO Y RECONCILIACION NACIONAL"



HOSPITAL HUACHO
RED HUACHO-OYON

DOC. : 01049906
EXP. : 00672814

MEMORANDO N° 097-2018-GRL-DIRESA-HHHO Y SBS-UADI



A : LIC. LUIS C. CHUMBES BRUNO.
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL.

ASUNTO : AUTORIZACION PARA TRABAJO DE INVESTIGACION

REFERENCIA : MEMORANDO N° 865-2018-GRL.DIRESA.HHHO-SBS-UP

FECHA : Huacho, Agosto 08 del 2018.

Es grato dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la **SRTA. FLORMILA NOEMI VENTOCILLA VERAMENDI**, egresada de la Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de la Universidad Alas Peruanas – Filial Huacho, quien ha sido autorizado a recabar información para ejecutar el Proyecto de Tesis: **"HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO - 2018"**.

Atentamente,



GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA
HOSPITAL HUACHO HUACHO OYON Y S.B.S

M.C.O. INDIRA G. BURGA UGARTE
JEFE DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION

IGBU/acvp.
Cc . Interesada.
Archivo.

www.hhuacho.gob.pe

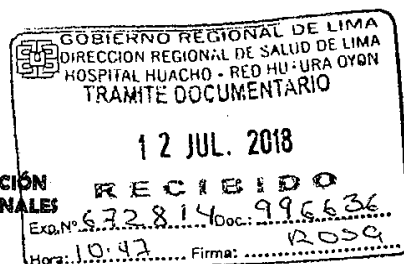
Central Telefónica 232 2634

Telefax: 239 5142 / 232 3181

4. CARTA DE PRESENTACIÓN

 **UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
E.P. DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”



Huacho, 09 de Julio del 2018

G.P. José Alfredo Moreyra Chávez
Director Ejecutivo
Hospital Regional Huacho – Huaura – Oyón y SBS

ASUNTO: Solicito Acceso a sus instalaciones,
para realizar Investigación Académica.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a ustedes para saludarlo cordialmente y manifestarle que la Universidad Alas Peruanas Filial Huacho, como parte de sus actividades Académicas promueve la Investigación y en esta oportunidad presentamos a nuestros Bachiller **VENTOCILLA VERAMENDI, FLORMILA NOEMI** con código 2012122201 de la E.P. de Administración y Negocios Internacionales.

Para elaborar su tesis de Licenciatura, titulado “**HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO – 2018**”, solicito permiso para que pueda acceder a sus instalaciones, para realizar la encuesta al personal administrativo en el horario que disponga la persona encargada, para posteriormente plantear propuestas para el mejor desarrollo de su gestión.

Es importante resaltar que la investigación a realizar contara con la supervisión suya y es únicamente de carácter académico.

Coordinar: Ventocilla Veramendi, Flormila Noemi
Celular : 989176806
Email : ventocilla15@hotmail.com

Seguros de contar con vuestra aceptación y del apoyo que brindan a la educación, aprovecho la oportunidad para agradecerles y expresarles mi consideración.

Atentamente;


**UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS
FILIAL HUACHO**
Dr. Freddy Friedrich Cabello Vicente
COORDINADOR ACADÉMICO
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES

Calle Pedro Jorge Chávez N° 206-Hualmay Telefax 239-6451/Telef.2395617 Anexo: 112

5. CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

- I. DATOS GENERALES
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Quispealaya Bertha Fedora
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : Dr. en Economía
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UAP- UNIFSC
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018"
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Ventocilla Veramendi, Flomila Noemi
- 1.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración Y negocios Internacionales y Educación
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir Las Habilidades Directivas
- 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) DE 01 a 13 Improcedente (No valido, reformular)
- b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- c) De 17 a 20: Aceptable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DECENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-03)	(04-05)	(06-08)	(09-10)	(11-15)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al estado 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 trazados en el estudio.					X
7. COHERENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es pertinente y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					3	40
TOTAL						48

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

19.2

VALORACIÓN CUALITATIVA :

Valido

OPINION DE APLICABILIDAD :

Aplicar

LUGAR Y FECHA :

Huacho 12 de Septiembre del 2018

Firma y posifirma del experto

DNI :

07088603

Teléfono: 965859318.....

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Quispecalaya Bonelly Teodoro
- 3.2 GRADO ACADÉMICO : D. en Psicología
- 3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UAP - UPTESC
- 3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018"
- 3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Ventodilla Veramendi, Flormila Noemi
- 3.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración Y negocios Internacionales y Educación
- 3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir el trabajo en Equipo
- 3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- d) DE 01 a 13 Improcedente (No valido, reformular)
- e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- f) De 17 a 20: Aceptable (Valido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	REGENTE (01-05)	REGULAR (06-10)	BUENO (11-15)	MUY BUENO (16-20)	EXCELENTE (21-25)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta 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. Nítido en los ítems.					X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores, problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					4	45
TOTAL						49

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.6

VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA : Huacho 12 de setiembre del 2018



Firma y post firma del experto

DNI : 07088609

Teléfono: 9658 59318

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : ROIZ HUARAZ, CARLOS B.
- 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UAP
- 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018"
- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Ventocilla Veramendi, Flomila Noemi
- 1.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración Y negocios Internacionales y Educación
- 1.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir Las Habilidades Directivas
- 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- a) DE 01 a 13 Improcedente (No válido, reformular)
- b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
- c) De 17 a 20: Aceptable (Válido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-03)	REGULAR (04-05)	BUENO (06-08)	MUY BUENO (09-11)	EXCELENTE (12-13)
		01	02	03	04	05
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 trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza autorías referencias bibliográficas.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLÓGICA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es oportuna y funcional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0,4) : 18.4

VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA : Huacho, 12 de septiembre del 2018



Firma y post firma del experto

DNI : 06690403
Teléfono: 996862260

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO
III. DATOS GENERALES

- 3.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RUIZ HUANG, CARLO B
- 3.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
- 3.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : UAP
- 3.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : "HABILIDADES DIRECTIVAS Y TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO, 2018"
- 3.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Ventocilla Veramendi, Flormila Noemi
- 3.6 MENCIÓN : Bachiller en Administración Y negocios Internacionales y Educación
- 3.7 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Cuestionario para medir el trabajo en Equipo
- 3.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- d) DE 01 a 13 Improcedente (No valido, reformular)
 - e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 - f) De 17 a 20: Aceptable (Valido, aplicar)

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:


INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-03)	REGULAR (04-06)	BUENO (07-09)	MUY BUENO (10-12)	EXCELENTE (13-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. ORIENTIVIDAD	Está expresada 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 trazados en el estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referencias bibliográficas.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGIA	Cumple con los lineamientos metodológicos.					X
10. PERTINENCIA	Es asertivo y fundacional para ciencia y la construcción de teorías.					X
SUB TOTAL					16	30
TOTAL						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18.4

VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA : Huacho, 12 de Septiembre del 2018


 Firma y post firma del experto
 DNI : 06690983
 Teléfono: 99681320

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : CARO TORERO CARMEN ROXANA
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Licenciado en Administración
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Gobierno Reg. de Lima/ Univ. Alas Peruanas
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Habilidades Directivas
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Flormila Noemi Ventocilla Veramendi
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Habilidades Directivas y Trabajo en Equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018
 1.7 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
 a) DE 01 a 13 Improcedente (No valido, reformular)
 b) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 c) De 17 a 20: Aceptable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
		(01-10)	(11-13)	(14-16)	(17-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
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 trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					12	35
TOTAL						47

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18.8
 VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicar

LUGAR Y FECHA: Huacho, 12 de setiembre 2018


Gobierno Regional de Lima

 Lidia Posada Casanueva
 Experta en la Oficina de Recursos Humanos

DNI: 06118695
Teléfono: 992868286

**VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

I. DATOS GENERALES

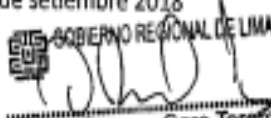
- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : **CARO TORERO CARMEN ROXANA**
 1.2 GRADO ACADEMICO : Licenciado en Administración
 1.3 INSTITUCIÓN DONDE LABORA : Gobierno Reg. de Lima/ Univ. Alas Peruanas
 1.4 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Trabajo en Equipos
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : **Flormila Noemí Ventocilla Veramendi**
 1.6 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Habilidades Directivas y Trabajo en Equipo del personal administrativo en el Hospital Regional de Huacho, 2018
- 1.7
- 1.8 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :
- d) DE 01 a 13 Improcedente (No valido, reformular)
 e) DE 14 a 16 Aceptable con recomendaciones (Válido, precisar, mejorar o modificar)
 f) De 17 a 20: Aceptable (Valido, aplicar)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN: (Calificación cuantitativa)

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS / CUANTITATIVOS	DESBANDADO (01-02)	REGULAR (11-12)	BUENO (14-16)	MUY BUENO (17-18)	EXCELENTE (19-20)
		01	02	03	04	05
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 trazados en el estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones e indicadores; problemas e hipótesis.					X
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.				X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para ciencia y la construcción de teorías.				X	
SUB TOTAL					16	30
TOTAL						46

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : **18.4**
 VALORACIÓN CUALITATIVA : **Valido**
 OPINIÓN DE APLICABILIDAD : **Aplicar**

LUGAR Y FECHA: Huacho, 12 de setiembre 2018


 GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 Lic. C. Roxana Caro Torero
 Fianza post firma del experto

DNI: 06 118695
 Teléfono: 992868286

6. FOTOGRAFIAS DEL TRABAJO





7. Fuente de información obtenido del Hospital Regional de Huacho Diseño de los cuestionarios: aplicados al personal técnico, auxiliar y profesional, titulado “Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral, 2017”.



Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Técnicos)



Período: Fecha de Evaluación:
 Apellidos y Nombres:
 Cargo:
 Dirección/Oficina:

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="checkbox"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="checkbox"/>
INICIATIVA: Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos <input type="checkbox"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes. <input type="checkbox"/>	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña. <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita ordenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>
COLABORACIÓN: Califica la disposición de apoyar con esfuerzo adicional incluso con tareas y acciones fuera de su competencia	Siempre objeta la colaboración en el trabajo, aun cuando se le ordena <input type="checkbox"/>	Tiene buena disposición para ayudar en la realización del trabajo, cuando se le solicita. <input type="checkbox"/>	Se distingue por su disposición a ayudar en la realización del trabajo. Colabora siempre de manera espontánea. <input type="checkbox"/>	Presta su ayuda en virtud a la orden impartida. <input type="checkbox"/>	Manifiesta disposición a prestar su ayuda en la realización del trabajo siempre que se le ordena. <input type="checkbox"/>
OPORTUNIDAD: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijados. <input type="checkbox"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas. <input type="checkbox"/>
CALIDAD DEL TRABAJO: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="checkbox"/>	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="checkbox"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores, las supervisiones son de rutina. <input type="checkbox"/>	Frecuentemente Incurre en errores apreciables <input type="checkbox"/>
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN: Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos. <input type="checkbox"/>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="checkbox"/>	Indiscreto, nada confiable. <input type="checkbox"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="checkbox"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="checkbox"/>
RELACIONES INTERPERSONALES: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo <input type="checkbox"/>	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="checkbox"/>	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. <input type="checkbox"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. <input type="checkbox"/>	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. <input type="checkbox"/>
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	Casi siempre cumple las normas de la institución. <input type="checkbox"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas. <input type="checkbox"/>	No cumple con las normas. <input type="checkbox"/>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. <input type="checkbox"/>	A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input type="checkbox"/>

Nombre del Evaluador:
 Cargo del Evaluador:

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE HUACHO
 HOSPITAL HUACHO MAURAGUAYO S.A.S.
 LIC. LUIS C. CHUMBES BRUNO
 CLAD N° 104089

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (Auxiliar)

Semestre / Año: Fecha de Evaluación:

Apellidos y Nombres: De ser destacado(a) indicar dependencia de origen:


Cargo y Nivel:

Dirección/Oficina:

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
RESPONSABILIDAD Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportunamente y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="checkbox"/>	Falla en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso <input type="checkbox"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas <input type="checkbox"/>
INICIATIVA : Califica el grado de actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad	Aporta con iniciativas. Logrando los objetivos en la labor que desempeña <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="checkbox"/>	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos <input type="checkbox"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre las anomalías existentes. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para alcanzar los objetivos institucionales <input type="checkbox"/>
BUEN USO Y MANEJO DE EQUIPOS : Califica el cuidado y el uso adecuado de las máquinas y herramientas que le son confiadas al trabajador para la realización de su trabajo.	Generalmente hace buen uso de las máquinas y herramientas. Cumple con cuidado y mantenimiento pocas veces se reportan fallas. <input type="checkbox"/>	Descuido en el uso y mantenimiento de las máquinas y herramientas constante mente se reportan fallas. <input type="checkbox"/>	Cuida las máquinas y herramientas dándole el uso adecuado y se procura por su mantenimiento. <input type="checkbox"/>	Le presta poca importancia al cuidado, buen uso y mantenimiento del material encomendado. <input type="checkbox"/>	Siempre atento y cuidadoso con las máquinas y herramientas que utiliza. Se esmera en su mantenimiento y además alarga la vida útil de las mismas. <input type="checkbox"/>
OPORTUNIDAD : Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en las fechas solicitadas. <input type="checkbox"/>	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de los fijados. <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante, ocupa todo su tiempo. <input type="checkbox"/>
CALIDAD DEL TRABAJO : Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables <input type="checkbox"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de errores; las supervisiones son de rutina. <input type="checkbox"/>
CONFIABILIDAD Y DISCRECIÓN : Califica el uso adecuado de la información, que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	Indiscreto, nada confiable. <input type="checkbox"/>	Sabe diferenciar la información, pero comunica solo lo negativo e indiscreciones, provocando conflictos. <input type="checkbox"/>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la institución y a los compañeros. <input type="checkbox"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="checkbox"/>	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="checkbox"/>
RELACIONES INTERPERSONALES : Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="checkbox"/>	Muestra amabilidad con todos. Facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. <input type="checkbox"/>	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo <input type="checkbox"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. <input type="checkbox"/>	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. <input type="checkbox"/>
CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS : Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	A veces no muestra respeto a las normas de la institución <input type="checkbox"/>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la institución. <input type="checkbox"/>	No cumple con las normas. <input type="checkbox"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas. <input type="checkbox"/>	Casi siempre cumple las normas de la institución. <input type="checkbox"/>

Nombre del Evaluador:

Cargo y Nivel del Evaluador:


DR. LUIS C. CHUMBES BRUNO
 CIAD N° 104099

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

Evaluación de Desempeño y Conducta Laboral (PROFESIONAL)

Periodo: Fecha de Evaluación:

Apellidos y Nombres:

Cargo y Nivel:

Dirección/Oficina:

De ser destacado(a) indicar dependencia de origen:

Factores Únicos	Niveles Valorativos				
	I	II	III	IV	V
Planificación: Califica la capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar el trabajo propio y del personal a su cargo, así como la habilidad para racionalizar los recursos asignados.	Buena planificación. Aprovecha los recursos con criterio. <input type="checkbox"/>	Excelente nivel de planificación de sus actividades. Máximo provecho de los recursos. <input type="checkbox"/>	Le es muy difícil planificar las actividades de su área. No racionaliza los recursos asignados. <input type="checkbox"/>	En general tiene inconvenientes para planificar las actividades de su área. Puede aprovechar mejor los recursos. <input type="checkbox"/>	Planifica con facilidad las actividades. Aprovecha satisfactoriamente los recursos. <input type="checkbox"/>
Responsabilidad: Califica el compromiso que asume el evaluado a fin de cumplir oportuna y adecuadamente con las funciones encomendadas.	Falta en el cumplimiento de los objetivos trazados. Poco compromiso. <input type="checkbox"/>	Cumple con responsabilidad las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	Muy responsable en las funciones encomendadas. Muestra compromiso. <input type="checkbox"/>	Ocasionalmente asume las funciones encomendadas. <input type="checkbox"/>	Excelente grado de responsabilidad en los trabajos que realiza. Facilidad para asumir funciones. <input type="checkbox"/>
Iniciativa: Califica el grado de la actuación laboral espontánea sin necesidad de instrucciones y supervisión, generando nuevas soluciones ante los problemas de trabajo con originalidad.	Sabe asignar tareas con instrucciones claras y precisas, evaluando continuamente avances y logros. <input type="checkbox"/>	Con frecuencia realiza aportes importantes para mejorar el trabajo, sugiriendo formas para actualizar los objetivos institucionales. <input type="checkbox"/>	Carece de iniciativa. Necesita órdenes para comenzar acciones y lograr sus objetivos. <input type="checkbox"/>	Por lo general se apega a la rutina establecida reportando siempre anomalías existentes. <input type="checkbox"/>	Se apega a la rutina establecida a veces logra sus objetivos. <input type="checkbox"/>
Oportunidad: Califica el cumplimiento de plazos en la ejecución de los trabajos encomendados.	No todos los trabajos los cumple en el tiempo establecido. <input type="checkbox"/>	Entrega sus trabajos en el plazo establecido, inclusive algunas veces antes de lo fijado. <input type="checkbox"/>	Cumple con los plazos en la ejecución de los trabajos en la fecha solicitada. <input type="checkbox"/>	Entrega los trabajos con posterioridad a la fecha fijada. No obstante ocupa todo su tiempo. <input type="checkbox"/>	No cumple con los plazos fijados. Se observa tiempo perdido. <input type="checkbox"/>
Calidad del Trabajo: Califica la incidencia de aciertos y errores, consistencia, precisión y orden en la presentación del trabajo encomendado.	Realiza excelentes trabajos. Excepcionalmente comete errores. <input type="checkbox"/>	Generalmente realiza buenos trabajos con un mínimo de error, las supervisiones son de rutina. <input type="checkbox"/>	La calidad de trabajo realizado es solo promedio. Algunas veces comete errores no muy significativos. <input type="checkbox"/>	Son mayores los errores que los aciertos en el trabajo que realiza. Debe ser revisado de manera permanente. <input type="checkbox"/>	Frecuentemente incurre en errores apreciables. <input type="checkbox"/>
Confiabilidad y Discreción: Califica el uso adecuado de la información que por el puesto o las funciones que desempeña debe conocer y guardar reserva.	No sabe diferenciar la información que puede proporcionar, de modo que comete indiscreciones involuntarias. <input type="checkbox"/>	Sabe usar la información con fines discretos y constructivos con respecto a la Institución y a los compañeros. <input type="checkbox"/>	En general es prudente y guarda la información que posee de la Institución y de los compañeros de trabajo como confidencial. <input type="checkbox"/>	Indiscreto nada confiable. <input type="checkbox"/>	Sabe diferenciar la información, pero comunica sólo lo negativo e indiscreciones provocando conflictos. <input type="checkbox"/>
Relaciones Interpersonales: Califica la interrelación personal y la adaptación al trabajo en equipo.	Mantiene equilibrio emocional y buenos modales en todo momento. <input type="checkbox"/>	Generalmente no muestra preocupación ni colaboración por las necesidades de sus compañeros de trabajo. <input type="checkbox"/>	Es habitualmente descortés en el trato, ocasiona quejas y conflictos constantemente. <input type="checkbox"/>	No siempre manifiesta buen trato con terceros pero esas acciones no tienen mayor trascendencia. <input type="checkbox"/>	Muestra amabilidad con todos, facilitando la comunicación, permitiendo un ambiente de franqueza, serenidad y respeto. <input type="checkbox"/>
Cumplimiento de las normas: Califica el cumplimiento de las normas institucionales (Reglamento Interno de Trabajo, Procedimientos, Instructivos y otros).	A veces no muestra respeto a las normas de la institución. <input type="checkbox"/>	Siempre cumple con las normas generales y específicas de la Institución. <input type="checkbox"/>	Cumple con las normas pero requiere que se le recuerde el cumplimiento de las mismas. <input type="checkbox"/>	No cumple con las normas. <input type="checkbox"/>	Casi siempre cumple las normas de la Institución. <input type="checkbox"/>

Nombre del Evaluador:

Cargo y Nivel del Evaluador:

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE LIMA
HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO S.R.S.

LIC. LUIS C. CHUMBES BRUNO
CLAD N° 104099

Fuente: Información obtenido del área de legajos del Hospital Regional de Huacho.

8. Entrevista Libre aplicado al personal administrativo del Hospital Regional de Huacho.

ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO

FECHA: 10 / 09 / 2018

ENTREVISTADO: Olga Felicitia Cordero Budeus

Durante el tiempo que vengo trabajando en el Hospital he podido ver que no hay compromiso por parte de las autoridades, no recibimos capacitación permanente, por eso los trabajadores cometen errores y no realizan correctamente su trabajo, porque no actualiza en los nuevos procesos, las reuniones de trabajo que se dan son entre jefes, muy poco coordinan con los trabajadores que no tiene cargo, cuando designan alguna función no cumplen, y muchas veces algunos compañeros por su condición de nombrado no muestran compromiso, la mayoría trabaja por cumplir no hay motivación por parte de los jefes.

Algunos llegan tarde, retrasan algunas actividades, por ejemplo para tramitar un documento se envía a otra área y si la persona no se encuentra tenemos que esperar, los jefes de área no establecen objetivos de trabajo.



ENTREVISTA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL HOSPITAL
REGIONAL DE HUACHO

FECHA: 10 / 09 / 2018

ENTREVISTADO: Teodoro Plácido Velásquez Román

Como trabajador del Hospital recibo poco apoyo, por parte de la institución no se observa mejoras en el trato al paciente, algunos viene a trabajar de mal humor, viene por cumplir, el personal no muestra compromiso se aprovechan de su condición de nombrado, los jefes no coordina directamente con nosotros, algunos no tenemos claro los objetivos del trabajo, no coordinamos para tomar una decisión,



9. RELACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DEL HOSPITAL REGIONAL DE HUACHO 2018.

339	CHUMBES BUENO LUIS CESAR	UNIDAD DE PERSONAL	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
345	CHUMBES CHUA DEYSI ELIZABETH	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
350	CHURRAN CARBAJAL CESAR NATIVIDAD	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO III	Nombrado No Profesional de la Salud
352	CHURRAN MORALES CESAR NATIVIDAD	ES0801101 - HOSPITAL APOYO HUACHO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	NOMBRADO
358	CLEMENTE VS SOSA SILVIA MASSIEL	C.S. MANZANARES	OPERADOR P.A.D. I	CAS
363	COLLANTE COLLANTES GIANCARLOS	C.S. VEGUETA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
364	COLLANTE SMARZAL ANGELA JANETH	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
367	COLLANTE MEDINA NERIDA MARLENI	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
368	COLLANTE SA AVEORA JOSE SANTIAGO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	INGENIERO I	CAS
373	CONDOR BRICEÑO MARIVEL GUISELA	C.S. SAYAN	OPERADOR P.A.D. I	CAS
379	CORDOVA BRJA SERGIO FERNANDO	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
381	CORMAN ESTUPIÑAN FERNANDO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
392	COTRINA CAERO JAIME DAVID	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
404	CRUZ RAMÍREZ CIRA MARCELA	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
414	CURIOSO LOZA GISELLA	UNIDAD DE SEGUROS	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
415	DAMAZO CARLOS CYNTHIA	UNIDAD DE ASESORIA LEGAL	ABOGADO I	CAS
427	DELGADO RÍJAS DANIEL	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
429	DIAZ ANGELES EDUARDO FRANCO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
430	DIAZ ARAGO CARMEN MARGOT	DEPTO. DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
433	DIAZ COLLANTES MONICA YULISSA	UNIDAD DE ECONOMIA	OPERADOR P.A.D. I	CAS
440	DIAZ OSORIO VERONICA JANETH	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
446	DOMINGUEZ BAZALAR JAIME EDUARDO	P.S. MAZO	OPERADOR P.A.D. I	CAS
448	DOMINGUEZ GASPAS NATALIA	UNIDAD DE GESTION DE LA CALIDAD	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
449	DOMINGUEZ SIMON MARIA ELENA	UNIDAD DE ECONOMIA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
452	DONAYRE ALMEIDA MONICA PATRICIA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
456	DURAND BELLON KARINA MARIBEL	DEPTO. DE SERVICIO SOCIAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
457	DURAND DIAZ HILDA ELIZABETH	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
461	ECHEGARAY MAGGNI NATALIA SOLEDAD	DEPTO. DE MEDICINA	SECRETARIA I	SERVICIOS AUTONOMOS
478	ESPINOZA QUITO FANNY SELMIRA	OFICINA DE PLANEAMIENTO	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
481	ESPINOZA RÍJAS PAMELA DEL PILAR	UNIDAD DE PERSONAL	AUX. DE EDUCACION I	SERVICIOS AUTONOMOS
484	ESPINOZA ZAMBRANO OSCAR RAUL	MICRORED HUALMAY	INSPECTOR SANITARIO I	Nombrado No Profesional de la Salud
493	FABIAN RAMIREZ JENNER	OFICINA DE PLANEAMIENTO	AUDITOR I	Nombrado Profesional de la Salud
496	FALCON ORTIZ GIANINA DEL PILAR	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	INGENIERO I	CAS
498	FARROMEQUE GRADOS GRACIELA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
511	FIGUEROA DIAZ MIGUEL	UNIDAD DE PERSONAL	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
518	FLORES GILES ROBERTO	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	AUX. DE SIST. ADMINISTRATIV I	CAS
523	FLORES PALOMARES VERONICA RAQUEL	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
526	FLORES SAMPEN KATHYA MILAGROS	UNIDAD DE PERSONAL	AUX. DE EDUCACION I	SERVICIOS AUTONOMOS
546	GARCIA LUNA GETSABEL DALILA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
564	GIRON MENDOZA MANUEL ALBERTO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
567	GIRON RIVERA SANDRA BEATRIZ	C.S. OYON	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
568	GODOY HUARCAYA MAGDALENO RANULFO	P.S. AMADO VELASQUEZ	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado Profesional de la Salud
573	GOMEZ ROJAS LADY ELIZABETH VIATHARE	OFICINA DE APOYO ADMINISTRATIVO	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
576	GONZALES GARCIA ROSA LUZ	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
580	GONZALES URDAY DINO PALMIRO	DIRECCION EJECUTIVA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
586	GORI CARRASCO FELIX ANTONIO	UNIDAD DE GESTION DE LA CALIDAD	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
589	GRADOS APESYEGUIA GISELLA MONICA	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
602	GUERRERO CHUCHON NADIEZHDA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
610	GUTIERREZ ABANTE ORLANDO LIVIO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
620	HARO LA CRUZ MIRIAM NELLY	OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
623	LUPONANDEZ MARTIN MILAGROS NATIVIDAD	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS



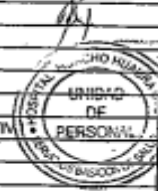
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	UBICACIÓN	CARGO	CONDICION
8	ACUÑA NIÑO YOMAIRA NATALIA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
21	ALARCON ALA JORGE ALBERTO	UNIDAD DE LOGISTICA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
33	ALOR DIBLORO KARINA MAGALY	C.S. SANTA MARIA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
34	ALOR MAFREZ LUZ CELIA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
40	ALVAREZ FERRERO SARA BEATRIZ	DIRECCION EJECUTIVA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
52	AQUIJE CHAVEZ ALDO OMAR	UNIDAD DE SEGUROS	OPERADOR P.A.D. I	CAS
63	AREVALO TRUJILLO MARIELLA ESTHER	OFICINA DE ATENCION INTEGRAL	SECRETARIA	CAS
74	ARONE MAMANI FLOR DE MARIA	UNIDAD DE PERSONAL	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
87	AUSEJO GABINO GABRIELA DEL ROSARIO	OFICINA DE PLANEAMIENTO	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
91	AYALA COBRVA RONY AUGUSTO	UNIDAD DE ECONOMIA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
100	AYALA VERDE JOSE LUIS	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. EN IMPRESIONES I	CONTRATO A PLAZO FIJO
110	BARBOZA CERRERANO CARLOS RAUL	UNIDAD DE ASESORIA LEGAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
111	BARBOZA FRANCIÁ CYNTHIA GABRIELA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
123	BARZOLA QUICHIZ MELVIN MICHAEL	OFICINA DE APOYO ADMINISTRATIVO	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
131	BAZALAR TORRES JESUS GUADALUPE	UNIDAD DE LOGISTICA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
132	BECERRA DOMADOR CHRISTIAN FERNANDO	UNIDAD DE ASESORIA LEGAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
135	BEDOYA KUTIELIA ENRIQUETA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	PLANIFICADOR I	Nombrado No Profesional de la Salud
156	BERNARDO GONZALES JOSE ANTONIO	C.S. SANTA MARIA	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
157	BERNARDO GONZALES LUZ CELESTE	OFICINA DE PLANEAMIENTO	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
170	BORIA GUEPHERO VERONICA JACQUELINE	DEPTO. DE PATOLOGIA CLINICA Y ANATOMIA PATOLOGICA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
178	BRONCANO GOMEZ LORENA MILAGROS	150801101 - HOSPITAL APOYO HUACHO	2690-TECNICO/A ADMINIST. II	NOMBRADO
181	BRUÑO MORALES DAVID FERMIN	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
183	BUSTAMANTE BERNARDO KAREN ESTEFANY	UNIDAD DE ECONOMIA	OPERADOR P.A.D. I	CAS
190	CABALLERO OSORIO AYMEE MERCEDES	UNIDAD DE PERSONAL	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
191	CABALLERO VASQUEZ JORGE JUAN	C.S. CHURIN	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
216	CAMPOS NICHO ANA LEONOR DEL CARMEN	SERV. DE PATOLOGIA CLINICA	SECRETARIA I	CAS
218	CANALES ARROYO LUCY MARITZA	DEPTO. DE PEDIATRIA	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
235	CARQUIN VALLADARES DIANA JACQUELINE	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
238	CARREÑO LINO GISELA MILAGROS	UNIDAD DE PERSONAL	SECRETARIA I	CAS
243	CARRERA RAMIREZ YENNY MARITZA	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
248	CASASOLA CANALES GISELA ESPERANZA	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
249	CASTAÑEDA SAMANAMU CHRISTIAN ALBERTO	UNIDAD DE SEGUROS	INGENIERO I	CAS
257	CASTILLO DELGADO RENATA EDDA	OFICINA DE ADMINISTRACION	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
264	CASTILLO MOLASCO PERCY EDUARDO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
272	CASTRO ASTI GLADYS ISABEL	UNIDAD DE SEGUROS	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
274	CASTRO LAOS DANNY LEONARDO	DEPTO. DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES	OPERAD. DE EQUIPO MEDICO I	SERVICIOS AUTONOMOS
285	CAYCHO REA MARIA MAGDALENA	DIRECCION ADJUNTA	SECRETARIA III	Nombrado No Profesional de la Salud
286	CAYETANO SERNA SANTA PURIFICACION CONCEPCION	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
287	CEFERINO PAREDES KARINA JUDITH	UNIDAD DE ECONOMIA	OPERADOR P.A.D. I	CAS
288	CEFERINO RODRIGUEZ MARIO JOSE	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
296	CHACON GARCIA NORMA	UNIDAD DE PERSONAL	AUX. DE EDUCACION I	SERVICIOS AUTONOMOS
297	CHACON SAMANAMUD ADRIANA DENISSE	OFICINA DE PLANEAMIENTO	TEC. ADMINISTRATIVO I	CONTRATO A PLAZO FIJO
307	CHAPMAN ROSAS EDUARDO ENRIQUE	UNIDAD DE ASESORIA LEGAL	ABOGADO I	CAS
308	CHAVARRIA QUISPE BRUNO JOE	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
310	CHAVEZ BAZALAR GLADYS DEL PILAR	C.S. HUALMAY	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
311	CHAVEZ CADILLO WENDY MELLYN	DEPTO. DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
322	CHILET MORALES ERIKA ZARELA	UNIDAD DE PERSONAL	AUX. DE EDUCACION I	SERVICIOS AUTONOMOS
328	CHIRITO MILLONES ROY ARTURO	DEPTO. DE FARMACIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
336	CHUDAN ROSALES JAHNSI LISETTE	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO	CAS
338	CHUMBES ACHA RENATO ALEXANDER	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud



632	HOCE CAROLINA RON CARLOS JUVENAL	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
633	HOCE CAROLINA RON NELLY MARLENI	SERV. DE PROGRAMAS	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
643	HUAPALLA FLORENCE MOCHE MARTIN EMANUEL	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
654	HUERTAS RINZALES EDITH FLOMIRA	P.S. AMADO VELASQUEZ	OPERADOR P.A.D. I	CAS
667	IPANAQUE DIAZ LVERDE CARMEN ROSA	UNIDAD DE SEGUROS	OPERADOR P.A.D. I	SERVICIOS AUTONOMOS
671	JAIME PIQUINGUE DORIS MAGDALENA	UNIDAD DE SEGUROS	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
672	JAIMES LARA LEONOR	UNIDAD DE LOGISTICA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
673	JAIMES LARA ROSALYNN VIOLETA	150801101 - HOSPITAL APOYO HUACHO	2070-AUX. DE SIST. ADMINIST.	NOMBRADO
676	JARA AGUIRRE EDWIN EDUARDO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	AUX. DE SIST. ADMINISTRATIV I	CONTRATO A PLAZO FIJO
689	JULCA MELO DEZ CARLOS ALFONSO	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	AUX. DE SIST. ADMINISTRATIV I	Nombrado No Profesional de la Salud
691	JULCAHUARCA PARIATON JUSTO	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	INSPECTOR SANITARIO II	Nombrado No Profesional de la Salud
693	KRAUSS PEREZ VDA DE VALENCIA EVA RENE	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO III	Nombrado No Profesional de la Salud
699	LA CRUZ TORRES DANNY DAVID	MICRORED CHURIN OYON	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
700	LA CRUZ TORRES RAQUE ELIANNE	C.S. HUAURA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
702	LA ROSA BAZALAR JUVENAL ALBERTO	UNIDAD DE SEGUROS	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
704	LA ROSA BUSTAMANTE EDGARDO JUVENAL	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	SUPERVISOR DE TALLER I	Nombrado No Profesional de la Salud
707	LA ROSA ESPINOZA DANIEL MARCELO	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
712	LA ROSA RAMIREZ LISSETD FARADY	OFICINA DE PLANEAMIENTO	AUX. DE SIST. ADMINISTRATIV I	CAS
744	LINO ORTIZ DAIDA LESLIE	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
746	LINO VILLANUEVA LADY CAROLINA	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
757	LOPEZ ESCOBAR BRIGITTE EULALIA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
764	LOPEZ SOTOSANDRA ALICE	C.S. HUALMAY	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
768	LOSTAUNA USILVA PRISBET MARGARITA	DEPTO. DE NUTRICION Y DIETETICA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
771	LOZA SAMANAMUD DE TRUJILLO NELLY ELIZABETH	UNIDAD DE ECONOMIA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
776	LUCAR DE LOS RIOS GUSTAVO EMILIO	UNIDAD DE SEGUROS	OPERADOR P.A.D. I	SERVICIOS AUTONOMOS
782	LUCUMI QUINTEROS WILFREDO ARMANDO	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
784	LUIS POMA CARLOS ALBERTO	P.S. HUMAYA	TEC. SEGURIDAD I	CAS
792	MACHADO DAMIAN BERENIDES VICENTA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
793	MACHUCA FERNANDEZ HEBERT RONNY	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	INGENIERO I	CAS
794	MAGALLANES MARIN ERIKA JULISSA	DEPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA	SECRETARIA	CAS
806	MANDAMIENTO GRADOS LUZ MARIELA	DEPTO. DE ENFERMERIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
810	MANRIQUE PANTOJA ELEUTERIO ALBERTO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
812	MARCELIANO SANCHEZ FRANK ISMAEL	C.S. SANTA MARIA	OPERADOR P.A.D. I	CAS
849	MAURICIO LEON MARIO ROLANDO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
853	MAYTA OSORIO RUFINA CELEDONIA	DEPTO. DE GINECO-OBSTETRICIA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
863	MEJIA FALCON CARMEN CRISTINA	DIRECCION EJECUTIVA	SECRETARIA I	CAS
876	MENDOZA CUEVA MERCEDEZ SILVIA	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	INGENIERO I	CAS
894	MEZA GUTIERREZ PATRICIA ISABEL	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
898	MEZA PAZ CARMEN ROSA	OFICINA DE ADMINISTRACION	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
911	MINAYA SALDARRIAGA CRISTOBAL ALFREDO	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
914	MOLINA ROSADIO LUIS ALFONSO	DEPTO. DE FARMACIA	TEC. EN COMPUTACION	CAS
920	MONTANO MENDOZA LUCIO CRUZ	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
932	MORALES GUADALUPE ANGEL SALOMON	C.S. SAYAN	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
939	MORANTE OYOLA CARMEN ROSA	P.S. CARQUIN	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
940	MORENO AYORA GUADALUPE APOLINARIO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
941	MORENO BARRIENTOS RUBEN	UNIDAD DE SEGUROS	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
953	MUÑOZ ZEGARRA HILBERT ALEXIS	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	OPERADOR P.A.D. I	CAS



987	OBREGON RIANDEZ GLORIA LUZ	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
989	OBREGON ANTOJA YEISON WILMER	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
990	OCHOA ENA JEISON JOEL	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	AUX. DE SIST.ADMINISTRATIV I	CAS
993	OCHOA LIRANO VICTOR MANUEL	ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
995	ODAR CABRNAS OLGA FELICITA	UNIDAD DE PERSONAL	ASIST. ADMINIST.I	Nombrado No Profesional de la Salud
1014	OYOLA CABREL VICTOR EDUARDO	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1020	PACHECO BARRERA ROCIO MARTINA	UNIDAD DE PERSONAL	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1024	PACHECO CALLUPE ROSARIO ERCOMINA	DEPTO. DE CIRUGIA	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
1028	PACORA GONDOS MERCEDES ABEL	C.S. SANTA MARIA	ASIST. ADMINIST.I	Nombrado No Profesional de la Salud
1057	PAREDES ONDE LUIS EDGARD	DIRECCION EJECUTIVA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1066	PASCO FLORIAN-SONIA OLENKA	DIRECCION EJECUTIVA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
1068	PASTOR CRIPIN EVELYN DEL PILAR	UNIDAD DE ECONOMIA	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1082	PEREZ LUJAN CARLOS ALBERTO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
1083	PEREZ LUJAN EDITH AIDA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
1084	PEREZ SAEZ ANGEL ALBERTO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1087	PICHILING UECURIOSO ELIZABETH	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1093	PINEDO VIDAL WILMER	C.S. 9 DE OCTUBRE	OPERADOR P.A.D. I	CAS
1098	POLO BERNAL HILDA GLADYS	UNIDAD DE PERSONAL	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
1099	PORLLES SANTOS MARIO ELMER	MICRORED HUALLMAY	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1101	PORTILLA GUERRERO YESSICA MELIZA	OFICINA DE RELACIONES PUBLICAS	TEC. ADMINISTRATIVO I	CAS
1106	PRINCIPE RAMIREZ MARITZA LUZMILA	C.S. MANZANARES	TEC. ADMINISTRATIVO	CAS
1108	PURIZACA CHAPILLIQUEN MARITZA	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
1110	QUEREVALUJUME MIRIAM VIRGINIA	C.S. MANZANARES	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1111	QUICHE DIAZ DEYSI JANET	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1134	RAFAEL ROBLES EDWIN SERAPIO	SERV. DE PROGRAMAS	EDUCADOR PARA LA SALUD II	Nombrado No Profesional de la Salud
1135	RAFAEL ROBLES RUBEN ALEJANDRO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1139	RAMIREZ DE LOS SANTOS JOSE ROQUE	UNIDAD DE ECONOMIA	ASIST. ADMINIST.I	CAS
1142	RAMIREZ HILARIO JUAN LORENZO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1151	RAMIREZ VILLAVICENCIO LUIS FRANCO MARTIN	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	TEC. EN COMPUTACION	Nombrado No Profesional de la Salud
1155	RAMOS PEREZ EDHER PHILIP	C.S. VEGUETA	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
1166	REYES REYES GUSTAVO ADOLFO	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CONTRATO A PLAZO FIJO
1176	ROBLES BEJARANO JOSE ANTONIO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1190	RODRIGUEZ HUERTA IRENE	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CONTRATO A PLAZO FIJO
1218	ROJAS VELEZ YESENIA JULY	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1232	ROMERO MEDINA MOISES GERMAN	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	INSPECTOR SANITARIO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1234	ROMERO RAMIREZ CIPRIANO LUCIO	UNIDAD DE LOGISTICA	ESPEC. ADMINISTRATIVO I	CONTRATO A PLAZO FIJO
1235	ROMERO RIOS ENA DEL CARMEN	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	TEC. ADMINISTRATIVO I,	Nombrado No Profesional de la Salud
1238	ROMERO SOLARI HECTOR WILLIAMS	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1239	ROMERO VALDEZ LUIS ALBERTO	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1242	RONDON ESPINOZA RAUL	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1249	ROSADO RAMOS MONICA GUISELLA	SERV. DE MEDICINA DE REHABILITACION	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1251	ROSALES MORALES JULIO MARTIN	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	ESTADISTICO I	CAS
1253	ROTTA QUINTEROS ROSELLA	DIRECCION EJECUTIVA	DIGITADOR P.A.D. I	SERVICIOS AUTONOMOS
1270	SALINAS COZ LIMO OCTAVIO	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO I	SERVICIOS AUTONOMOS
1274	SALINAS VILLAVICENCIO ALICIA MARGARITA	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	AUX. DE ESTADISTICA I	CAS
1277	SALVADOR NICHO DE RAMIREZ BEATRIZ ROSARIO	DEPTO. DE MEDICINA	AUX. DE SIST.ADMINISTRATIV I	Nombrado No Profesional de la Salud
1280	SAMANAMUD PALOMO MARIA ROSA	DIRECCION EJECUTIVA	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
1286	SANCHEZ DIAZ SILVIA PATRICIA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1306	SANTOS MENDEZ CARMEN ELIZABETH	C.S. MANZANARES	SECRETARIA I	Nombrado No Profesional de la Salud
1321	SILENCIO NARVARTE CHRISTIAN PABLO	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1340	SIPAN MENDEZ CARMEN			Nombrado No Profesional de la Salud



1341	SOBREVIOLA CHIMBO WALTER LUIS	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1349	SOLORZA NO CAJALEON WILMER HOLDER	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	AUX. DE SIST. ADMINISTRATIV I	Nombrado No Profesional de la Salud
1350	SOLORZA NO MACHADO DIANEE JHESICA	150801101 - HOSPITAL APOYO HUACHO	2689-TECNICO/A ADMINIST. I	NOMBRADO
1358	SOSA ME NUBURO LILIANA SOLEDAD	150801101 - HOSPITAL APOYO HUACHO	0741-ASIST. ADMINIST. I	NOMBRADO
1364	SOTELO COLLANTES CLAUDIA CAROLINA	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO I	CONTRATO A PLAZO FIJO
1372	SUAREZ NIÑO JUANA DELIA	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1379	SUSANIBARRETO LILIAN MARLITT	OFICINA DE APOYO ADMINISTRATIVO	SECRETARIA	CAS
1386	TANABE SHODA CONSUELO	UNIDAD DE SEGUROS	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1387	TANTARICO GARCIA ROSA CRISTINA	C.S. VEGUETA	OPERADOR P.A.D. I	CAS
1388	TARAVAY VALDERRAMA JUAN CARLOS	UNIDAD DE SEGUROS	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1396	TIBURCIO ALVA LUIS ALFREDO	DEPTO. DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1397	TIBURCIO ALVA MIGUEL ALFREDO	UNIDAD DE LOGISTICA	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1404	TOLEDO OYOLA MARIBEL	UNIDAD DE PERSONAL	TEC. ADMINISTRATIVO	CONTRATO A PLAZO FIJO
1437	URBANO NIÑO WALTHER ENRIQUE	UNIDAD DE LOGISTICA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1447	VALENCIA FONSECA AUGUSTO CESAR	OFICINA DE PLANEAMIENTO	JEFE DE DIVISION	Nombrado No Profesional de la Salud
1456	VALLADARES QUISPE EDUARDO EDILBERTO	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	TEC. ADMINISTRATIVO III	Nombrado No Profesional de la Salud
1460	VALVERDE SOTELO CELESTINO	OFICINA DE PLANEAMIENTO	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1468	VASQUEZ CHAVEZ MANUEL ENRIQUE	DEPTO. DE EMERGENCIA Y Y CC. II	DIGITADOR P.A.D. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1469	VASQUEZ HURTADO VILMA MARLENE	UNIDAD DE SEGUROS	DIGITADOR P.A.D. I	SERVICIOS AUTONOMOS
1471	VASQUEZ MARQUEZ RODOLFO	UNIDAD DE SERV. GENERALES Y MANT.	ASIST. ADMINIST. I	Nombrado No Profesional de la Salud
1478	VEGA GONZALES ROSS MERY	UNIDAD DE ECONOMIA	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
1482	VEGA MORALES ZORAIDA NOEMI	UNIDAD DE PERSONAL	ABOGADO I	CAS
1484	VELA MONTENEGRO JANDER DARWIN	C.S. HUALMAY	OPERADOR P.A.D. I	CAS
1485	VELASQUEZ BARRERA CARLOS ENRIQUE	C.S. HUAURA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1486	VELASQUEZ MEDINA EDWARD JESUS	DEPTO. DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES	OPERAD. DE EQUIPO MEDICO I	SERVICIOS AUTONOMOS
1487	VELASQUEZ RAMIREZ TEODORO ALCIDES	SERV. DE ECOGRAFIA	TEC. ADMINISTRATIVO	Nombrado No Profesional de la Salud
1491	VELEZ SANCHEZ MARIA ISABEL	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	TEC. EN ESTADISTICA II	Nombrado No Profesional de la Salud
1501	VIA SALAZAR KAREN ELIZABETH	C.S. SAYAN	TEC. ADMINISTRATIVO	CAS
1508	VILELA MENDOZA JUAN FRANCISCO	C.S. SOCORRO	DIGITADOR P.A.D. I	CAS
1516	VILLANUEVA DE COLLANTES MARIA DEL CARMEN	UNIDAD DE ECONOMIA	TEC. ADMINISTRATIVO II	Nombrado No Profesional de la Salud
1529	VILLAVICENCIO PICHILINGUE ANA CRISTINA	UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
1530	VILLENA ANDONAIRE MARIA DEL PILAR	C.S. HUALMAY	TEC. ADMINISTRATIVO I	Nombrado No Profesional de la Salud
1532	VIRU CHAVEZ DORIS JANETH	UNIDAD DE ESTADISTICA E INFORMATICA	SECRETARIA	Nombrado No Profesional de la Salud
1533	VIRU RAMOS ROSA CONSUELO	DEPTO. DE DIAGNOSTICO POR IMAGENES	SECRETARIA	CAS
1553	ZEVALLS ROSARIO SALVADOR	UNIDAD DE EPIDEMIOLOGIA Y SALUD AMBIENTAL	INSPECTOR SANITARIO I	Nombrado No Profesional de la Salud

GOBIERNO REGIONAL DE LIMA
 DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE LIMA
 HOSPITAL HUACHO HUALAYON S.B.S.

[Firma]
 C.P MIGUEL FIGUEROA DIAZ
 JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

Fuente: Información obtenida del área de personal del Hospital Regional de Huacho.