



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de
salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

AUTORA:

Andia Sanchez, Lizbeth (ORCID: 0000-0002-3061-9504)

ASESORA:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (ORCID: 0000-0002-0268-3250)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

**CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO
EN SALUD**

LIMA ESTE

2021

Dedicatoria:

Dedico esta investigación especialmente a nuestro divino creador. A mis padres Elias y Aydee, hermanos Brudith y Nilton, que siempre fueron mi soporte y mis guías para hacer lo correcto en la vida.

Agradecimiento:

A la Universidad Cesar Vallejo por ofrecer una oportunidad de hacer realidad mis estudios de la maestría y fortalecer mis competencias a través de las investigaciones y así lograr un servicio de calidad a las usuarias del establecimiento de salud

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria:	ii
Agradecimiento:	iii
Índice de contenidos	v
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	10
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	10
3.2 VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN	10
3.3. Población, muestra y muestreo.	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.	17
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1. Resultados descriptivos.....	19

4.2. Contrastación de hipótesis	20
4.2.1. Prueba de hipótesis general.....	21
4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1	22
4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2.....	22
4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3.....	23
4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 4.....	24
4.2.6 Contrastación de la hipótesis específica 5.....	25
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
Referencias	36
Anexos	40

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Matriz operacional de la variable gestión del capital humano</i>	11
Tabla 2. <i>Matriz operacional de la variable Trabajo en equipo</i>	12
Tabla N° 04. <i>Confiabilidad para las variables y dimensiones</i>	17
Tabla 5. <i>Nivel gestión del capital humano, según sus dimensiones</i>	19
Tabla 6. <i>Nivel de trabajo en equipo, según sus dimensiones</i>	20
Tabla 7. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	21
Tabla 8. <i>Estimaciones de parámetro</i>	21
Tabla 9. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	22
Tabla 10. <i>Estimaciones de parámetro</i>	22
Tabla 11. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	23
Tabla 12. <i>Estimaciones de parámetro</i>	23
Tabla 13. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	24
Tabla 14. <i>Estimaciones de parámetro</i>	24
Tabla 15. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	25
Tabla 16. <i>Estimaciones de parámetro</i>	25
Tabla 17. <i>Información de ajuste de los modelos</i>	26
Tabla 18. <i>Estimaciones de parámetro</i>	26

Resumen

El objetivo fue: Determinar de qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020, el enfoque fue cuantitativo, de tipo básico, correlacional y diseño no experimental, 131 profesionales de salud desarrollaron las encuestas. Obteniendo los siguientes resultados el 79% de los profesionales de salud señalaron que la gestión del capital humano es alto, el 27% medio, 98% de ellos indican reclutamiento del personal es alto, y el 2% medio, 54% encuestados la selección del personal considera alto y el 46% medio, la variable trabajo en equipo el 73% de los investigados refirieron eficiente y el 27% medio, la complementariedad el 87% de los profesionales calificaron eficiente y el 13% deficiente/ni eficiente, la dimensión coordinación 59% eficiente y el 41% ni deficiente/ni eficiente, gestión del capital humano alto y trabajo en equipo eficiente. Finalmente se llegó a la conclusión la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital sub Regional de Andahuaylas del 2020, siendo probada esta relación ($P < ,000$).

Palabra clave: gestión del capital humano, trabajo en equipo, Andahuaylas

Abstract

The objective was to determine how the management of human capital is related to teamwork in the health professional of the Hospital Sub Regional de Andahuaylas of 2020, the approach was quantitative, basic, correlational and non-experimental design, and 131 health professionals developed the surveys. Obtaining the following results, 79% of the health professionals indicated that the management of human capital is high, 27% medium, 98% of them indicate recruitment of personnel is high, and 2% medium, 54% surveyed the selection of the staff considered high and 46% medium, the teamwork variable 73% of those investigated referred efficient and 27% medium, complementarity 87% of the professionals qualified efficient and 13% deficient / not efficient, the coordination dimension 59% efficient and 41% neither deficient / nor efficient, high human capital management and efficient teamwork. Finally, the conclusion was reached that the management of human capital is related to teamwork in the health professional of the Sub Regional Hospital of Andahuaylas of 2020, this relationship being proven ($P < , 000$).

Keyword: human capital management, teamwork, Andahuaylas

I. INTRODUCCIÓN

Cada día, diferentes organizaciones tienen requisitos más altos para la competencia y todos se están preparando. El desarrollo de la innovación, la gestión de recursos humanos es fundamental para identificar sus objeciones en el entorno laboral, diferentes tipos de atención clínica. Además, el mundo se enfrenta a una escasez de recursos humanos. Recursos humanos: los ejecutivos deben contar con importantes capacidades en materia de mejores prácticas. Por lo tanto, las asociaciones sólidas mejorarán sus recursos humanos. También se está creando innovación global. Las capacidades de la junta deben basarse en las capacidades. La gestión del capital humano y el trabajo en equipo es un reto dentro del hospital sin lugar a duda el estado de emergencia que se vive ha traído muchas deficiencias de los que ya existía en el hospital, también la infraestructura y el equipamiento, la designación del presupuesto por ser una provincia y ser un hospital sub regional referencial que abastece a los vecinas provincia de chincheros, una parte de Ayacucho y Andahuaylas ha incrementado las necesidades de los usuarios externos, se puede ver la escasez o falta de gestión del capital humano, así como los constantes cambios en el personal gerencial afectado por la organización hospitalaria, así como la insuficiente resolución de los administradores que ocupan puestos de confianza por las siguientes razones: políticas Muchas veces no preguntan porque pertenecen a la línea política del gobernante. Por lo que se formuló el problema de investigación general, ¿De qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020? Se puede afirmar además que las investigaciones tienen relevancia teorica, pretende demostrar aclarar los vacíos de conocimientos acerca de gestión del capital humano y trabajo en equipo existe en los profesionales de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Constituye un aporte teórico, dado que permite identificar la gestión del capital humano que está vinculado con el trabajo en equipo. Es importante porque todavía no existe información teorica que permita identificar los criterios que deben considerar para lograr una gestión del capital humano, gerencia de sindicatos o contribuyentes, gestión de capacidades, dirección de capital humano, régimen de fundamental competente y hasta gestión con las individuales. se

abordan los cambios que ocurren en las organizaciones con éxito y en sus áreas de Recursos Humano, las organizaciones están constituidas por personas y dependen de ellas para alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones con el trabajo en equipo. Presenta además justificación práctica, la información empírica mostrada establece una investigación real que permitirá a los directivos tomar decisiones acertadas en la gestión del capital humano que estimulen el trabajo en equipo de los profesionales de salud. La expectativa de la investigación, sirva para mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos y trabajo en equipo eficiente en los profesionales de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, al proporcionar la caracterización de las envolturas que requieren perfeccionar para obtener el éxito del Hospital y desarrollar una gestión del capital humano alto. Finalmente se argumenta metodológicamente se utilizaron instrumentos permitidos y confiables por lo que lograrán ser disponibles para las futuras investigaciones coherentes en gestión del capital humano y trabajo en equipo. Por lo expuesto, el objetivo principal de la investigación planteado fue: Determinar de qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020; para establecer los objetivos específicos se ha considerado las dimensiones de gestión del capital humano, teniendo como los objetivos específicos; Determinar de qué manera el reclutamiento del personal, selección del personal, compensación, desarrollo de las personas y evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. Para responder a los problemas de investigación se formuló como hipótesis general que: La gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. Se formularon hipótesis de investigación específicas; El reclutamiento del personal, la selección del personal, la compensación, desarrollar a las personas, la evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se presenta las investigaciones realizadas con los variables gestión del capital humano y trabajo en equipo su posible relación, las investigaciones son antecedentes internacionales y nacionales realizados en el sector salud en las diferentes instituciones prestadoras de servicios de salud pública y privada.

Los investigadores internacionales realizaron los siguientes trabajos en relación de los variables gestión del capital humano y trabajo en equipo, enfoque cualitativo, diseño correlacional, no experimental de corte transversal. Así, se encontró a Martínez (2015), analizo la conexión entre la capacidad humana de los ejecutivos y las habilidades, fascinante, llegando a la conclusión de contar, valores, competencias cardinales y competencias y comportamientos específicos, el dilema era el de la administración de puestos por perfiles amplios o "puestos estándar"; donde las autoridades se incorporan por el tipo de cargo que involucran, sin considerar las necesidades o habilidades departamentales que su capacidad requiere. Por su parte Jing (2018), realizo con la finalidad de percibir los conocimientos de los profesionales médicos sobre la gestión de recurso humanos y relativa influencia en el agrado de los cooperadores se describirá las relaciones intrínsecas de los profesionales con el fin de mejorar satisfacción laboral. También analiza las relaciones intrínsecas de los trabajadores con el fin de presentar el deber de los empleados del hospital con el método aleatorio simple llego a la conclusión que existe correlación significativa entre la gestión del capital humano y satisfacción laboral según alfa de croombash. Así mismo los investigadores Bondarouk y Meijerink (2016) realizaron una investigación experimental con la finalidad de brindar una atención de mejor calidad a bajo costo que uno de los desafíos seria mejorar el sector publico así mismo en el sector privado se practica la gestión del capital humano y el trabajo en equipo que desarrollaron más habilidades, se concluyó que existe una relativa alta de relación de gestión del capital humano con el proceso de innovación digitalizada también con el empoderamiento de los trabajadores para poder trabajar en equipo. Similares resultados halló Rochon (2014), realizo investigación que la relevancia puede generar ambientes positivos y satisfacción laboral determinar si existe relación entra las dos variables trabajo en equipo y relevancia en el trabajo llegando a la

conclusión que las de UCI dieron como resultado puntuaciones altas para la correlación mientras de cirugía dieron puntuaciones bajas, llegándose a la conclusión que debe incrementar el trabajo en equipo para tener satisfacción en los usuarios y los trabajadores. Así mismo los investigadores Logan y Malone (2018), cuyo objetivo era desglosar lo que los asistentes consideran sobre mentalidades colaborativas y Su relación con el ambiente de trabajo atormentante, participaron 128 expertos en enfermería, 80% mujeres y 12% hombres, quienes fueron contactados para responder tres revisiones. En cuanto a los acabados de perspectivas en cooperación, el 95% coincidió con el enfoque grupal como una estrategia viable para dar consideración tolerante y el 69% que la correspondencia es básica para la colaboración. Aproximadamente el 49% de los cuidadores médicos comunicaron una impresión positiva de autoridad, confianza y correspondencia en sus grupos.

Se procedió a analizar diversos estudios previos nacionales, Huanca et al (2020), analizó la gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II Mancha, llegando a la conclusión la relación que existe es moderada con la productividad y la gestión de capital humano, la capacidad no se relaciona direccionalmente con la productividad. Santa Cruz et al (2019), la finalidad fue decidir la conexión entre la administración de recursos humanos y el cumplimiento del cliente de la amplia cobertura médica del Hospital Nacional Dos de Mayo, llegando a la conclusión de que existe una conexión crítica entre los recursos humanos el directorio y el cumplimiento del cliente una relación entre los factores, la propuesta de los clientes fue preparar continuamente a su personal y desarrollar las cualidades en los trabajadores. Similar trabajo Motta y Guiovana (2018), analizaron la relación que existe entre el impacto de la capacidad de trabajo en equipo en los profesionales de salud del centro de salud de Tinguíña llegando a la conclusión que existe una relación reveladora entre la motivación laboral y trabajo en equipo según estadística usada Rho Spearman de $r = 0,748$. Guevara (2020), es una investigación para establecer la relación que existe entre gestión del capital humano y satisfacción laboral de los SERUMS odontólogos de Lambayeque, según la remuneración que ellos perciben finalmente llego a la conclusión la gestión del capital humano es regular y en cuanto a las remuneraciones también es regular existe una correlación con satisfacción

laboral. Finalmente, Martínez (2018), en la investigación planteada fue con el objetivo de determinar la relación que existe entre motivación laboral y trabajo en equipo de los trabajadores de salud del Hospital Vitarte, llegó a la conclusión que existe una relación relevante entre motivación y trabajo en equipo según Rho Sperman sig. bilateral = .000 < 0.01; Rho = ,772.

A continuación, se presenta teorías que enmarcan la investigación según las variables. Se procedió a conceptualizar la variable Gestión de Capital Humano, se cita Sal & Flores (2018) la gestión del capital humano son procesos que enmarcan la incorporación a recursos nuevos, seleccionada según las habilidades y destrezas para fortalecer la empresa, es fundamento garantizar la estabilidad y la duración en la organización (p.23).

Arias (2018) para la administración de recursos humanos en una empresa es primordial el talento humano permite su desarrollo inquebrantable, es por ello que, los recursos humanos pasan a ser preferido en la organización, así el personal se va formando con privilegios y el resultado es el éxito de la empresa para la competitividad (p. 84).

Ibáñez (2016), alude que la gestión de capital humano es una dirección de administración vital cuyo finalidad es adquirir la mayor realización de valor significativo en la asociación, mediante un conjunto de actividades orientadas a tener de manera consistente el grado de límites de información y aptitudes para obtener los resultados esenciales deben ser serios en el clima actual y futuro, y además especifica que la administración de la capacidad humana es responsable de tratar con el activo humano de cualquier asociación (p.71).

Se tomó como autor base a Chiavenato (2009), manifiesta que, la gestión de recursos humanos muestra que es un campo extremadamente delicado para la especialidad general de la asociación. Circunstancias debido a diferentes ángulos, por ejemplo, la forma de vida de cada asociación, la estructura jerárquica adoptada, los atributos del entorno natural, el negocio de la asociación, la innovación utilizada, los ciclos interiores y un sinnúmero de otros factores significativos, dependiendo de la circunstancia, confíe en las posibilidades. creador es un montón de actividades que deben ser aplicado para mejorar de manera

consistente el grado de información, aptitudes y conocimientos (p.6).

Joaquín (2015), plantea que, en la dirección de recursos humanos es un área con iniciativa viable que despierte al personal a dar un esfuerzo valiente por ser el factor que impulsa a plantear la presentación de la asociación. El término ejecución describe en qué medida las consecuencias de lo elaborado por el personal ayudan a lograr las metas y en qué medida el profesorado satisface las necesidades de su puesto (p.71)

Castillo (2015), plantea que los recursos humanos de los ejecutivos como el ordenamiento de información, habilidades y perspectivas tanto presentes como de capacidad de los trabajadores en una asociación específica a partir de la cual construirán su acuerdo estratégico y cumplirán las metas propuestas (p.6).

Chiavenato (2009) es el conjunto de habilidades y conocimientos necesarios para administrar recursos humanos y evaluar la función administrativa está conformado por procesos, como el reclutamiento, selección, formación, evaluación y remuneración, las personas son fundamental para la organización. Señala 05 dimensiones.

Dimensión 1:

Reclutamiento del personal son procesos que atrae candidatos para abastecer su proceso de selección, proceso de comunicación comunica y divulga oportunidad de empleo. (Chiavenato, 2009, p. 116)

Dimensión 2:

La selección del personal realiza a manera destilador que sólo accede constituir a la empresa a algunos individuos, los que cuenten con las especialidades esperadas. (Chiavenato, 2009, p. 137)

Se incluye el diseño de puesto para las evaluaciones, y las recompensas de acuerdo al puesto de trabajo con la finalidad de estimular a los trabajadores (Chiavenato, 2009, p. 205), “la evaluación del desempeño es el proceso que evalúa el desempeño humano de cuanto aporta al trabajo”. (Chiavenato, 2009, p. 245).

Dimensión 3:

Compensación son elementos fundamentales para estimular y producir a los empleados de la Institución, con un objetivo que sean reales de la organización y también que la persona esté satisfecha. Recompensar destaca entre los primordiales técnicas gestión de recursos humanos dentro de una Institución (Chiavenato, 2009, p. 278).

Compensación, dedicación esfuerzo, conocimiento habilidades siempre tendrá una recompensa ya sea una retribución económica o un reconocimiento documentada. (Chiavenato, 2009, p. 283)

Prestaciones y servicios “

son representaciones indirectas de una retribución general que la organización ofrece a sus honorarios median considerablemente en la aptitud de savia en la estructura”. (Chiavenato, 2009, p. 344)

Dimensión 4:

Desarrollo del personal parte más fundamental de la administración moderna que crea un desarrollo mutuo y continuo que abarca la preparación de líderes, coaching, metoring, conocimiento adquisición de nuevos talentos dentro de la organización. (Chiavenato, 2009, p. 398)

Dimensión 5:

Evaluación del desempeño Formación y perfeccionamiento de los individuos “corresponde con la instrucción, la alineación de temperamento y del progreso de la capacidad para percibir y demostrar”. (Chiavenato, 2009, p. 414)

Se procedió a conceptualizar la **variable Trabajo en equipo**, se cita Katzenbach (2018), refiere que,

La colaboración termina siendo significativa en numerosos asuntos cotidianos y su florecimiento radica en darse cuenta de cómo incorporar bendiciones únicas. Una tertulia funciona agradablemente cuando su gente también trabaja, cuando es competente y cuando considera las pautas que sin duda se han marcado. En definitiva, es imprescindible contar con un pionero encantador que sea un buen ejemplo para los demás y que todo lo

que se perciba se dé cuenta de cómo llevar al encuentro totalmente hacia el progreso. Un buen pionero se da cuenta de cómo presionar a sus cómplices para que los engañen y se pongan ansiosos por terminar.

Sulkowicz, (2017) refiere que, el trabajo en equipo es un conjunto de hombres que trabajan seriamente por un objetivo específico típico, y utilizan su cooperación activa, obligaciones personales y comunes y sus habilidades integrales para llevar a cabo su trabajo de manera más efectiva y factible.

Dubrin (2018, p. 61), la cooperación es la constitución de una parte extraordinaria de los encuentros establecidos por sus límites particulares, procurando responsabilidades y asociaciones con fines básicos a recados explícitos en asignaciones específicas; es decir, los individuos de un grupo se unen actuando exitosamente como competidores de una reunión, donde su gente busca logros regulares.

Se tomó como autores bases a Konntz, Weihrich y Canice (2016), fueron tomados como creadores de base, quienes notan que la colaboración es significativa dentro de una asociación de vanguardia, los resultados logrados por el grupo se basan en la confianza y esta debe mantenerse durante todo el período (p.210).

Steve (2018) centra que, la colaboración en asociaciones se compone de personas, sin embargo, existe un creciente entusiasmo por enmarcar grupos y ayudarlos a trabajar de manera viable mediante habilidades y encuentros sociales que superan por completo a los de una persona solitaria.

Rojas (2017), nos revela que la colaboración es un encuentro de personas que trabajan coordinadamente para realizar una tarea. En el momento en que el movimiento es de colaboración, el resultado es para toda la reunión y no de forma independiente.

Solórzano (2018) afirma que la colaboración tiene preferencias: una de ellas es la amplitud de la información, es decir, el grupo tiene más datos que cualquiera de sus individuos. Además, habrá una variedad de sentimientos,

habrá una productividad más destacada, una inspiración más notable y, por fin, el apoyo de cada individuo generará reconocimiento.

Ander y Aguilar (2001) señala que los miembros trabajo con objetivos en común y valores compartidos, indica 5 dimensiones.

Dimensión Complementariedad, el término Complementariedad incluye la colaboración de los individuos reunidos. Es la consecuencia del total de cada individuo que actúa en el espectáculo. El grupo probablemente explotará los contrastes para establecer una complementariedad y una energía cooperativa más notables (p.85)

Dimensión Coordinación, La coordinación es un componente imperativo de la cooperación que no es más que un trabajo agregado planificado en el que los individuos intercambian encuentros, comparten trabajos y capacidades, para lograr destinos regulares al realizar un trabajo conjunto. La colaboración es un ciclo útil, incluye una reunión de personas que trabajan de manera planificada en la ejecución de una empresa típica (p.4)

Dimensión Comunicación, La correspondencia es la utilización correcta y capaz, en igualdad de condiciones, y canales de correspondencia. Los grupos se conforman con la finalidad que se debe efectuar en un período específico, con gran organización y asociación, a esto se le llama coordinación de actividades. Además, la combinación de actividades emprende con la correspondencia (p.3)

Dimensión Confianza, Cada trabajador debe generar este valor y distinguir el logro del grupo, deponiendo de lado sus propios sentimientos. Cada trabajador contribuye lo mejor de sí mismo, sin buscar desigualar entre sus compañeros, pero creyendo que ellos harán lo mismo; darse cuenta de que es el camino principal para que el grupo logre su objetivo (p. 46)

Dimensión Compromiso, la forma de lograr la responsabilidad es la cooperación: en el caso de que se vean dentro de la visión de la organización y se sientan incorporados, aumentará su dedicación, así como la productividad y viabilidad (adecuación) de todo lo terminado. Es el equivalente en colaboración,

que cada uno de los individuos decida dar lo mejor de sí para lograr los objetivos es fundamental para el logro de su asociación (p. 17).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo.

La investigación fue básica, puesto que, como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014), “especifica porque inicia en un marco teórico y permanece en él. La finalidad es aumentar los conceptos científicos, pero sin contrastarlo con ningún aspecto práctico” (p.2).

Diseño de investigación

Se realizó de alcance correlacional causal, porque como refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014), “tienen como propósito conocer la asociación o el nivel de asociación que hay entre dos o más variables en un contexto en particular, no obstante, de manera frecuente se encuentran en las investigaciones vínculos entre tres a más variables” (p.93).

fue un diseño no experimental de corte transversal, puesto que, no se alterarán de manera aleatoria los resultados y por qué se realizó en un periodo establecido.

3.2 variables y Operacionalizacion

3.2.1 Variable Independiente: Gestión de Capital Humano

Definición conceptual

Según Chiavenato, conjunto de políticas y conocimientos necesarios para administrar recursos humanos y evaluar la función administrativa está conformado por procesos, como el reclutamiento, selección, formación, evaluación y remuneración, las personas son fundamental para la organización (2009, p.9)

Definición operacional

Chiavenato (2009) para medir gestión de capital humano se empleará cuestionarios de elaboración de León (2017) basado en 30 ítems. Estos están agrupados en 5 dimensiones; Reclutamiento del personal, Selección del personal, compensación, desarrollo del personal, evaluación del personal

Tabla 1

Matriz operacional de la variable gestión del capital humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Reclutamiento del personal	Reclutamiento interno	1	
		2	
		3	
	El reclutamiento externo	4	
Selección del personal	Responsabilidad de los directivos de línea	5	
		6	
		7	
	Función del staff	8	
		9	
		10	
Compensación	Esquema tradicional	11	
	Esquema moderno	12	Nivel ordinal
		13	Escala de Likert
	Prestaciones	14	1: Nunca
	Remuneración básica	15	2: Casi nunca
	Incentivos salariales	16	3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
Desarrollo del personal	Capacitación y desarrollo de las personas	17	
		18	
		19	
	Programas de cambios y de desarrollo de las carreras	20	
		21	
		22	
	Programas de comunicaciones y consonancia	23	
Evaluación del desempeño	Con base en los puestos	24	
		25	
		26	
		27	
	Con base en las competencias	28	
		29	
	30		

3.2.2 Variable Dependiente: Trabajo en equipo

Definición conceptual

Ander y Aguilar (2001) señala que los miembros trabajan con objetivos en común y valores compartidos, indica 5 dimensiones.

Definición operacional

Segun Ander y Aguilar (2001) para medir trabajo en equipo se empleará cuestionario de elaboración propia basado en 20 ítems. Están agrupados en 5 dimensiones que son: la Complementariedad, la Coordinación, la Comunicación, la Confianza y el Compromiso.

Tabla 2

Matriz operacional de la variable Trabajo en equipo

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos	
Complementariedad	Sinergia	1	Nivel ordinal Escala Likert: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	
		2		
	Habilidades	3		
		4		
Coordinación	Líder	5		
	Resultados	6		
		7		
		8		
Comunicación	Comunicación abierta	9		
		10		
	Componente esencial	11		
		12		
Confianza	Anteponer al éxito del equipo	13		
		14		
		15		
		16		
Compromiso	Seguridad	Consecución de objetivos		17
				18
	Compromiso individual	19		
		20		

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), refiere “totalidad de un caso de estudio, puesto que, incluye a la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno” (p.172).

La población estará conformada 197 profesionales de salud del hospital Sub Regional de Andahuaylas.

- **Criterios de inclusión.**

Médico General: 8

Medicina Interna: 1

Medico Neumólogo: 1

Médico Pediatra: 2

Médico Cirujano: 3

Medico Anestesiólogo:1

Medico Traumatólogo Ortopedia: 1

Medico Gineco – Obstetricia: 3

Medico Gastroenterología: 1

Médico Psiquiatra: 1

Medico Cardiólogo: 1

Cirujano Dentista: 2

Biólogo: 4

Obstetra: 35

Tecnólogo Medico: 1

Psicólogo: 2

Enfermera: 64

- **Criterios de exclusión.**

Descanso por comorbilidad: 50

Contrato por terceros: 25

Destacados: 1

Muestra

Hernández, Fernández y Baptista (2014) “subgrupo del número de habitantes en entusiasmo sobre el que se recabará información, y que debe caracterizarse y delimitar de manera inequívoca y anticipada, sin perjuicio de ser delegado de la población”. p.174

Fue representativo, calculado según la calculadora de tamaño de muestra, considerado el tamaño de la población un nivel de confianza al 95% y margen de error de 5 %.

Muestreo

131 Profesionales de la salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos.

El método utilizado para el trabajo fue encuesta, que ayudó a recopilar datos a través de respuestas adecuadas de los encuestados.

Carrasco (2015) describe la revisión como un proceso de revisión social para sujetos que establecen unidades de prueba de investigación exploratoria a través de consultas o sugerencias, solicitudes de información, encuestas y clasificaciones razonablemente planificadas.

Instrumento de recolección de datos.

La herramienta que se utilizó fue cuestionarios creados para gestión del capital humano según León (2017) que estará compuesto por 30 ítems, para trabajo en equipo es elaboración propia cuestionario de 20 ítems.

Carrasco (2015) mostró que la encuesta es la herramienta más utilizada en la exploración social al considerar a innumerables personas, ya que puede dar una respuesta clara a través del formulario de consulta que se envía a todos.

Ficha técnica del instrumento para medir gestión del capital humano

Nombre: Gestión del capital humano (GCH)
Autor (s): León (2017)
Objetivo: Medir nivel de gestión del capital humano
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error: 0.05

Ficha técnica del instrumento para medir el trabajo en equipo

Nombre: Trabajo en equipo
Autor (s): Elaboración propia
Objetivo: Medir trabajo en equipo
Tiempo: 15-20 minutos
Margen de error 0.05

Validación y confiabilidad del instrumento.

Validez de los instrumentos.

La herramienta utilizada es de una investigación León (2017), se aceptó de acuerdo a la prueba de legalidad por juicio principal y una prueba de confiabilidad utilizando Cron Bach alfa.

La característica de la legitimidad es que una herramienta realmente cuantifica las variables que pretende calibrar (Hernández, 2010).

Confiabilidad del Instrumento

El Cron Bach Alpha se utilizó para decidir la confiabilidad del instrumento evaluado. Hernández (2010) hizo referencia: "El coeficiente puede estar en el alcance de cero a uno, donde la estrategia cero niega la confiabilidad y dice la calidad rugosa más extrema (calidad completa, sólido inmaculado). (p.302)

Si el valor está debajo de 0.60 el instrumento, muestra una variabilidad desigual en sus ítems y por tanto llevará a soluciones erradas. Para automatizar el valor de α , se utilizó la fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Dónde los valores son:

α = Alfa de Cronbach

K = Número de Ítems

V_i = Varianza de cada ítem

V_t = Varianza total

A continuación, se calculó el coeficiente de confiabilidad con el software estadístico SPSS, v. 26; rangos de confiabilidad establecidos son:

Tabla 3

Rangos de interpretación del Alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 - 0.20	Muy baja
0.21 - 0.40	Baja
0.41 - 0.60	Moderada
0.61 - 0.80	Alta
0.81 - 1.00	Muy alta

Tabla N° 4

Confiabilidad para las variables y dimensiones

VARIABLES	ALFA DE CRONBACH
Gestión del capital humano	0.726
Trabajo en equipo	0,718
GLOBAL	0.823

El valor de coeficiente de confiabilidad calculado se encuentra en el intervalo $0.61 < \text{Alfa} < 1$, por tanto, la herramienta acopia datos honrados y estas automatizaciones se hizo con el software estadístico IBM SPSS v26, por lo cual el instrumento presenta una confiabilidad alta y muy alta.

Se concluye que el instrumento es fiable y se puede aplicar “Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas 2020” es confiable.

3.5. Procedimiento

Se realizó una coordinación singular con los responsables de la asociación para dar datos sobre el examen, explicar y responder preguntas y solicitar su colaboración. Cada miembro de exploración debe firmar una estructura de asentimiento educada, la utilización del instrumento durará alrededor de un mes, en ese momento se hará un examen fáctico, se introducirán resultados comparativos, conversaciones y finales, y bajo esta premisa se harán las propuestas correspondientes.

3.6. Método de análisis de datos.

Las informaciones se caracterizaron e ingresaron en tablas para premios intermitentes. Dado que los componentes son básicamente elementos emocionales, se percibe que no tienen un cuidado estándar. Para reordenar la hipótesis, se utilizarán los coeficientes regresión logística ordinal. El objetivo final es que los individuos o las cosas del modelo se puedan mencionar por nivel. Asimismo, se utilizará para la evaluación el calendario verificable de la estructura del SPSS 25; se pensará en el nivel de criticidad de la teoría: $\alpha = 0.05$ y reglas de elección: si $p \geq \alpha$, distinguir como H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar H_0 .

3.7. Aspectos éticos

La exploración se desarrolló en la moral y las grandes normas establecidas por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y datos punto a punto sobre el programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Además, el diferente respaldo de los ejecutivos para terminar la utilización de dispositivos y medir los controles y tableros de control para las operaciones comerciales desconocidas ya inmateriales

IV. RESULTADOS

Se presenta los resultados descriptivos de la investigación con la finalidad de determinar de qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 5

Nivel gestión del capital humano, según sus dimensiones

	Gestión del capital humano		Reclutamiento del personal		Selección del personal		Compensación		Desarrollo del personal		Evaluación del desempeño	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
	Bajo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Medio	27	21	3	2	60	46	40	31	52	40	15	11
Alto	104	79	128	98	71	54	91	69	79	60	116	89
Total	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100

En la tabla 05 se observa que el 98 % de los profesionales de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas considera que el reclutamiento del personal es Alto y el 2% señalo que es medio, y el 54% de la dimensión selección del personal es alto y lo resto indica nivel medio, el 89 % de evaluación de desempeño respondieron con un puntaje alto y un mínimo de 11% respondieron que el nivel era medio, y 60% de los profesionales de salud están con nivel alto y un 40% de nivel medio, en la compensación el 69% es alto y los resto señalaron que es medio. La gestión del capital humano en Hospital Subregional de Andahuaylas es alta con un porcentaje de 79 % y 21% con nivel medio.

Tabla 6
Nivel de trabajo en equipo, según sus dimensiones

	Trabajo en equipo											
	Complementariedad		Coordinación		Comunicación		Confianza		Compromiso			
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%		
Deficiente	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0
Ni deficiente/Ni eficiente	35	27	17	13	54	41	34	26	37	28	35	27
Eficiente	96	73	114	87	77	59	96	73	94	72	96	73
Total	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100	131	100

En la tabla 06 se puede apreciar el 87% complementariedad eficiente y el 13% de los profesionales de salud señalaron Ni Deficiente/Ni Eficiente, 73% de comunicación nivel eficiente y 26% Ni Deficiente/Ni Eficiente, el 59 % coordinación señaló Eficiente y el 41% % Ni Deficiente/Ni Eficiente, el 73% compromiso eficiente y el 27% % Ni Deficiente/Ni Eficiente, la confianza 72% eficiente y 28% % Ni Deficiente/Ni Eficiente. La variable trabajo en equipo en el Hospital Subregional de Andahuaylas 73% con nivel eficiente y el 27% Ni Deficiente/Ni Eficiente.

4.2. Contrastación de hipótesis

Dado los resultados obtenidos provienen de cuestionarios con escala ordinal, se asume el empleo de una prueba no paramétrica para demostrar la hipótesis general y específicas del estudio se empleó la prueba regresión logística ordinal, Microsoft Excel para luego pasarlos al software estadístico SPSS versión 26.

4.2.1. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

Ho: La gestión del capital humano no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Ha: La gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 7

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	25,07	,000	,254

En la tabla 7 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 25.07 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de P pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.254, indicando que la variable gestión del capital humano influye en un 25,4% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020

Tabla 8

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-1,633	,265	37,909	,000
Ubicación	[Gestión=Medio]	-2,326	,487	22,827	,000
	[Gestión=Alto]	0	.	.	.

En la tabla 8 se observa que los profesionales de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas consideran que la gestión del capital humano es medio con relación al trabajo en equipo ($P < 0.05$).

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Ho: El reclutamiento del personal no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Ha: El reclutamiento del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 9

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	2,14	,144	,024

En la tabla 9 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 2.14 y el valor de $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que el reclutamiento del personal no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 10

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-1,057	,202	27,383	,000
Ubicación	[Reclutamiento=;Medio]	-1,751	1,241	1,989	,158
	[Reclutamiento=Alto]	0	.	.	.

En la tabla 10 se observa que el reclutamiento del personal no influye en el trabajo en equipo ($P > 0.05$).

4.2.3 Contrastación de la hipótesis específica 2

Ho: La selección del personal no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Ha: La selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 11

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	3,88	,049	,042

En la tabla 11 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 3.88 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.042, indicando que la selección del personal influye en un 4,2% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 12

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-1,404	,298	22,155	,000
Ubicación	[Selección=2]	-,785	,403	3,798	,051
	[Selección=3]	0	.	.	.

En la tabla 12 se observa la selección del personal no es factor causante para el trabajo en equipo ($P > 0.05$).

4.2.4 Contrastación de la hipótesis específica 3

Ho: La compensación no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Ha: La compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 13

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	,96	,327	,011

En la tabla 13 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 0.96 y el valor de $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 14

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-1,143	,245	21,796	,000
Ubicación	[Compensación=2]	-,412	,417	,977	,323
	[Compensación=3]	0	.	.	.

En la tabla 14 se observa que la compensación no influye en el trabajo en equipo ($P > 0.05$).

4.2.5 Contrastación de la hipótesis específica 4

Ho: Desarrollar a las personas no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Ha: Desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020

Tabla 15

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	43,94	,000	,415

En la tabla 15 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 43.94 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.415, indicando que desarrollar a las personas influye en un 41,5% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 16

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-2,695	,462	34,007	,000
Ubicación	[Desarrollo=Medio]	-3,005	,541	30,888	,000
	[Desarrollo=Alto]	0	.	.	.

En la tabla 16 se observa que los profesionales de salud consideran que desarrollar a las personas es medio o regular con relación al trabajo en equipo ($P < 0.05$).

4.2.6 Contrastación de la hipótesis específica 5

H_0 : La evaluación del desempeño no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020

H_a : La evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020

Tabla 17

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P	Pseudo R cuadrado Nagelkerke
Final	34,99	,000	,341

En la tabla 17 Se observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 34.99 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.341, indicando que la evaluación del desempeño influye en un 34.1% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Tabla 18

Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.
Umbral	[Trabajo_Equipo = 2]	-1,509	,241	39,180	,000
Ubicación	[Evaluación=Medio]	-4,148	1,063	15,235	,000
	[Evaluación=Alto]	0	.	.	.

En la tabla 18 se observa que los profesionales de salud consideran que la evaluación del desempeño es medio o regular con relación al trabajo en equipo ($P < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

A continuación, se presentan las discusiones de la investigación, en primer lugar, se presenta el análisis de la implicancia encontrada y luego la contratación de la información obtenida con los antecedentes nacionales e internacionales y por último se presentará las principales limitaciones.

Se da inicio con la discusión con lo descriptivo del resultado que el 79 % gestión del capital humano es de nivel alto en los profesionales de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas es decir se refleja la gestión de los administrativos en los recursos humano. Estos profesionales consideran además nivel medio 21%. En el Hospital la gestión del capital humano área muy importante donde se ve los resultados, por ser el único de mayor complejidad a nivel de la provincia de Andahuaylas, por esa situación debe ser estrictamente seleccionado los recursos humanos para responder la necesidad de la población. Según la hipótesis general se concluye que la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo según la muestra del coeficiente de Nagelkerke = 0.254, señalando que la gestión del capital humano influye el 25% sobre el trabajo en equipo el nivel es medio con la relación entre las dos variables. En las hipótesis específicas de reclutamiento del personal la prueba de Chi cuadrado = 2.14 y el valor de $P > 0.05$ significa que no influye en el trabajo en equipo, selección del personal la prueba Chi cuadrado = 3.88 que no es factor relevante para el trabajo en equipo, la compensación el valor de Chi cuadrado = 0.96 no se relaciona con el trabajo en equipo y el desarrollo de las personas valor de la prueba Chi cuadrado = 43.94 en relación al trabajo en equipo es medio o regular de acuerdo al valor as mismo la hipótesis de evaluación de desempeño influye el 34% sobre el trabajo en equipo es un valor medio. Así mismo de resultados similares de León (2017), en la investigación realizada de gestión del talento humano y motivación laboral concluyo que la gestión era alta que señalo que es fundamental gestión del capital humano. Así mismo Huanca 2020 que investigo en centro de salud CLAS Juan Pablo II concluyo que la gestión del capital humano fue moderada no obstante Santa cruz & otros realizado en el Hospital Dos de Mayo existe una conexión critica con gestión de recursos humanos con el cumplimiento del cliente según Chiavenato (2009) la gestión de capital

humano es un conjunto de políticas y prácticas para dirigir a las personas como el reclutamiento, la selección, la formación, la remuneración y la evaluación de desempeño influyen significativamente en la eficacia de los trabajadores elemento fundamental de su capital intelectual y la base del éxito. Así mismo Ibáñez (2016), alude que la administración de recursos humanos es un enfoque de administración vital cuyo objetivo es adquirir la mayor realización de valor significativo para la asociación, a través de un conjunto de actividades orientadas a tener de manera consistente el grado de límites de información y aptitudes para obtener los resultados esenciales deben ser serios en el clima actual y futuro, y además especifica que la administración de la capacidad humana es responsable de tratar con el activo humano de cualquier asociación, arias y flores (2018) también aluden en lo mismo que la gestión del capital humano permite un crecimiento constante de la organización.

La principal limitación que presenta la investigación es el tipo de muestreo empleado, dado la pandemia nacional e internacional, no se contó con información suficiente para establecer un muestreo probabilístico, se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente. Por lo tanto, los resultados obtenidos no se pueden generalizar a las otras poblaciones.

Respecto a la dimensión reclutamiento del personal 98% señalaron nivel alto y el 2% de nivel Medio, se debe que todo ingreso al hospital siempre está diseñado para atraer candidatos calificados a una organización, según Chiavenato (2009) conjunto de técnicas y procedimientos que atrae personas selectas capaces de ser productivos para la organización.

Respecto a la dimensión de evaluación del desempeño el nivel es alto con 89% y el nivel medio 11% por ser parte de la gestión del desarrollo durante el proceso así mismo Chiavenato (2009) Capacitación y desarrollo de las personas “se relaciona con la educación, la formación de personalidad y de la mejora de la capacidad para comprender e interpretar”.

Respecto a la dimensión compensación 69% señalo alto y el 31% nivel medio se puede señalar que la retribución es alta por ser la mayor cantidad de encuestados nombrados que siempre cuentan con los beneficios, también Chiavenato (2009) Compensación, dedicación esfuerzo, conocimiento

habilidades siempre tendrá una recompensa ya sea una retribución económica o un reconocimiento documentada.

Respecto a la dimensión Desarrollo del personal 60% alto y 40% medio la mayoría de los profesionales cuentan con especialidades y tienen oportunidad de desarrollarse profesionalmente según manifiesta de la encuesta están conformes el trabajo sería mejorar en el resto para tener mayor satisfacción en el desarrollo personal según indica Chiavenato (2009) parte más fundamental de la administración moderna que crea un desarrollo mutuo y continuo que abarca la preparación de líderes, coaching, mentoring, conocimiento adquisición de nuevos talentos dentro de la organización.

Respecto a la dimensión de selección del personal 54% alto y el 46% medio es importante para el Hospital que cada profesional tenga talento y habilidades se selecciona de acuerdo al concurso así mismo Chiavenato (2009) realiza como un destilador que sólo permite integrar a la organización a algunos individuos, aquellas que cuenten con las especialidades esperadas.

El trabajo en equipo el 73% es eficiente los profesionales de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas y el 35% es Ni Deficiente/Ni Eficiente se puede señalar que el trabajo en equipo es importante para el desarrollo del Hospital. Existe alguna investigación Martínez, (2018) demostró que existe una relación significativo trabajo de equipo con la motivación laboral así mismo existe investigaciones similares a la variable trabajo en equipo internacionales Rochon (2014) concluyo que el trabajo en equipo repercute en la satisfacción del usuario interno y externo dentro del establecimiento de la salud que es pilar la práctica de este variable. Solórzano (2018) afirma que la colaboración tiene preferencias: una de ellas es la amplitud de la información, es decir, el grupo tiene más datos que cualquiera de sus individuos. Además, habrá una variedad de sentimientos, habrá una productividad más destacada, una inspiración más notable y, por fin, el apoyo de cada individuo generará reconocimiento. Así mismo Gonzales (2015) concluyo las organizaciones velan porque el personal que trabaja en ellas pueda sentirse satisfecho con el equipo de trabajo y la labor que realiza ya que de esta manera se pueden obtener resultados exitosos los cuales contribuyen al logro de las metas propuestas e integrar los equipos de trabajo. Steve (2018) centra que, la colaboración en asociaciones se compone de personas, sin embargo,

existe un creciente entusiasmo por enmarcar grupos y ayudarlos a trabajar de manera viable mediante habilidades y encuentros sociales que superan por completo a los de una persona solitaria también Rojas (2017), nos revela que la colaboración es un encuentro de personas que trabajan coordinadamente para realizar una tarea. En el momento en que el movimiento es de colaboración, el resultado es para toda la reunión y no de forma independiente.

La dimensión de complementariedad 87% eficiente y el 13% Ni Deficiente/Ni Eficiente trabajo que se refleja en los profesionales de salud del Hospital, según Ander y Aguilar (2001) incluye la colaboración de los individuos reunidos. Es la consecuencia del total de cada individuo que actúa en el espectáculo. El grupo probablemente explotará los contrastes para establecer una complementariedad y una energía cooperativa más notables.

La dimensión del compromiso 73% Eficiente y 27% Ni Deficiente/Ni Eficiente la mayor parte de los trabajadores tienen la responsabilidad de cooperación con el trabajo según Ander y Aguilar (2001) la forma de lograr la responsabilidad es la cooperación: en el caso de que se vean dentro de la visión de la organización y se sientan incorporados, aumentará su dedicación, así como la productividad y viabilidad (adecuación) de todo lo terminado. Es el equivalente en colaboración, que cada uno de los individuos decida dar lo mejor de sí para lograr los objetivos es fundamental para el logro de su asociación.

La dimensión de la Comunicación 73% eficiente y 26% Ni Deficiente/Ni Eficiente se puede señalar que la falta de comunicación es importante que la transmisión pueda llegar con lenguaje claro y preciso y el receptor sepa escuchar la base teórica Ander y Aguilar (2001) La correspondencia es la utilización correcta y capaz, en igualdad de condiciones, y canales de correspondencia. Los grupos se conforman a un objetivo que se debe cumplir en un tiempo específico, con gran organización y asociación, a esto se le llama coordinación de actividades. Además, la coordinación de actividades comienza con la correspondencia.

La confianza 72% Eficiente y 28% Ni deficiente/Ni eficiente la seguridad y la confianza en cada profesional de salud, señala Ander y Aguilar (2001) Debe ganar entre cada uno de los individuos y anteponer el logro del grupo, dejando de lado sus propios sentimientos. Cada uno de los individuos aporta lo mejor de

sí mismo, sin buscar diferenciarse entre sus compañeros, pero creyendo que ellos harán lo mismo; darse cuenta de que es el camino principal para que el grupo logre su objetivo.

De las dimensiones que se encontró con menor puntaje coordinación 59% eficiente y 41% Ni deficiente/Ni eficiente es el que estaría flaqueando los profesionales de la salud que no realizan una adecuada coordinación con el equipo la base teorica Ander y Aguilar (2001) La coordinación es un componente imperativo de la cooperación que no es más que un trabajo agregado planificado en el que los individuos intercambian encuentros, comparten trabajos y capacidades, para lograr destinos regulares al realizar un trabajo conjunto. La colaboración es un ciclo útil, incluye una reunión de personas que trabajan de manera planificada en la ejecución de una empresa típica. la gestión del capital humano y el trabajo es fundamental para una institución en cuanto a los antecedentes no se encuentro mucha información con los dos variables juntos pero si existe investigaciones desarrolladas en organizaciones privadas existe pocas investigaciones con la variable del trabajo en equipo en los antecedentes nacionales e internacionales se tomó el instrumento de un tesista de post grado león (2017) un trabajo de investigación realizada en una empresa privada que no fue lo más óptimo para medir en el sector salud por tener particularidades distantes en el sector salud y administrativo.

Este trabajo de investigación coincide con algunos trabajos que fueron desarrollados de acuerdo a las variables con los antecedentes nacionales, esto nos permite mejorar la gestión del capital humano y trabajo en equipo con la investigación realizada en el Hospital, se puede tener como un base de información para las posteriores investigaciones. Es importante señalar los resultados que se obtuvieron sensibilizar a todos los trabajadores del hospital que dicho estudio se desarrolló solo con los profesionales de la salud y los restos de los trabajadores se desconocen su perspectiva acerca de la gestión del capital humano y trabajo en equipo. La muestra utilizada no representa todo el hospital por la misma que son diferentes trabajadores y tienen diferentes vínculos laborales y diferentes remuneraciones. Por lo tanto, solo se estima la conclusión estimado de acuerdo a los encuestados. Se recomienda la investigación no solo en el tema de gestión del capital humano sino en otros temas que serían

relevantes y significativas para mejorar para el bien de las instituciones prestadoras de servicios de salud. Este desconocimiento de las gestiones del capital humano puede generar el retraso del hospital, es necesario que todo trabajador puede conocer y poner en práctica el trabajo en equipo para poder cumplir un fin en común dentro del hospital. Por otro lado, estos resultados encontrados desprenden de la realidad de un grupo de profesional, es relevante que continúe la investigación con los hallazgos encontrados, recomendable que las futuras investigaciones puedan contar con a base de datos para la investigación relacionado con las variables de estudio. Se puede mejorar la gestión del capital humano en porcentaje alto y el trabajo en equipo eficiente en todos los trabajadores.

La principal limitación que presenta la investigación es el tipo de muestreo empleado, dada la coyuntura nacional, no se contó con información suficiente para establecer un muestreo probabilístico, se trabajó con un muestreo no probabilístico por conveniencia y considerando los criterios de inclusión y exclusión establecidos previamente, por lo tanto, los resultados obtenidos no se pueden generalizar a otras poblaciones.

VI. CONCLUSIONES

Primera

La gestión del Capital Humano se relaciona con el trabajo en equipo en los profesionales de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.254, indicando que la variable gestión del capital humano influye en un 25,4% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. Los profesionales consideran que la gestión del capital humano es medio con relación al trabajo en equipo.

Segunda

El reclutamiento del personal no se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de la salud del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2020 el valor de la prueba Chi cuadrado = 2.14 y el valor de $P > 0.05$ lo que indica es que no se rechaza la hipótesis nula, no influye en el trabajo en equipo.

Tercera

La selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020, valor de la prueba Chi cuadrado = 3.88 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.042, indicando que la selección del personal influye en un 4,2% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Cuarta

La compensación no influye en el trabajo en equipo ($P > 0.05$) el valor de la prueba Chi cuadrado = 0.96 por lo cual se rechaza y se concluye que la compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas, 2020.

Quinta

El desarrollo de las personas es medio y/o regular con relación al trabajo en equipo observa el valor de la prueba Chi cuadrado = 43.94 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.415, indicando que desarrollar a las personas influye en un 41,5% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

Sexta

La Evaluación del desempeño es medio y/o regular con relación al trabajo en equipo valor de la prueba Chi cuadrado = 34.99 y el valor de $P < 0.05$ lo que indica es que se rechaza la hipótesis nula y se concluye que la evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020. La prueba de Pseudo R cuadrado, muestra un coeficiente de Nagelkerke = 0.341, indicando que la evaluación del desempeño influye en un 34.1% sobre el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

las gestiones realizadas a nivel Hospital debe ser enfocado con la gestión del capital del trabajo moderno para poder potenciar recursos humanos y mejorar la capacidad resolutive del Hospital y el trabajo en equipo para tener mejores resultados.

Segunda

El reclutamiento del personal es de pilar fundamental para las personas y las organizaciones no nacieron juntas. Las organizaciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las organizaciones donde quieren trabajar y aplicar sus esfuerzos y competencias es una dimensión de la gestión del capital humano que se recomienda cumplir.

Tercera

Es importante practicar la selección del personal para ver las diferencias de cada profesional y selección y elección de la persona que cumpla los requisitos y habilidades.

Cuarto

El desarrollo de las personas y las organizaciones se desarrollan en razón del aprendizaje continuo y el cambio de comportamiento es fundamental las capacitaciones que puede realizar el Hospital o hacer convenio con otras instituciones.

Quinto

La evaluación del desempeño es importante practicar en el Hospital por lo que se sugiere que debe realizarse de manera anual para hacer correcciones y para potenciar en el rendimiento de su productividad.

Sexto

La recompensa surge efecto en capacidad que será más eficiente un trabajador satisfecho, se recomienda mejora en la retribución económica también puede realizar recompensa a través de resoluciones de felicitación, bonos para estimular al mejor.

Referencias

- Agudelo (2019). *formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas. Entramado, 15 (1)116-137.*
- Agudelo, Alveiro, Saavedra y Ramiro (2015) *artículo titulado el recurso humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Visión del futuro, 20(2) 1-20.*
- Allen M. (2010) Desarrollo del Talento Humano. Granica. Mexico
- Allens M. (2005) Diccionario de comportamientos, Gestión por competencia. Ediciones Granica S.A. Buenos Aires. Argentina.
- Araujo, M. & Leal M. (2007). Inteligencia emocional y desempeño laboral en las instituciones de educación superior públicas. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG).
- Arias, F. (2018). Introducción a las técnicas de investigación en ciencias de la administración. México: Trillas
- Bedoya (2005) Casma C. (2015) Relación de la gestión de capital humano por competencias en el desempeño laboral de la empresa Ferrosistemas. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.
- Cenzo A. y Stephen P. Robbins, (1996) Human Resource Management, John Wiley Nueva York, p. 171
- Certo S. (1994) Modern Managemet: Diversity, Etchis and the Global Environment, Boston, Allyn & Bacon.
- Chiavenato I. (1997) Recursos Humanos, Edición copacta Sao Pulo Atlas. p. 205- 206, 236, 237
- Chiavenato I. (1997,) Recursos Humanos, edición compacta, Atlas, São Paulo, pp. 205-206.
- Chiavenato I. (1998). Administración de Recursos Humanos, México, p. 96.
- Chiavenato I. (2002) Gestión del Talento Humano. Mc Graw Hill. Mexico
- Chiavenato I. (2009) Gestión del Talento Humano

- Cohen S. Chang L. y Ledford G. (1997) A hierarchical construction of selfmanagement leadership and its relationship to quality of work life and perceived work group effectiveness. *Personnel Psychology*, 50 (2): 275-308.
- Chiavenato I. (2017) *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill. Mexico
- Davis L. Ajzen, L., Saunders, J. y Williams, T. (2002). The decision of African American students to complete high school: an application of the theory of planned behavior. *Journal of Educational Psychology*, 94(4), 810-819.
- De Cenzo y Robins (1998, p. 414) Departamento de Psicología Experimental. Universidad de Barcelona.
- De León, E, (2015). *Las competencias como estrategia de gestión del capital humano*(tesis maestría). Escobedo Nuevo León, Mexico.
- Dessler G. (1997) *Human Resource Management*, Upper Saddle River, NJ, Prentice Hall, p. 503
- Dubrin, A J. (2018). *Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo*. Novena edición. México: Pearson Educación
- Efraty, D. y Sirgy, M. (1990) The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22 (1): 31-47.
- Elizur, D. y Shye, S. (1990) Quality of work life and its relation to quality of life. *Applied Psychology: An international Review*, 39 (3): 275-291.
- Fernández M. y Giménez, L. (1988). Criterios para definir la CVL. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, p. 477- 484. Madrid: COP.
- Ferrer, R. (1988). La calidad de vida laboral. En Libro de Simposios. 1º Congreso Iberoamericano y 3º Nacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, pp. 459- 469. Madrid: COP.
- Fields, M. y Thacker, J. (1992) Influence of quality of work life on company and union commitment. *Academy of Management Journal*, 35 (2): 439-450.

- García M. (2013) capital humano y su aportación al resultado de la empresa Análisis en el sector industrial. Universidad de Valladolid España.
- Gomez L., Balkin D. y Candy R. (1995) managing Human Resources, englewood cliffs. NJ. Prentice-Hall, p. 20-21.
- Gómez-Mejía L., Balkin D y Candy R, Managing Human Resources, (1995) PrenticeHall, Englewood Cliffs, NJ, p. 193.
- González, P., Peiró, J. y Bravo, M. (1996).Calidad de vida laboral. En Peiró J. M. y Prieto, F. (Eds.). Tratado de Psicología del Trabajo: Aspectos psicosociales del trabajo. Vol. (2). Madrid: Síntesis.
- Griffin R. y Van Fleet D. (2016) Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo. México.
- Gutteridge T. Leibowitz Z. y Shore J. (1993) Organizational Career Development: Benchmarks for building a World-Class Workforce, San Francisco,
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. 5ta ed. México D.F.: Mac Graw Hill
- Huanca (2020). *Gestión del capital humano y la productividad laboral del personal asistencial del centro de salud Clas Juan Pablo II Manchay* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Manchay.
- Jossey-Bass, Hidrugo J. y Pucce D. (2016) El rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios. Universidad Señor de Sipán. Perú.
- Joaquín,M.(2015). Evaluación de Cumplimiento. Dirección de Presupuestos. Departamento de Gestión. Santiago
- Ibáñez M. (2016). Gestión del Talento Humano en la empresa. (1ra ed.). Perú: San Marcos.
- Inca K. (2015) Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2015. Perú
- Ivancevich, J. (1995) Resource Management, Richard D. Irwin, Nueva York p. 777

- Katzenbach, J. (2018). Equipos de Alta Dirección. Barcelona: Gestión 2000.
- Koontz H., Weihrich H. y Cannice M. (2016). Administración. (14 ava edición) McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. México
- Koontz H. (1972) Making managerial appraisal effective. California Management review.
- Lau, R. y May B. (1998) Win- Win Paradigm for Quality of Work life and Bussiness Performance. Human Resource Developpment Quarterly, 9(3), 211- 227.
- Marks, M., Mirvis, P., Hackett, E. y Grady, J.F. (1986) Employee participation in a quality circle program: Impact on quality of work life, productivity and absenteeism. Journal of Applied Psychology, 71 (1): 61-69
- Martínez M. (2013) La gestión empresarial. Equilibrando objetivos y valores. Ediciones Díaz Santos. España.
- Palomino et al. (2017). *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Villa el Salvador.
- Ramire, Espindola, Ruiz y Huguenth et al (2019) *artículo título Gestión del Talento Humano. Scielo, 30(6)*.
- Rojas, F. (2017). Trabajo en equipo. España: Ediciones Granica.
- Santa Cruz (2019). *Gestión del capital humano y satisfacción del usuario del Seguro Integral de Salud del Hospital Nacional Dos de Mayo* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Santa María (2017). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en profesionales de la salud de una micro red* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque.
- Sal & Flores (2018). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. New York, Prentice Hall.
- Steve, S. (2018). Forme Equipos. México: Ediciones Granica
- Sulkowicz, S. (2017). StraighTalk at Review Time. BusinessWeek

- Tomasz et al. (2016). *Relationships Between Talent Management and Organizational Performance. Entrepreneurial Business and Economics Review*, 4(3)194-200.
- Vázquez et al. (2018). *Gestión del talento humano y trabajo en equipo* (tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Huaycan.
- Motta, A, & Guiovana, O. (2018). *Motivación laboral y trabajo en equipo en los trabajadores* (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Centro de Salud del distrito de la Tinguña.
- Guevara, L, (2020). *Gestión del capital humano y satisfacción laboral del serumista odontólogo remunerado* (tesis de post grado). Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque.
- Martinez, Y, (2018). *Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte* (tesis post grado). Universidad Cesar Vallejo, Hospital de Vitarte.
- Jing, H, (2018). *Human Resource Management Strategies for Increasing Hospital Employee Satisfaction and Engagement* (tesis doctorada). ISCTE University Institute of Lisbon, El Hospital de Salud Materno Infantil de Shenzhen. Lisbon.
- Bondarouk, T, & Meijerink, J, (2016). *Una investigación exploratoria sobre innovaciones relacionadas con la gestión de recursos humanos* (tesis de maestría). University of Twente. Holandeses.
- Rochon, A, (2014). *Trabajo en equipo y personal en un hospital de cuidados intensivos* (tesis de maestría). Laurentian Université/Université Laurentienne. Canada.

ANEXOS

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
Título: Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Subregional de Andahuaylas del 2020						
Autor: LIZBETH ANDIA SANCHEZ						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES/ CATEGORÍA Y SUBCATEGORÍA			
<p>Problema principal: ¿De qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <p>¿De qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p> <p>¿De qué manera la selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p>	<p>Objetivo general: Determinar de qué manera la gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar de qué manera el reclutamiento del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>Determinar de qué manera la selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020</p>	<p>Hipótesis general: La gestión del capital humano se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>El reclutamiento del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>La selección del personal se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p>	VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	NIVELES O RANGOS
			Reclutamiento del personal	Reclutamiento interno El reclutamiento externo	1-5	Nivel ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
Selección del personal	Responsabilidad de los directivos de línea Función del staff	6-10				
Compensación	Esquema tradicional Esquema moderno Prestaciones Remuneración básica Incentivos salariales	11-16				

<p>¿De qué manera la compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p> <p>¿De qué manera el desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p> <p>¿De qué manera la evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020?</p>	<p>Determinar de qué manera la compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>Determinar de qué manera el desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020</p> <p>Determinar de qué manera la evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020</p>	<p>La compensación se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020.</p> <p>Desarrollar a las personas se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020</p> <p>La evaluación del desempeño se relaciona con el trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020</p>	<p>Desarrollo del personal</p> <p>Evaluación del desempeño</p>	<p>Capacitación y desarrollo de las personas</p> <p>Programas de cambios y de desarrollo de las carreras</p> <p>Programas de comunicaciones y consonancia</p> <p>Con base en los puestos</p> <p>Con base en las competencias</p>	<p>17-24</p> <p>25-30</p>	
<p>TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>		<p>VARIABLE/CATEGORÍA 2: TRABAJO EN EQUIPO</p>			
<p>TIPO:</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada 131 profesionales de salud</p>		<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Niveles o rango</p>

<p>No probabilística</p> <p>DISEÑO: Correlacional</p> <p>MÉTODO: Cuestionarios, encuesta</p>	<p>del hospital Sub Regional de Andahuaylas.</p> <p>Criterios de inclusión</p> <p>PROFESION</p> <p>Médico General : 8</p> <p>Medicina Interna: 1</p> <p>Medico Neumólogo : 1</p> <p>Médico Pediatra : 2</p> <p>Médico Cirujano : 3</p> <p>Medico Anestesiólogo : 1</p> <p>Medico Traumatólogo – Ortopedia : 1</p> <p>Medico Gineco – Obstetricia : 3</p> <p>Medico Gastroenterología: 1</p> <p>Médico Psiquiatra : 1</p> <p>Medico Cardiólogo : 1</p> <p>Cirujano Dentista : 2</p> <p>Biólogo : 4</p> <p>Obstetra : 35</p> <p>Tecnólogo Medico : 1</p> <p>Psicólogo : 2</p> <p>Enfermera : 64</p>	<p>Complementariedad</p> <p>Coordinación</p> <p>Comunicación</p> <p>Confianza</p> <p>Compromiso</p>	<p>Sinergia Habilidades</p> <p>Líder Resultados</p> <p>Comunicación abierta Componente esencial</p> <p>Anteponer el éxito del equipo Seguridad</p> <p>Consecución de objetivos Compromiso individual</p>	<p>1-4</p> <p>5-8</p> <p>9-12</p> <p>13-16</p> <p>17-20</p>	<p>Nivel ordinal Escala de Likert</p> <p>1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre</p>
---	---	--	--	---	---

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 4: OPREACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE 1: GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
Reclutamiento del personal	Reclutamiento interno	Existe en la Hospital un área para publicar las vacantes existentes.	Nivel ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
		El Hospital utiliza medios virtuales para publicar vacantes.	
	El reclutamiento externo	El Hospital utiliza fuentes como portales para reclutar personal.	
		Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del Hospital.	
Selección del personal	Responsabilidad de los directivos de línea	Se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto dentro del Hospital.	
		Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección en el Hospital.	
	Función del staff	La selección del candidato a un puesto vacante se hace en referencia un perfil del puesto en el Hospital.	
		En el proceso de selección se evalúa habilidades particulares como el dominio de idioma y manejo de herramientas Tecnologías de Información y Comunicación en el Hospital.	
		El seleccionador maneja una comunicación efectiva en la entrevista en el Hospital.	
Compensación	Esquema tradicional	Uno de los objetivos del proceso de selección es conocer las aptitudes y cualidades del futuro trabajador del Hospital.	
		La remuneración o compensación que recibe por las labores desarrolladas es adecuada.	
	Esquema moderno	La remuneración percibida hace que usted se sienta motivado a invertir mayor trabajo, dedicación, esfuerzo personal conocimientos y habilidades.	
		Recibe de manera oportuna todos los beneficios sociales de acuerdo a Ley (vacaciones, seguros, CTS, bonificaciones, escolaridad)	
	Prestaciones	Los Profesionales de Salud mejor calificados poseen mayores oportunidades para acceder a capacitaciones otorgados por el Hospital.	
		La formación del personal está un aspecto fundamental para los ascensos internos.	
Remuneración básica	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados dentro del Hospital.		
Incentivos			

	salariales		
Desarrollo del personal	Capacitación y desarrollo de las personas	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones en el Hospital.	Nivel ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
		El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad en la Institución educativa.	
	Programas de cambios y de desarrollo de las carreras	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo en el Hospital.	
		Los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	
	Programas de comunicaciones y consonancia	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización en el Hospital.	
		Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal dentro del Hospital.	
		La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	
		Se verifica la competencia del Hospital y profesionales que prestan el servicio de formación.	
Evaluación del desempeño	Con base en los puestos	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño en el Hospital.	Nivel ordinal Escala de Likert 1: Nunca 2: Casi nunca 3: A veces 4: Casi Siempre 5: Siempre
		Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias en el Hospital.	
	Con base en las competencias	Los instrumentos para medir el desempeño están claramente definidos dentro de la Institución educativa.	
		La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio en el Hospital.	
		La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacional en el Hospital.	
		La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos del Hospital.	

Fuente Leon,2017.

VARIABLE 2: TRABAJO EN EQUIPO

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Complementariedad	Sinergia Habilidades	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	Nivel ordinal Escala Likert: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
		¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	
		¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	
		¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	
Coordinación	Líder Resultados	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	Nivel ordinal Escala Likert: 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
		¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	
		¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuye a los resultados?	
		¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	
Comunicación	Comunicación abierta Componente esencial	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	Nivel ordinal Escala Likert: 6. Siempre 7. Casi siempre 8. A veces 9. Casi nunca 10. Nunca
		¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?.	
		¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	
		¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?.	

Confianza	Anteponer al éxito del equipo	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?.	
	Seguridad	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	
		¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	
		¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	
Compromiso	Consecución de objetivos	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	<p>Nivel ordinal Escala Likert:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
	Compromiso individual	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	
		¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	
		¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?.	

Fuente elaboración propia

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCALA PARA MEDIR GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Instrucciones:

Este cuestionario es anónimo solo se utilizará para fines de investigación; por tanto, responde lo más objetiva y honestamente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según el criterio que se ajuste a la verdad.

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

N°	Reclutamiento del personal	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	Existe en la Hospital un área para publicar las vacantes existentes.					
2	El Hospital utiliza medios virtuales para publicar vacantes.					
3	El Hospital utiliza fuentes como portales para reclutar personal.					
4	Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del Hospital.					
5	Se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto dentro del Hospital.					
	Selección del personal					
6	Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección en el Hospital.					
7	La selección del candidato a un puesto vacante se hace en referencia un perfil del puesto en el Hospital.					
8	En el proceso de selección se evalúa habilidades particulares como el dominio de idioma y manejo de herramientas tecnologías de Información y Comunicación en el Hospital.					
9	El seleccionador maneja una comunicación efectiva en la entrevista en el Hospital.					
10	Uno de los objetivos del proceso de selección es conocer las aptitudes y cualidades del futuro trabajador del Hospital.					
	Compensación					
11	La remuneración o compensación que recibe por las labores desarrolladas es adecuada.					
12	La remuneración percibida hace que usted se sienta motivado a invertir mayor trabajo, dedicación, esfuerzo personal conocimientos y habilidades.					
13	Recibe de manera oportuna todos los beneficios sociales de acuerdo a Ley (vacaciones, seguros, CTS, bonificaciones, escolaridad)					
14	Los Profesionales de Salud mejor calificados poseen mayores oportunidades para acceder a capacitaciones otorgados por el Hospital.					
15	La formación del personal está un aspecto fundamental para los ascensos internos.					

16	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados dentro del Hospital.					
	Desarrollo del personal					
17	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones en el Hospital.					
18	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad en la Institución educativa.					
19	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo en el Hospital.					
20	Los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.					
21	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización en el Hospital.					
22	Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal dentro del Hospital.					
23	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.					
24	Se verifica la competencia del Hospital y profesionales que prestan el servicio de formación.					
	Evaluación del desempeño					
25	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño en el Hospital.					
26	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias en el Hospital.					
27	Los instrumentos para medir el desempeño están claramente definidos dentro de la Institución educativa.					
28	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio en el Hospital.					
29	La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacional en el Hospital.					
30	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos del Hospital.					

ESCALA PARA MEDIR TRABAJO EN EQUIPO

Instrucciones:

Este cuestionario es anónimo solo se utilizará para fines de investigación; por tanto, responde lo más objetiva y honestamente posible. Marque con una (x) en el recuadro correspondiente según el criterio que se ajuste a la verdad.

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

N°	Complementariedad	Valoración				
		1	2	3	4	5
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?					
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?					
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?					
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?					
	Coordinación					
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?					
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?					
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?.					
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?					
	Comunicación					
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?					
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?.					
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?					
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?.					
	Confianza					
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?.					
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?					
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?					
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?					
	Compromiso					
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?					
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?					
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?					
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?.					

ANEXO 6: CERTIFICADO DE VALIDEZ



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reclutamiento del personal								
1	Existe en la Hospital un área para publicar las vacantes existentes.	X		X		X		
2	El Hospital utiliza medios virtuales para publicar vacantes.	X		X		X		
3	El Hospital utiliza fuentes como portales para reclutar personal.	X		X		X		
4	Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del Hospital.	X		X		X		
5	Se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto dentro del Hospital.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Selección del personal								
6	Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección en el Hospital.	X		X		X		
7	La selección del candidato a un puesto vacante se hace en referencia un perfil del puesto en el Hospital.	X		X		X		
8	En el proceso de selección se evalúa habilidades particulares como el dominio de idioma y manejo de herramientas Tecnologías de Información y Comunicación en el Hospital.	X		X		X		
9	El seleccionador maneja una comunicación efectiva en la entrevista en el Hospital.	X		X		X		
10	Uno de los objetivos del proceso de selección es conocer las aptitudes y cualidades del futuro trabajador del Hospital.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Compensación								
11	La remuneración o compensación que recibe por las labores desarrolladas es adecuada.	X		X		X		
12	La remuneración percibida hace que usted se sienta motivado a invertir mayor trabajo, dedicación, esfuerzo personal conocimientos y habilidades.	X		X		X		

13	Recibe de manera oportuna todos los beneficios sociales de acuerdo a Ley (vacaciones, seguros, CTS, bonificaciones, escolaridad)								
14	Los Profesionales de Salud mejor calificados poseen mayores oportunidades para acceder a capacitaciones otorgados por el Hospital.								
15	La formación del personal está un aspecto fundamental para los ascensos internos.								
16	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados dentro del Hospital.								
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No		
17	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones en el Hospital.								
18	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad en la Institución educativa.								
19	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo en el Hospital.								
20	Los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.								
21	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización en el Hospital.								
22	Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal dentro del Hospital.								
23	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.								
24	Se verifica la competencia del Hospital y profesionales que prestan el servicio de formación.								
	DIMENSIÓN 5 Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No		

25	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño en el Hospital.	x		x		x	
26	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias en el Hospital.	x		x		x	
27	Los instrumentos para medir el desempeño están claramente definidos dentro de la Institución educativa.	x		x		x	
28	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio en el Hospital.	x		x		x	
29	La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacional en el Hospital.	x		x		x	
30	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos del Hospital.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Goberna y Gerencia en Salud
DNI: 31189138

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

07 de Diciembre del 2020


Francisca Cristina Mamani Ocho
COP: 7487
Mg. Docencia en el Nivel Superior
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Complementariedad								
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 2: Coordinación								
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 3: Comunicación								
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 4: Confianza								
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		
DIMENSIÓN 5: Compromiso								

17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	X		X		X	
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	X		X		X	
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	X		X		X	
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?	X		X		X	

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

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

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

DNI: 31189132

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

07 de 12 del 2020

Francisca Cristina Mamani Ocaño
COPV 7487
Mg. Docencia en el Nivel Superior
Mg. Gobierno y Gerencia en Salud

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Reclutamiento del personal								
1	Existe en la Hospital un área para publicar las vacantes existentes.	✓		✗		✗		
2	El Hospital utiliza medios virtuales para publicar vacantes.	✗		✗		✗		
3	El Hospital utiliza fuentes como portales para reclutar personal.	✗		✗		✗		
4	Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del Hospital.	✓		✗		✗		
5	Se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto dentro del Hospital.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 2 Selección del personal								
6	Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección en el Hospital.	✗		✗		✗		
7	La selección del candidato a un puesto vacante se hace en referencia un perfil del puesto en el Hospital.	✗		✗		✗		
8	En el proceso de selección se evalúa habilidades particulares como el dominio de idioma y manejo de herramientas Tecnologías de Información y Comunicación en el Hospital.	✗		✗		✗		
9	El seleccionador maneja una comunicación efectiva en la entrevista en el Hospital.	✗		✗		✗		
10	Uno de los objetivos del proceso de selección es conocer las aptitudes y cualidades del futuro trabajador del Hospital.	✗		✗		✗		
DIMENSIÓN 3 Compensación								
11	La remuneración o compensación que recibe por las labores desarrolladas es adecuada.	✗		✗		✗		
12	La remuneración percibida hace que usted se sienta motivado a invertir mayor trabajo, dedicación, esfuerzo personal conocimientos y habilidades.	✗		✗		✗		
13	Recibe de manera oportuna todos los beneficios sociales de acuerdo a Ley (vacaciones, seguros, CTS, bonificaciones, escolaridad)	✗		✗		✗		
14	Los Profesionales de Salud mejor calificados poseen mayores oportunidades para acceder a capacitaciones otorgados por el Hospital.	✗		✗		✗		
15	La formación del personal está un aspecto fundamental para los ascensos internos.	✗		✗		✗		

16	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados dentro del Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo del personal	Si	No	Si	No	Si	No
17	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad en la Institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
20	Los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal dentro del Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	Se verifica la competencia del Hospital y profesionales que prestan el servicio de formación.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
	DIMENSIÓN 5 Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No
25	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
26	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
27	Los Instrumentos para medir el desempeño están claramente definidos dentro de la Institución educativa.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
28	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
29	La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacional en el Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
30	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aptitudes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos del Hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

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

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: *Gobierno y Gerencia en Salud*
DNI: *0.9.6.9.6.3.0.2*

Especialidad del validador: *Gobierno y Gerencia en Salud*

08 de Diciembre del 2020

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

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


.....
María Alejandra Torres
C.E. N° 1804-E.03
COP: 13369

Firma del Experto Informante.

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

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

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: *Gobierno y Gerencia en Salud*
DNI: *09696702*

Especialidad del validador: *Gobierno y Gerencia en Salud*

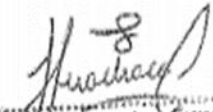
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado

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

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

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

08 de Diciembre del 2020


Mg. Gladys Huachaca Torres
C.E. N° 1804-E.03
COP: 13360

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTION DE CAPITAL HUMANO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reclutamiento del personal							
1	Existe en la Hospital un área para publicar las vacantes existentes.	x		x		x		
2	El Hospital utiliza medios virtuales para publicar vacantes.	x		x		x		
3	El Hospital utiliza fuentes como portales para reclutar personal.	x		x		x		
4	Se establece un procedimiento de promoción interna, que permita al empleado conocer las oportunidades existentes dentro del Hospital.	x		x		x		
5	Se realizan convocatorias internas con los criterios de promoción para un nuevo puesto dentro del Hospital.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Selección del personal							
6	Está definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección en el Hospital.	x		x		x		
7	La selección del candidato a un puesto vacante se hace en referencia un perfil del puesto en el Hospital.	x		x		x		
8	En el proceso de selección se evalúa habilidades particulares como el dominio de idioma y manejo de herramientas Tecnologías de Información y Comunicación en el Hospital.	x		x		x		
9	El seleccionador maneja una comunicación efectiva en la entrevista en el Hospital.	x		x		x		
10	Uno de los objetivos del proceso de selección es conocer las aptitudes y cualidades del futuro trabajador del Hospital.	x		x		x		
	DIMENSION 3 Compensación							
11	La remuneración o compensación que recibe por las labores desarrolladas es adecuada.	x		x		x		
12	La remuneración percibida hace que usted se sienta motivado a invertir mayor trabajo, dedicación, esfuerzo personal conocimientos y habilidades.	x		x		x		
13	Recibe de manera oportuna todos los beneficios sociales de acuerdo a Ley (vacaciones, seguros, CTS, bonificaciones, escolaridad)	x		x		x		
14	Los Profesionales de Salud mejor calificados poseen mayores oportunidades para acceder a capacitaciones otorgados por el Hospital.	x		x		x		
15	La formación del personal está un aspecto fundamental para los ascensos internos.	x		x		x		
16	Se considera a la promoción interna como un medio de motivación para los empleados dentro del Hospital.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Desarrollo del personal							
17	Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones en el Hospital.	x		x		x		

18	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad en la Institución educativa.	x		x		x		
19	Son consultados los trabajadores sobre sus necesidades de capacitación, a través de encuestas o reuniones de trabajo en el Hospital.	x		x		x		
20	Los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	x		x		x		
21	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización en el Hospital.	x		x		x		
22	Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal dentro del Hospital.	x		x		x		
23	La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo en el Hospital.	x		x		x		
24	Se verifica la competencia del Hospital y profesionales que prestan el servicio de formación.							
	DIMENSION 5 Evaluación del desempeño	Si	No	Si	No	Si	No	
25	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño en el Hospital.	x		x		x		
26	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias en el Hospital.	x		x		x		
27	Los instrumentos para medir el desempeño están claramente definidos dentro de la Institución educativa.	x		x		x		
28	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio en el Hospital.	x		x		x		
29	La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacional en el Hospital.	x		x		x		
30	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos del Hospital.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Miluska Vega Guevara DNI: 28284526

Especialidad del validador: Metodología de Investigación

6 de diciembre del 2020

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

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: Complementariedad							
1	¿Se reúnen para el desarrollo de sus actividades como equipo?	x		x		x		
2	¿Los miembros del equipo contribuyen al logro de los objetivos?	x		x		x		
3	¿Dentro del trabajo en equipo detectan las habilidades?	x		x		x		
4	¿Crees que tus experiencias contribuyen a lograr los objetivos?	x		x		x		
	DIMENSION 2: Coordinación							
5	¿Crees que existen disputas por el liderazgo?	x		x		x		
6	¿Consideras que tu líder debe actuar de forma organizada para sacar adelante el proyecto?	x		x		x		
7	¿Consideras que el trabajo en equipo de todos los miembros del grupo contribuyen a los resultados?	x		x		x		
8	¿Los miembros del equipo de trabajo se sienten satisfechos por los resultados obtenidos?	x		x		x		
	DIMENSION 3: Comunicación							
9	¿Los miembros del equipo practican comunicación abierta que facilita la coordinación de las diferentes actuaciones individuales?	x		x		x		
10	¿El trabajo en equipo exige una comunicación abierta entre todos sus miembros?	x		x		x		
11	¿La comunicación es fundamental para el éxito de la organización?	x		x		x		
12	¿Crees que la comunicación es un componente esencial para el éxito de la organización?	x		x		x		
	DIMENSION 4: Confianza							
13	¿Cada integrante del equipo destaca lo mejor de sí mismo?	x		x		x		
14	¿Existe confianza entre los miembros de tu equipo?	x		x		x		
15	¿La confianza es una actitud de seguridad que genera una persona?	x		x		x		

16	¿Tiene la seguridad de que la confianza es fundamental en el desarrollo de su trabajo?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: Compromiso		Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Cada miembro se compromete a aportar lo mejor de sí mismo para llegar a la consecución de los objetivos de todo el equipo?	x		x		x		
18	¿Todos los miembros del equipo de trabajo se comprometen para dar de Sí mismo en la consecución de los objetivos de la organización?	x		x		x		
19	¿Existe un compromiso individual y una responsabilidad personal para conseguir los objetivos del equipo de trabajo?	x		x		x		
20	¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del equipo de trabajo, todos participan activamente?.	x		x		x		

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

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

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

Especialidad del validador : **Metodología de la investigación**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



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

29 de octubre del 2020



Firma del Experto Informante.

ANEXO 7: AUTORIZACIÓN DEL INSTRUMENTO FIRMADO POR LA RESPECTIVA AUTORIDAD

 **Gobierno Regional de Apurímac**
Hospital Sub Regional de Andahuaylas
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional" 

CONSTANCIA EMITIDA POR LA INSTITUCION QUE AUTORIZA LA REALIZACION DE LA INVESTIGACION 2020.


LA JEFA DE LA UNIDAD DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, OTORGAN LA PRESENTE CONSTANCIA A:

Lizbeth Andia Sanchez

Alumna de posgrado del Programa Académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad Cesar Vallejo filial Lima Este, quien ha presentado solicitud respectiva y copia de Proyecto de investigación titulado: "GESTION DEL CAPITAL HUMANO Y TRABAJO EN EQUIPO EN EL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS, 2020", la misma que solicita autorización para la realización de la investigación y aplicación de instrumento de medición.

Se otorga la presente constancia para los fines que el interesado considere conveniente.

Andahuaylas, 14 de Diciembre del 2020.


Yobana Esquiche León
Jefa de la Unidad de Apoyo a la
Docencia e Investigación - HSRA

Av. Martín Deza Nº 187 - Av. Daniel Nº 287 - Andahuaylas - Apurímac - Perú Teléfono (087) 43-1030

ANEXO 8: ANÁLISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

Gestión del capital humano

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Medio	27	20,6
Alto	104	79,4
Total	131	100,0

Trabajo en equipo

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Ni deficiente/Ni eficiente	35	26,7
Eficiente	96	73,3
Total	131	100,0

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Reclutamiento del personal	0	0,0%	3	2,3%	128	97,7%	131	100,0%
Selección del personal	0	0,0%	60	45,8%	71	54,2%	131	100,0%
Compensación	0	0,0%	40	30,5%	91	69,5%	131	100,0%
Desarrollo del personal	0	0,0%	52	39,7%	79	60,3%	131	100,0%
Evaluación del desempeño	0	0,0%	15	11,5%	116	88,5%	131	100,0%

	Deficiente		Ni deficiente/Ni eficiente		Eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Complementariedad	0	0,0%	17	13,0%	114	87,0%	131	100,0%
Coordinación	0	0,0%	54	41,2%	77	58,8%	131	100,0%

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON H: 181, W: 615 pt

TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Resultado

	Deficiente		Ni deficiente/Ni eficiente		Eficiente		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Complementariedad	0	0,0%	17	13,0%	114	87,0%	131	100,0%
Coordinación	0	0,0%	54	41,2%	77	58,8%	131	100,0%
Comunicación	1	0,8%	34	26,0%	96	73,3%	131	100,0%
Confianza	0	0,0%	37	28,2%	94	71,8%	131	100,0%
Compromiso	0	0,0%	35	26,7%	96	73,3%	131	100,0%

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

	N	Estadístico de prueba	P
Reclutamiento del personal	131	,538	,000
Selección del personal	131	,362	,000
Compensación	131	,440	,000
Desarrollo del personal	131	,394	,000
Evaluación del desempeño	131	,525	,000
Gestión del capital humano	131	,488	,000
Trabajo en equipo	131	,459	,000

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	25,065	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,174

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Itado

- Gestión del capital humano
 - Trabajo en equipo
- Tabla 1
- Tabla 1
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	25,065	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,174
Nagelkerke	,254
McFadden	,165

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,633	,265	37,909	,000
Ubicación [Gestión=2]	-2,326	,487	22,827	,000
[Gestión=3]	0	.	.	.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	2,140	,144

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,016
Nagelkerke	,024
McFadden	,014

Función de enlace: Logit.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON

TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Itado

- Gestión del capital humano
 - Trabajo en equipo
- Tabla 1
- Tabla 1
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,404	,298	22,155	,000
Ubicación [Selección=2]	-.785	,403	3,798	,051
[Selección=3]	0	.	.	.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	,962	,327

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,007
Nagelkerke	,011
McFadden	,006

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

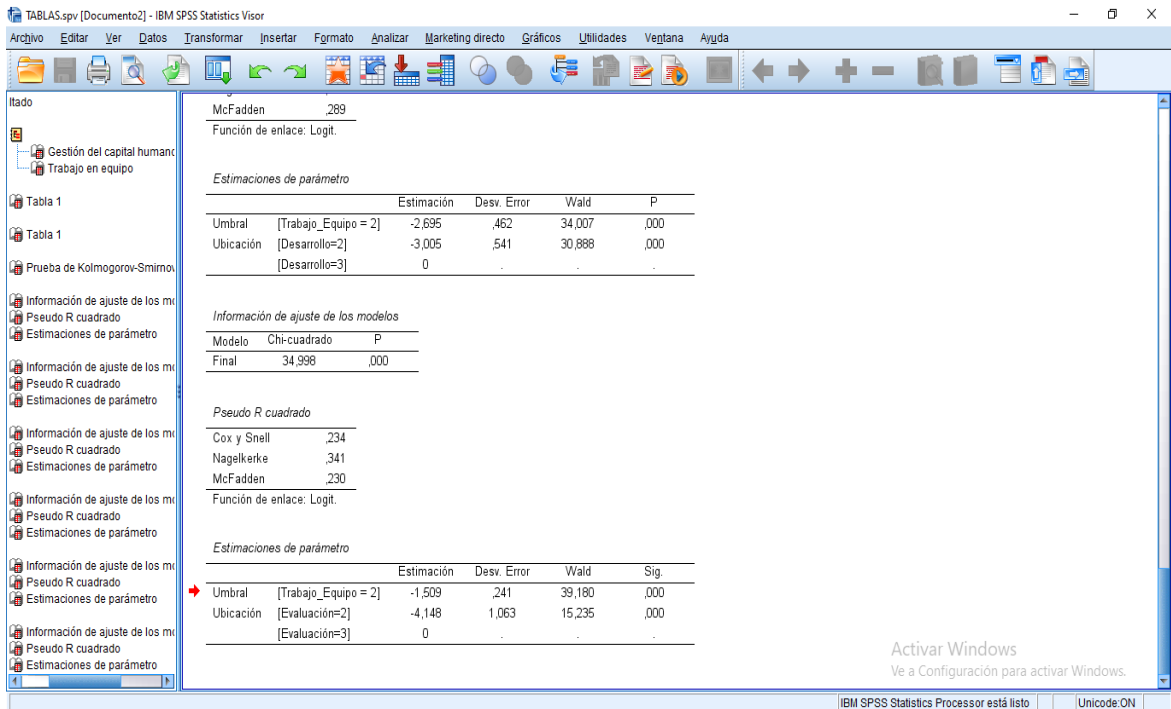
	Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,143	,245	21,796	,000
Ubicación [Compensación=2]	-.412	,417	,977	,323
[Compensación=3]	0	.	.	.

Información de ajuste de los modelos

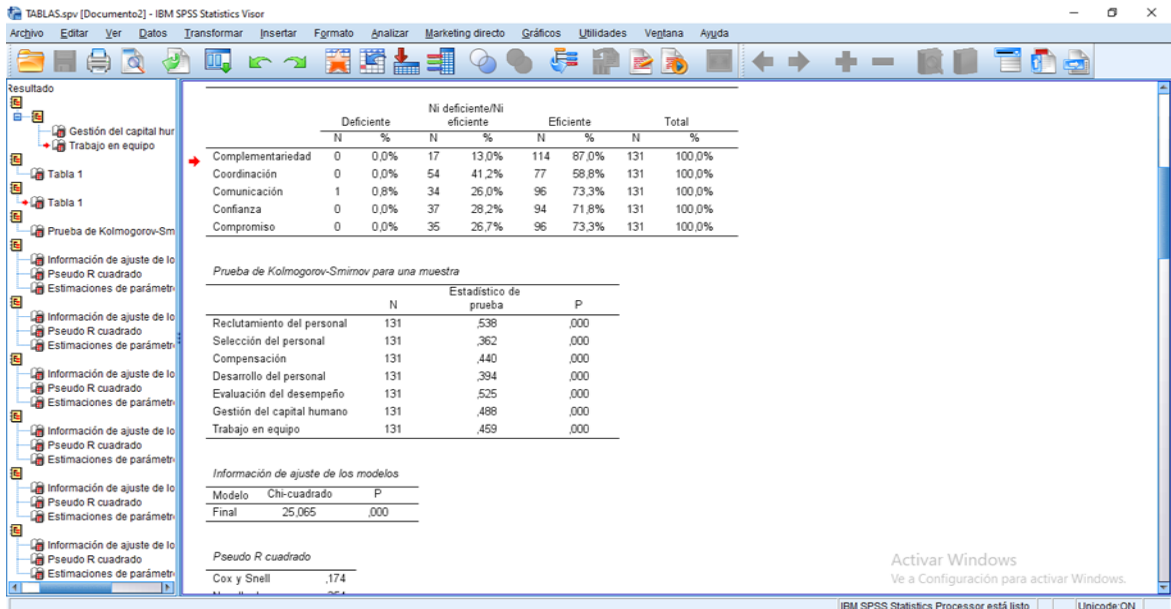
Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	43,944	,000

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode.ON



ANEXO 9: ANALISIS DE FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR TRABAJO EN EQUIPO



TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estado

- Gestión del capital humano
 - Trabajo en equipo
- Tabla 1
- Tabla 1
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,174
Nagelkerke	,254
McFadden	,165

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,633	,265	37,909	,000
Ubicación [Gestión=2]	-2,326	,487	22,827	,000
[Gestión=3]	0	.	.	.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	2,140	,144

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,016
Nagelkerke	,024
McFadden	,014

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,057	,202	27,383	,000
Ubicación [Reclutamiento=2]	-1,751	1,241	1,989	,158

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

TABLAS.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Estado

- Gestión del capital humano
 - Trabajo en equipo
- Tabla 1
- Tabla 1
- Prueba de Kolmogorov-Smirnov
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro
- Información de ajuste de los modelos
- Pseudo R cuadrado
- Estimaciones de parámetro

McFadden 289

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	P
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-2,695	,462	34,007	,000
Ubicación [Desarrollo=2]	-3,005	,541	30,888	,000
[Desarrollo=3]	0	.	.	.

Información de ajuste de los modelos

Modelo	Chi-cuadrado	P
Final	34,998	,000

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,234
Nagelkerke	,341
McFadden	,230

Función de enlace: Logit.

Estimaciones de parámetro

	Estimación	Desv. Error	Wald	Sig.
Umbral [Trabajo_Equipo = 2]	-1,509	,241	39,180	,000
Ubicación [Evaluación=2]	-4,148	1,063	15,235	,000
[Evaluación=3]	0	.	.	.

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode:ON

EVIDENCIA DE TRATAMIENTO ESTADÍSTICOS REGRESIÓN ORDINAL

BASE DE DATOS: GESTION DEL CAPITAL HUMANO

Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 67 de 67 variables

ID	Sexo	Edad	Prof	Tip Con	ITM 1	ITM 2	ITM 3	ITM 4	ITM 5	ITM 6	ITM 7	ITM 8	ITM 9	ITM 10	ITM 11	ITM 12	ITM 13	ITM 14	ITM 15	ITM 16	ITM 17	ITM 18	ITM 19	ITM 20	ITM 21	ITM 22	ITM 23	ITM 24	ITM 25	ITM 26	ITM 27	ITM 28	ITM 29	ITM 30
1	1	59	17	1	5	3	5	1	3	5	3	5	4	3	5	2	4	3	3	2	3	2	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	4	5
2	2	45	17	1	5	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	1	5	4	4	3	4	1	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4
3	3	28	14	3	5	4	5	2	4	3	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
4	4	33	17	3	5	4	5	1	3	4	5	5	3	3	4	2	3	5	5	5	4	2	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	
5	5	48	14	1	5	5	4	5	2	4	5	4	4	4	4	5	1	4	4	4	2	5	1	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	
6	6	63	1	1	5	5	4	4	1	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	
7	7	41	17	1	5	5	5	2	4	5	3	2	3	4	5	3	5	3	3	2	5	3	5	3	2	4	5	3	5	5	5	5	2	
8	8	48	17	1	5	5	5	4	1	5	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3
9	9	35	14	3	5	5	5	1	4	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
10	10	32	17	3	5	5	4	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	3	3	4	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	
11	11	52	17	1	5	5	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	
12	12	45	1	1	4	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	
13	13	27	17	1	5	5	5	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	4	5	3	5	5	5	4	4	
14	14	56	14	1	5	5	5	2	5	5	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3
15	15	28	14	1	5	5	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4
16	16	28	17	3	4	5	5	1	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5
17	17	47	14	1	5	5	5	2	3	4	3	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	5	4	5	
18	18	31	17	3	5	5	5	1	5	5	4	3	4	5	5	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	3	5	4	4	4	5	4	2	3
19	19	28	17	3	5	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
20	20	47	14	1	4	5	5	2	3	5	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5
21	21	38	17	3	5	5	5	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	3	4	4

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 67 de 67 variables

ID	ITM 7	ITM 8	ITM 9	ITM 10	ITM 11	ITM 12	ITM 13	ITM 14	ITM 15	ITM 16	ITM 17	ITM 18	ITM 19	ITM 20	ITM 21	ITM 22	ITM 23	ITM 24	ITM 25	ITM 26	ITM 27	ITM 28	ITM 29	ITM 30		
22	3	4	5	3	2	3	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	
23	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3
24	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	4	
25	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	
26	5	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	2	
27	5	3	5	4	4	5	3	4	3	3	5	5	3	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	3	
28	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	
29	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	5	2	2	4	3	3	2	3	2	3	2	5	2	4	3	
30	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	
31	5	3	3	4	2	5	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	5	
32	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	3	2	3	4	4	5	3	4	3	5	3	3	4	4	
33	4	3	4	3	4	4	3	5	3	3	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	
34	5	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	5	4	5	5	5	4	3	4	
35	4	3	4	3	3	4	5	5	3	3	3	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5
36	5	4	5	4	3	5	2	4	4	4	4	3	2	4	4	5	3	3	4	3	5	3	4	5	5	
37	5	4	4	5	2	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	4	3	4	4	
38	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
39	5	4	4	4	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	5	
40	4	3	5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	5	3	5	3	5	5	5	5	4	5	4	
41	5	4	4	3	2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3
42	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

68 : ITMS1 4 Visible: 67 de 67 variables

	IT7	IT8	IT9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16	ITM17	ITM18	ITM19	ITM20	ITM21	ITM22	ITM23	ITM24	ITM25	ITM26	ITM27	ITM28	ITM29	ITM30	ITMS1
86	4	5	5	3	3	4	5	3	5	5	3	4	5	3	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	2
87	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	4	2	5	2	4	4	4
88	4	3	5	4	4	4	4	5	3	3	2	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	4	5	5	3
89	5	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3
90	3	2	4	3	3	3	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	3	4	2	4	5	4	4	4	5
91	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4
92	5	5	4	5	3	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4
93	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	4	5	4	4	2	5	4	5	2	5	5	5	4	5	3
94	4	4	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	2
95	5	3	5	4	2	5	4	4	3	3	4	5	4	4	3	5	2	5	3	5	5	5	4	5	3
96	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3
97	5	3	2	4	3	5	4	5	3	3	2	3	4	5	3	2	3	3	3	3	5	3	5	2	2
98	3	4	4	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3
99	4	2	5	4	2	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	5	2	4	2	4	5	4	3	5	2
100	5	4	4	3	3	5	4	2	4	4	4	5	4	2	4	4	3	5	4	5	5	5	2	4	3
101	4	3	3	5	3	4	5	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5
102	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
103	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	6
104	3	5	4	4	5	3	2	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
105	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	2	2	5	4	4	5	3	2	4	2	5	2	4	5	2
106	5	3	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	4	5	4	3	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

68 : ITMS1 4 Visible: 67 de 67 variables

	IT7	IT8	IT9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15	ITM16	ITM17	ITM18	ITM19	ITM20	ITM21	ITM22	ITM23	ITM24	ITM25	ITM26	ITM27	ITM28	ITM29	ITM30	ITMS1
107	2	4	5	5	3	2	3	2	4	4	4	4	3	2	4	5	3	4	4	4	5	4	2	5	4
108	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	2
109	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	3	5
110	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	2	4	2	5	2	4	4	2
111	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
112	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	5	4	3	3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	2	
113	5	4	4	5	2	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3
114	4	4	3	4	4	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	4
115	4	3	4	4	3	4	3	3	3	1	5	3	3	3	4	3	5	3	5	5	5	3	4	5	6
116	5	4	3	3	3	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	2
117	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3	2	3	5	3	4	3	2	3	2	5	2	5	4	3
118	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
119	4	4	3	4	5	4	5	2	4	4	4	1	5	2	4	3	5	1	4	1	5	1	2	3	2
120	5	3	4	5	4	5	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	2	5	2	3	4	5
121	5	3	5	4	2	5	5	4	3	3	5	2	5	4	3	5	2	2	3	2	5	2	4	5	3
122	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	1	4	3	2	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4
123	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	3	5	3	5	5	5	5
124	3	3	3	4	5	3	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4
125	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	2
126	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	5	6
127	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	4	4	3	2	4	2	5	2	5	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Gestión 2 Visible: 67 de 67 variables

	ITM S1	ITM S2	ITM S3	ITM S4	ITM S5	ITM S6	ITM S7	ITM S8	ITM S9	ITM S10	ITM S11	ITM S12	ITM S13	ITM S14	ITM S15	ITM S16	ITM S17	ITM S18	ITM S19	ITM S20	Gest...	Recluta miento	Selecció n	Compen sación	Desarroll o	Evaluaci ón	Trabajo_ Equipo	VAD1	VAD2	VAD3	VAD4	VAD5	var
23	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	5	4	3	5	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
24	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
25	4	3	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
26	2	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3
27	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
29	5	3	4	5	3	5	2	3	2	3	4	2	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
30	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
31	5	3	4	5	2	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
32	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3
33	5	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
35	5	3	3	5	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3
36	5	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
37	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
39	5	4	4	5	2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
40	4	3	4	5	3	3	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
42	4	3	4	5	2	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
43	5	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3
44	3	3	4	5	2	3	3	5	3	3	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Gestión 2 Visible: 67 de 67 variables

	ITM S1	ITM S2	ITM S3	ITM S4	ITM S5	ITM S6	ITM S7	ITM S8	ITM S9	ITM S10	ITM S11	ITM S12	ITM S13	ITM S14	ITM S15	ITM S16	ITM S17	ITM S18	ITM S19	ITM S20	Gest...	Recluta miento	Selecció n	Compen sación	Desarroll o	Evaluaci ón	Trabajo_ Equipo	VAD1	VAD2	VAD3	VAD4	VAD5	var
45	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
46	5	3	4	5	3	2	5	2	5	3	4	5	4	2	2	5	2	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
47	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
48	4	3	3	5	2	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
49	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3
50	3	3	3	5	2	5	2	5	2	3	5	2	4	5	5	2	5	4	5	5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3
51	4	5	4	5	3	4	3	2	3	5	4	3	2	2	4	3	2	5	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
52	5	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2
53	4	5	3	5	2	4	5	3	5	5	4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2
54	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
55	4	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
56	2	5	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
57	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4	2	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2
58	4	5	3	5	2	2	3	4	3	5	3	3	4	4	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2
59	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
60	3	3	3	5	3	5	2	4	2	3	5	2	4	4	5	2	4	5	4	5	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
61	4	4	4	5	2	4	5	3	5	4	5	5	2	3	4	5	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2
62	5	5	3	5	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	3	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
63	2	4	4	5	3	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	4	3	3	5	4	3	5	4	5	3	4	5	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	5	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
66	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Gestión 2 Visible: 67 de 67 variables

	ITM S1	ITM S2	ITM S3	ITM S4	ITM S5	ITM S6	ITM S7	ITM S8	ITM S9	ITM S10	ITM S11	ITM S12	ITM S13	ITM S14	ITM S15	ITM S16	ITM S17	ITM S18	ITM S19	ITM S20	Gest...	Recluta miento	Selecció n	Compen sación	Desarroll o	Evaluaci ón	Trabajo_ Equipo	VAD1	VAD2	VAD3	VAD4	VAD5	var	
67	5	4	4	5	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
68	4	3	5	5	2	5	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	3	4	3	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
69	3	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
70	2	4	3	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
71	5	3	4	5	3	2	2	4	2	3	5	2	4	4	2	2	4	5	4	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	
72	4	4	5	5	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	4	4	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	
73	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	
74	5	4	3	5	3	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
75	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
76	2	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
77	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
78	5	4	4	5	1	4	2	4	2	4	5	2	4	4	2	4	4	2	4	5	4	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
79	3	3	4	5	3	5	4	5	4	3	4	4	2	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
80	4	4	3	5	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
81	2	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	
82	5	4	5	5	2	5	2	3	2	4	5	2	4	3	5	2	3	4	3	5	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	
83	3	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	
84	4	4	3	5	3	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
85	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
86	2	5	3	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
87	4	4	3	5	3	4	2	4	2	4	5	2	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	
88	3	3	4	5	4	2	4	5	4	3	4	4	2	5	2	4	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	

Vista de datos Vista de variables Ve a Configuración para activar Windows. IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Gestión 2 Visible: 67 de 67 variables

	ITM S1	ITM S2	ITM S3	ITM S4	ITM S5	ITM S6	ITM S7	ITM S8	ITM S9	ITM S10	ITM S11	ITM S12	ITM S13	ITM S14	ITM S15	ITM S16	ITM S17	ITM S18	ITM S19	ITM S20	Gest...	Recluta miento	Selecció n	Compen sación	Desarroll o	Evaluaci ón	Trabajo_ Equipo	VAD1	VAD2	VAD3	VAD4	VAD5	var
89	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
90	5	2	3	5	3	5	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2
92	4	5	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2
93	3	2	4	5	4	4	5	5	5	2	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
94	2	4	3	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
95	3	3	4	5	2	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	3	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
97	2	3	4	5	3	2	3	2	3	3	5	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
98	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	4	5	3	4	3	5	4	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
99	2	2	4	5	2	3	4	5	4	2	3	4	5	5	3	4	5	4	5	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
100	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
101	5	3	5	5	3	2	4	3	4	3	5	4	5	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
102	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
103	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
104	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
105	2	4	5	5	3	2	2	5	2	4	5	2	5	5	2	2	5	4	5	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
106	3	3	4	5	2	3	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	5	4	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3
107	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
108	2	4	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
109	5	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	2	4	4	5	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2

Vista de datos Vista de variables Ve a Configuración para activar Windows. IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Base LE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

1: Gestión 2 Visible: 67 de 67 variables

	ITM S1	ITM S2	ITM S3	ITM S4	ITM S5	ITM S6	ITM S7	ITM S8	ITM S9	ITM S10	ITM S11	ITM S12	ITM S13	ITM S14	ITM S15	ITM S16	ITM S17	ITM S18	ITM S19	ITM S20	Gest.	Reclutamiento	Selección	Compensación	Desarrollo	Evaluación	Trabajo_Equipo	VAD1	VAD2	VAD3	VAD4	VAD5	var
110	2	4	4	5	3	3	2	4	2	4	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
111	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
112	2	3	4	5	4	2	5	4	5	3	4	5	4	4	2	5	4	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
113	3	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
114	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
115	5	3	4	5	3	1	5	4	5	3	5	5	4	4	1	5	4	3	4	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
116	2	4	3	5	3	2	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	3	4	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
117	3	3	4	5	3	3	2	4	2	3	4	2	4	4	3	2	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
118	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
119	2	4	4	5	5	4	1	3	1	4	3	1	4	3	4	1	3	4	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2
120	5	3	5	5	4	4	2	4	2	3	4	2	1	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
121	3	3	4	5	2	5	4	5	2	3	5	2	2	5	5	2	5	4	5	5	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
122	4	4	4	5	3	1	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	5	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2
123	5	4	5	5	4	4	3	5	3	4	5	3	4	5	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
124	4	3	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
125	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
126	5	5	4	5	3	2	4	5	4	5	4	4	5	5	2	4	5	4	5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
127	3	4	3	5	3	3	2	4	2	4	3	2	4	4	3	2	4	5	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
128	4	2	4	5	3	5	4	3	4	2	4	4	2	3	5	4	3	4	3	5	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3
129	5	3	3	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
130	2	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
131	4	3	3	5	2	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	5	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

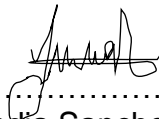
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD DE AUTOR

Yo, Lizbeth Andia Sánchez, alumno(s) de la Escuela de posgrado Gestión en servicios de salud de la Universidad César Vallejo Lima este San Juan de Lurigancho, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación / Tesis **titulado “Gestión del capital humano y trabajo en equipo en el profesional de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas del 2020”**, son:

1. De mi (nuestra) autoría.
2. El presente Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
3. El Trabajo de Investigación / Tesis no ha sido publicado ni presentado anteriormente.
4. Los resultados presentados en el presente Trabajo de Investigación / Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Lima 06 de enero del 2021



.....
Andia Sanchez Lizbeth
DNI: 70687721