



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad  
Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Aguilar Urriburu, Lillian (ORCID: 0000-0002-5294-3444)

**ASESOR:**

Mg. Díaz Torres, William Ricardo (ORCID:0000-0003-2204-6635)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios, por bendecirme en la salud y trabajo.

A mis padres por ser mi soporte y fortaleza en todos los acontecimientos de mi vida, por darme amor, consejos, valores y su apoyo incondicional e incesante.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme llegar hasta aquí.

A mis padres por todo su apoyo en cada paso.

A mi hermana y sobrina por llenarme de amor.

A los docentes por brindarme sus conocimientos

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de gráficos y figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I.INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	15
3.1. Tipo y diseño de la investigación.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo .....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	17
3.5. Procedimientos .....	19
3.6. Métodos de análisis de datos .....	19
3.7 Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS .....	20
V. DISCUSIÓN .....	31
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES .....	37
REFERENCIAS .....	38
ANEXOS.....	41

## Índice de tablas

<b>Tabla 1:</b> Validación de expertos .....	18
<b>Tabla 2:</b> Nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo .....	18
<b>Tabla 3:</b> Nivel de confiabilidad de la variable Gestión por Resultados. ....	18
<b>Tabla 4:</b> Relación de Trabajo en Equipo y Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.....	25
<b>Tabla 5:</b> Relación de la Variable Trabajo en Equipo con la Dimensión Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.....	26
<b>Tabla 6:</b> Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.....	27
<b>Tabla 7:</b> Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 ....	28
<b>Tabla 8:</b> Contrastación de la Hipótesis de Relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 .....	29

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1:</b> Nivel del Trabajo en Equipo de la Muestra de 32 Encuestados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022 .....	20
<b>Figura 2:</b> Nivel de Trabajo en Equipo por cada una de las Dimensiones de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 .....	21
<b>Figura 3:</b> Nivel de Trabajo en Equipo por cada uno de los Indicadores de la Variable Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022. 21	21
<b>Figura 4:</b> Nivel de Gestión por Resultados de la Muestra de 32 Encuestados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022 .....	22
<b>Figura 5:</b> Nivel de Gestión por Resultados por cada una de las Dimensiones de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022	23
<b>Figura 6:</b> Nivel de Gestión por Resultados por cada uno de los Indicadores de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022	24
<b>Figura 7:</b> Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022 .....	25
<b>Figura 8:</b> Relación de la Variable Trabajo en Equipo con Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022 .....	26
<b>Figura 9:</b> Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 .....	27
<b>Figura 10:</b> Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 .....	28
<b>Figura 11:</b> Contrastación de la Hipótesis de Relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022 .....	29

## Resumen

La investigación tuvo como finalidad establecer *la relación del Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022*. Fue una investigación de tipo aplicada, nivel correlacional-descriptivo con un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población y muestra estuvo compuesta por 32 colaboradores, se usó como técnica la encuesta el instrumento fue cuestionario, se aplicó *Alfa de Cronbach* obteniendo una alta fiabilidad de 0,962 tanto para la variable *Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados*. Los valores obtenidos evidenciaron la relación que existe entre el *Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados* mediante el coeficiente de correlación de *Rho de Spearman* de 0.835, determinándose el grado de Correlación positiva muy fuerte; *por lo tanto, se acepta la hipótesis general de “existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022”*.

**Palabras clave:** Trabajo en equipo, gestión por resultados, organización

## **Abstract**

The purpose of the research was to establish the relationship between Teamwork and Results-Based Management in the Ayacucho Norte Health Network Executing Unit, 2022. It was an applied research, correlational-descriptive level with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, the population and sample consisted of 32 collaborators, the survey was used as a technique, the instrument was a questionnaire, Cronbach's Alpha was applied, obtaining a high reliability of 0.962 for both the Teamwork and Results-Based Management variables. The values obtained evidenced the relationship that exists between Teamwork and Management for Results through the Spearman's Rho correlation coefficient of 0.835, determining the degree of very strong positive correlation; therefore, the general hypothesis that "there is a direct relationship between Teamwork and Results-Based Management in the Ayacucho Norte Health Network Executing Unit, 2022" is accepted.

**Keywords:** Teamwork, management by results, organization



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad a nivel internacional, la gestión por resultados se considera importante en los servicios de salud, en cuanto este tipo de servicio posee como función principal garantizar la calidad de vida de las personas, a través de la implementación del trabajo en equipo, con la finalidad de obtener resultados en la gestión (Parsa, Fatehpour, & Aghagoli, 2020). Los países a través de las redes de salud pretenden brindar un servicio de calidad, mediante la implementación de nuevas políticas de trabajo que permiten alcanzar las metas de las áreas vinculada a una gestión del trabajo en equipo, el mismo que es medido en base a resultados, así como el compromiso por parte de los colaboradores (Khan, Begum, & Razak, 2020).

De esta forma, en Europa y España la gestión por resultados aplicada al sistema de salud conlleva un conjunto de instrumentos de planificación que se tornan estratégicos, con la finalidad de mejorar la gestión del recurso humano a través de un trabajo conjunto y la creación de diversas estrategias importantes para alcanzar resultados, siendo un pilar importante el trabajo en equipo, cumpliendo con diferentes metas definidas conforme al plan operativo de las organizaciones de salud, sobre todo aquellas que presentan menor disposición de recursos; de forma que requiere involucrar a su recurso operativo, entendiéndose como los profesionales de la salud orientados a tareas concretas, de forma que resulte efectivo y de gran utilidad en la misión de la organización (Callejón, Riaño, & Camacho, 2016).

No obstante en Sudamérica, el servicio de salud presenta serias deficiencias debido a que muchos países no cuentan con un plan estratégico de gestión que permita obtener resultados concretos y en un plazo determinado, de igual forma no se encuentran formulados los procedimientos y los mecanismos necesarios para poder anticipar y hacer frente a las problemáticas que pueden influir seriamente en los objetivos que poseen los servicios de salud; asimismo el personal que es contratado por el organismo central no es distribuido de forma eficiente en las diversas áreas, no cuenta con una capacitación óptima, por lo cual no es posible generar un trabajo en equipo que obtenga el máximo de eficiencia en el desarrollo de las funciones (Smith, 2020).

En este sentido, no solo el organismo central presenta problemas sino que la gestión deficiente alcanza a todos los niveles organizacionales de las redes de salud, presentándose mayores complicaciones en los niveles inferiores en cuanto no se presenta un correcto seguimiento y supervisión de los resultados en cuanto la gestión no apunta a obtener resultados concretos, careciendo de un monitoreo constante del desempeño organizacional en cada una de las instituciones (Safira & Damayanti, 2020).

A nivel nacional, llegada la década de 1990, en el Perú al igual que en diversos países de Latinoamérica llevaron a cabo una serie de reformas referente a la gestión por resultados en todas las instituciones que forman parte de la administración pública, comprendiendo cada uno de los sectores, entre los cuales se encuentra incluido el sector de salud, partiendo de recomendaciones al igual que lineamientos vinculados al desarrollo de las funciones de los profesionales de salud, dentro de las cuales encontramos recomendaciones referidas al trabajo en equipo y la comunicación constante entre las áreas de este sector de salud (Ugalde & Homedes, 2016).

Por su parte el gobierno de turno vigente en el año 2013, inició una reforma con el objetivo de fortalecer la calidad del servicio de salud a través de la reorganización del Seguro Social de Salud; así como el fortalecimiento del Sistema Nacional de Salud; apreciándose al respecto que los hospitales pertenecientes a la Red de Salud y que forman parte de la seguridad social, se encuentran enfrentando una gran crisis institucional, la misma que se pone de manifiesto en la atención desordenada por parte de los profesionales de la salud que carecen de una organización, la aplicación de estrategias de gestión en el desarrollo de sus funciones y con una gran ausencia de un trabajo coordinado y en equipo, buscando un despliegue sistemático de las funciones de cada área (Lazo, Alcalde, & Espinosa, 2016).

Todo lo cual conlleva a el incremento de una serie de quejas por parte de los usuarios del servicio, al igual que del propio personal médico y no médico que realizan labores en los diferentes hospitales y establecimientos que conforman la Red de Salud; en este sentido, se evidencia como problemas centrales la necesidad de mejorar la gestión en los hospitales de forma que estos puedan alcanzar de forma plena y eficaz los resultados esperados correspondiente a un servicio de

salud de calidad y que cuente con un trabajo conjugado de todas las instituciones que se encuentran en cada uno de los niveles, desde el máximo organismo hasta los niveles inferiores, siendo necesario por ello el despliegue de un trabajo en equipo, sistemático y organizado (García, Díaz, Ávila, & Cuzco, 2016).

En los hospitales y establecimientos de salud en el ámbito local, se observa que los mismos carecen de los documentos pertinentes para poder desarrollar de forma clara la gestión a través de la definición de los procesos, los procedimientos y cada una de las operaciones concernientes en todos los niveles jerárquicos; asimismo definir los canales efectivos de comunicación que hagan posible un trabajo conjunto de los establecimientos, la determinación de las funciones de cada puesto dentro de las instituciones; pese a que los establecimientos que forman parte de la Red de Salud presentan procedimientos para cada etapa vinculada a la gestión del recurso humano (Seguro Social de Salud (Essalud), 2016).

Pese a lo indicado, estos procedimientos necesitan ser actualizados a fin de que compatibilicen con las normas vigentes y los requerimientos en cuanto al servicio de salud que año a año presenta cambios en cuanto a las exigencias de atención, de igual forma es necesario una gestión por resultados que permita evaluar la evolución del servicio en sí al igual que el nivel de respuesta ante las emergencias sanitarias.

La presente investigación, se realizará en la Unidad Ejecutora Red de Salud, perteneciente a la región Ayacucho Norte, se encuentra una serie de deficiencias en lo que respecta a la gestión por resultados, debido a que los trabajadores no desarrollan un trabajo en equipo. Esto es generado, debido que los trabajadores administrativos y profesionales de la salud no presentan una estructura correcta, careciendo igualmente de una comunicación e interacción entre las áreas. Asimismo, existen trabajadores que carecen de motivación, compromiso, participación y una adecuada organización que permita generar confianza, solución de problemas cotidianos, así como el logro de objetivos comunes. La problemática planteada, tendrá que responder al siguiente problema general *¿Cuál es la relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte 2022?*, y los siguientes problemas específicos: *¿Cuál es el nivel del Trabajo en Equipo?*, *¿Cuál es el nivel de Gestión Por Resultados?*, *¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Gestión?*, *¿Cuál es la relación del*

*Trabajo en Equipo con Responsabilidad?, ¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo?, ¿Cuál es relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal?,¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados?.*

Esta investigación, se justifica por conveniencia, debido que los resultados serán de sustento, de cómo se desarrolla el trabajo en equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, además, se relaciona con el modelo de la gestión por resultados. En lo social, será de gran ayuda para las autoridades de la Unidad Ejecutora Red de Salud en Ayacucho Norte, debido que los resultados se han realizado de acuerdo a la apreciación de los trabajadores de la institución de salud. En lo metodológico, servirá como antecedentes y guía para los investigadores.

Para brindar una solución a la problemática, se tendrá como objetivo general, *Determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.* Y se consideran como objetivos específicos: *Identificar el nivel de Trabajo en Equipo, Identificar el nivel de Gestión por Resultados, Determinar la relación del Trabajo en Equipo con Gestión, Establecer la relación del Trabajo en Equipo con Responsabilidad, Identificar la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo, Identificar la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal, Contrastar la hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados.*

Finalmente, la hipótesis queda redactado de la siguiente manera: *"Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022".*Y se consideran como hipótesis específicos: *H<sub>1</sub>:El nivel de Trabajo en Equipo, es medio; H<sub>2</sub>:El nivel de Gestión por resultados, es medio; H<sub>3</sub>:"La relación del Trabajo en Equipo con Gestión, es directa"; H<sub>4</sub>:"La relación del Trabajo en Equipo con Responsabilidad, es directa"; H<sub>5</sub>:"La relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo, es directa"; H<sub>6</sub>:"La relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal,es directa; H<sub>7</sub>: La contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados, es directa".*

## II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes de estudio, se consideraron investigaciones de autores a nivel internacional y nacional, que permiten sustentar la problemática planteada. Cabe mencionar el estudio de Aytenfisu (2020) quien realizó una investigación vinculada al efecto del trabajo en equipo en el desempeño organizacional en instituciones de salud, teniendo como objetivo evaluar el efecto del trabajo en equipo en el rendimiento de un hospital. La población aplicada en la investigación fueron todos los profesionales sanitarios de TASH y los encuestados se seleccionaron de cada departamento mediante un muestreo no proporcional estratificado. Los datos primarios se recogieron mediante un cuestionario. El estudio fue explicativo, y su estructura fue de estudio de casos, también fue cuantitativo y transversal. Los resultados revelaron que el trabajo en equipo ha influido positiva y significativamente en el rendimiento del hospital en tres variables, a saber: propósito significativo y objetivos específicos, enfoque de trabajo y responsabilidad mutua. La investigación concluye que el hospital debe emprender un examen exhaustivo de su rendimiento de trabajo en equipo y centrarse en estos parámetros para mejorar su rendimiento organizativo como uno de los hospitales públicos de referencia pioneros de referencia público pionero.

Por su parte Gharaveis et al., (2020) llevaron a cabo un trabajo relacionado a la influencia de la visibilidad en el trabajo en equipo médico en los servicios de urgencias, presentando como objetivo aportar pruebas empíricas sobre la influencia de la visibilidad en el trabajo en equipo de los servicios de urgencias. El método aplicado fue la visibilidad en cuatro centros del mismo sistema sanitario se midió objetivamente mediante análisis de planos morfológicos. Los resultados cualitativos demostraron que el trabajo en equipo puede mejorarse mediante la mejora de la visibilidad, mientras que los resultados cuantitativos apoyaron la idea de que algunas medidas específicas de visibilidad estaban correlacionadas con el trabajo en equipo. Como conclusión se tiene que este estudio proporciona un modelo para futuras investigaciones sobre la asociación entre el comportamiento del personal sanitario y la configuración del plano del Sistema de Urgencias.

Asimismo, Adhikari (2020) llevo a cabo un estudio relacionado al impacto del trabajo en equipo en la productividad organizacional, el cuanto tuvo como objetivo presentar una crítica en razón a la importancia del trabajo en equipo y una

adecuada gestión por resultados, resaltado la necesidad de mejorar la organización del personal de salud, a fin de poder brindar una mejor atención a los pacientes, en razón al incremento que se ha presentado en los servicios de salud; en este sentido en cuanto a los resultados, se identifica que los líderes de las unidades presentan debilidades en el manejo de las habilidades de su equipo de trabajo así como en la comunicación entre las áreas con la finalidad de una mejor percepción del personal acerca de los requisitos de realizar un trabajo en equipo, llegando a la conclusión que la mejora de la calidad de estos establecimientos de salud se encuentran vinculados a la aplicación de estrategias y herramientas que hacen posible mejorar el rendimiento del trabajo de los profesionales de la salud, pudiendo alcanzar una adecuada gestión por resultados y plantear posibles mejoras.

Igualmente, Ballangrud et al. (2020) realizaron un artículo cuyo objetivo fue describir las experiencias de los profesionales sanitarios con el trabajo en equipo en una sala de cirugía antes y durante la aplicación de un programa longitudinal de formación de equipos interprofesionales. Los resultados determinaron que antes de aplicar el programa de formación de equipos, los profesionales sanitarios estaban esencialmente satisfechos con las habilidades de trabajo en equipo dentro de la sala. Durante la aplicación del programa, experimentaron que la formación en equipo les llevó a una mayor conciencia y conocimiento de sus habilidades comunes de trabajo en equipo. La mejora de las habilidades de trabajo en equipo se describió en relación con un intercambio de información interprofesional más sistemático, la conciencia de las actividades y los recursos que equilibran el liderazgo, el uso de herramientas de supervisión de la situación y una comprensión compartida de la responsabilidad y la transparencia. Concluyeron que el programa de formación de equipos proporciona a los profesionales sanitarios un conjunto de herramientas y terminología que promueve una comprensión común del trabajo en equipo, lo que afecta al comportamiento y la comunicación en su práctica clínica diaria en la sala de cirugía. Programa longitudinal de formación de equipos en una sala quirúrgica noruega: estudio cualitativo de las experiencias de enfermeras y médicos con las habilidades de trabajo en equipo

Por su parte, Lisbon et al. (2016) realizaron un estudio vinculado a la mejora de los conocimientos, actitudes y comportamientos de los colaboradores en razón la generación de un trabajo en equipo, a través de la implementación de una gestión

en busca de resultados, teniendo como objetivo realizar un análisis del trabajo en equipo teniéndose como un componente que resulta crítico para incrementar el rendimiento de los colaboradores y de igual forma determinar la importancia de contar con la participación y voluntad de todas las personas, referente a los resultados se indica que a través de este análisis se permitió que la capacidad y el comportamiento de los miembros hagan posible tener una mejor seguridad y un mayor nivel de confianza en los resultados; en este sentido, se obtuvo como conclusión que las bondades del trabajo en equipo para los colaboradores resulta ser abstractos pero sostenibles en el tiempo pese a que a simple vista no puedan ser distinguibles.

Asimismo, Rosen et al. (2018) llevaron a cabo una investigación relacionada al trabajo en equipo vinculado al servicio de salud, tuvo como objetivo presentar una ampliación de la literatura que refiere acerca del impacto del trabajo en equipo y la correcta organización como parte de la gestión por resultados; en este sentido se tuvo como resultado la examinación y determinación del impacto del trabajo en equipo en vinculación a la productividad que se obtiene en las organizaciones como producto de su organización; asimismo, se obtuvo como conclusiones que las organizaciones necesitan incrementar la confianza en sus colaboradores, la delegación de funciones para un adecuado trabajo en equipo y la obtención de resultados a través de un adecuado seguimiento de la gestión.

Aguilar (2016) llevó a cabo una investigación relacionada al trabajo en equipo y su vinculación con el clima organizacional, teniendo como objetivo establecer la vinculación del trabajo en equipo con el mantenimiento de un buen clima organizacional; contando con un diseño de investigación descriptivo, contando con la participación de trabajadores de un Hotel en la ciudad donde fue realizado el estudio, aplicando un cuestionario como instrumento, el cual contó de interrogantes, como resultados se obtuvo que el trabajo en equipo resulta ser importante para cada uno de los colaboradores a fin de que lleven a cabo sus funciones de una mejor forma, de igual forma se comprobó que para que exista un adecuado clima organizacional es necesario el trabajo en equipo. Se concluye que el trabajo en equipo está vinculado al clima organizacional. Así mismo que el trabajo en equipo resulta trascendental para que los colaboradores puedan llevar a cabo un mejor desarrollo de sus funciones permitiendo que exista un adecuado clima laboral.

Tomando en consideración a Gil (2018) desarrolló un estudio relacionado al trabajo en equipo, presentando como objetivo desarrollar un análisis de la importancia del trabajo en equipo como parte de la política de las organizaciones, contando con una metodología descriptiva, siendo una investigación no experimental; aplicándose como instrumento una ficha de recolección de datos, contando con una población de 52 colaboradores, obteniéndose sus respuestas referente a la calidad de su trabajo y su interés o discomfort en el desarrollo de las actividades; como resultados se obtuvo que el trabajo en equipo permite generar un incremento en la productividad de la empresa, siendo por tanto una pieza fundamental, llegando a la conclusión de que el trabajo en equipo presenta una gran relevancia en el incremento del desempeño laboral.

En una investigación, realizada por Giraldo, Monroy y Santamaria (2019) desarrolló una investigación vinculada al trabajo en equipo orientado a la mejora de la calidad laboral; teniendo como objetivo realizar una recopilación de los procesos formativos sobre los cuales se encuentra fundamentado la capacitación de un trabajo en equipo, presentándose una investigación basada en una metodología descriptiva y experimental, contando con bases teóricas concernientes a los factores que se presentan en el trabajo en equipo; obteniéndose como resultado una mejora en el funcionamiento del equipo así como un mejor desarrollo de los factores que poseen influencia en los objetivos de la organización, llegando a la conclusión de las capacitaciones se constituyen como herramientas importantes para el desarrollo de habilidades determinadas que buscan incrementar un ambiente adecuado que haga posible realizar un trabajo eficaz en la organización.

Toro (2017) presentó una investigación vinculada al trabajo en equipo relacionado a la comunicación efectiva; teniendo como objetivo establecer la vinculación que existe entre el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, contando con una población de 35 trabajadores que forman parte de la organización objeto de estudio, presentando como instrumento un cuestionario que contiene preguntas orientadas a que las respuestas no sean delimitadas, presentando de esta forma un diseño de investigación descriptiva, obteniendo como resultado la existencia de una vinculación entre el trabajo en equipo y la comunicación de forma efectiva, llegando a la conclusión de que efectivamente se presenta una comunicación efectiva con el trabajo en equipo, alcanzando identificar la



transferencia de la información siendo necesario un correcto despliegue de las funciones de los colaboradores.

En otro estudio, Velasco (2016) presentó un trabajo vinculado a la gestión por resultados en materia presupuestaria, teniendo como objeto obtener un incremento en la información que se muestra a través de la gestión por resultados vinculado a la Ley de Presupuesto, la misma que se encuentra basada en categorías, contando con una metodología basada en dos ejes de investigación, contando con la descripción de las variables presentes en el estudio, presentando como resultado una mejora en la gestión por resultados vinculada a una reestructuración del gasto y la cadena de valor de la organización, llegando a la conclusión que la gestión por resultados depende de un correcto análisis de diversos servicios al igual que de los bienes que forman parte del presupuesto que se otorga para el gasto público, siendo que el Estado también se constituye como una empresa.

A nivel nacional, Ríos (2017) llevó a cabo un trabajo de investigación vinculado al trabajo en equipo, analizando su injerencia en el desempeño laboral, presentando como objetivo establecer la influencia que presenta el trabajo en equipo respecto del desempeño laboral presente en la Municipalidad de Tacna, durante la gestión del año 2015, contando con una muestra de 88 colaboradores que pertenecían a la institución; asimismo se contó con un instrumento concerniente en un cuestionario a fin de obtener información de la población seleccionada. Teniendo como resultados un adecuado nivel de trabajo en equipo y una preponderancia de la participación, comunicación e innovación. Presentando como conclusión que se presenta un adecuado nivel de características en el trabajo, teniendo como un indicador sobresaliente el nivel de participación.

Por su parte, Vizcarra (2017) llevó a cabo una investigación referente al trabajo en equipo vinculado al liderazgo en la empresa Tcontacto SAC, teniendo como objetivo establecer la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo, contándose con un diseño no experimental de corte transversal, contando un con nivel descriptivo correlacional, conformado con una población y muestra de 70 colaboradores a través de un muestreo no probabilístico, aplicándose una encuesta como el instrumento para lograr la recolección de datos, obteniéndose como resultados una correlación de Spearman de 0.824, teniéndose como conclusión que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y liderazgo.

Jaimés y Paucar (2019) a través de su estudio relacionado al trabajo en equipo que se presenta en el personal asistencial, presentando como objetivo realizar la descripción de un trabajo en equipo por parte del personal asistencial que labora en un establecimiento de salud, teniendo una investigación de tipo básica, contando con un nivel descriptivo, así como un diseño no experimental transversal, al igual que un enfoque cuantitativo; finalmente se obtuvo como resultado que en el establecimiento de salud objeto de estudio se presenta un nivel alto de trabajo llegando a un porcentaje de 88% respecto al equipo de trabajo, siendo que un 11% presenta un nivel medio y que el 1% restante presenta un nivel bajo, llegando a la conclusión que el personal presenta un alto nivel de trabajo en equipo, así como de comunicación y compromiso.

Cayllahua y Dorote (2019) llevó a cabo una investigación vinculada a la gestión por resultados y la ejecución del gasto, siendo su objetivo determinar la vinculación entre la gestión por resultados y la ejecución de un gasto, la investigación fue de tipo aplicada, con un nivel correlacional, aplicándose un método científico y un diseño no experimental; asimismo se presentó un transeccional correlacional para los objetivos de la investigación. Teniendo como resultado que existe una vinculación de Rho de Spearman de 88% con una correlación positiva considerable. Como conclusión se sostiene la existencia de una relación directa, así como significativa entre la gestión por resultados y la ejecución del gasto, de forma que la investigación evidencia que entre las cinco dimensiones que forman parte de la gestión por resultados existe una vinculación positiva.

Finalmente Yarleque (2019) presentó un estudio relacionado a la gestión por resultados vinculado al desarrollo de un plan estratégico, teniendo como objetivo establecer el nivel de vinculación entre la gestión por resultados y el desarrollo de un plan estratégico, aplicando un enfoque cuantitativo de tipo básica, al igual que un diseño no experimental; para el estudio se tuvo una muestra compuesta por 92 trabajadores, obteniendo la muestra mediante un censo. La técnica aplicada fue la encuesta mediante un cuestionario como instrumento, el cual contó con una escala de Likert, presentando como resultado que entre la gestión por resultados y la elaboración de un plan estratégico existe una significancia menor que 0,05. Llegando a la conclusión que existe una vinculación significativa de la gestión por resultados en relación al desarrollo de un plan estratégico.

Una vez descritos los antecedentes de estudio, se menciona las teorías relacionadas a la variable trabajo en equipo, que integra la teoría de los elementos fundamentales para que el trabajo en equipo pueda llevarse a cabo de una forma adecuada, requiriéndose de un grupo de personas que se encuentren organizadas y que logren aportar las habilidades que poseen, tal como la experiencia; de forma que se influya en el alcance de objetivos que beneficien a la organización.

Además, esta teoría sostiene que es importante que los grupos cuenten con una buena organización llegando a ser multipersonal así como multidisciplinario, con el objetivo de alcanzar una meta establecida; ante lo cual se requiere que las empresas logren implementar divisiones en diferentes grupos que puedan desarrollar tareas determinadas (Davis & Newstrom, 2016).

Trabajo en equipo, consiste en la importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas; siendo necesario, mantener definidos los conceptos tal como el de trabajo y lo que representa un equipo que desarrolle este tipo de actividades, teniendo así que un equipo de trabajo es un grupo de personas que se encuentran designadas o que voluntariamente acuerdas desplegar sus habilidades y competencias definidas con el objetivo de poder definir una meta común, que se encuentre bajo la dirección de un líder (Davis & Newstrom, 2016).

Por su parte Durán (2018) menciona es un grupo de personas que pueden interactuar entre sí, percibir las personalidades de los demás, sus aspectos positivos y negativos, y percibirse a sí mismos y a los demás como miembros de una unidad. Por lo tanto, el trabajo que creen será muy superior en cantidad y calidad al simple trabajo de los miembros.

En la primera dimensión, comunicación, se vincula a una correcta comunicación interpersonal, de forma que se obtenga un adecuado clima laboral, contando con el trabajo de las piezas importantes en la organización, los mismos que son los responsables de producir dentro de los equipos una comunicación fluida entre cada uno de los integrantes, logrando que expresen sus pensamientos acerca de la aprobación o rechazo de los temas que se discutan (Finaciera, 2017).

Con respecto, a la segunda dimensión, coordinación, corresponde a la existencia de mejores estrategias para concentrar las tareas dentro de un equipo, de forma que los integrantes se encuentren orientados a cumplir las tareas y llegue a obtenerse un trabajo conjunto, en donde todo el equipo se encuentre relacionado y listo para el despliegue de las actividades; de igual forma la creatividad en las estrategias de trabajo acrecientan la imaginación del personal, orientándose a generar ideas en relación a las tareas propuestas (Financiera, 2017).

En la tercera dimensión, comportamiento, se aprecia que cuando se cuenta con un grupo organizado es posible distribuir de forma adecuada las funciones de cada uno de los participantes, por lo cual se aumenta su participación a través del establecimiento de diversas reglas de trabajo, en las cuales se requiere la presencia de aporte de cada miembro bajo un ambiente de respeto, con la finalidad de que cada uno de los colaboradores puedan tener un mismo nivel de participación sin que ello interfiera en las funciones de los demás (Donnelly & Ivancevich, 2016).

En la cuarta dimensión, compromiso, es necesario que se establezca los problemas o los temas sobre los cuales se requiere aportar ideas e implementar actividades, de forma que los colaboradores tengan claros cuales son las situaciones que se requieren tratar, a fin de que puedan cooperar y que posteriormente ello pueda ser medido, en razón a cada situación definida que pueda existir dentro de la organización, con la finalidad de que mediante el compromiso de acción de los colaboradores se logre brindar soluciones sostenibles en el tiempo (Donnelly & Ivancevich, 2016).

La segunda variable, es sustentada con la teoría de la gestión por resultados, donde se resalta las acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios; en este sentido se sostiene que la gestión y el rendimiento de las evaluaciones en razón de los resultados buscando que las decisiones que sean tomadas de forma diaria se encuentren orientadas a generar una vinculación determinante con los objetivos que buscan alcanzarse (Robbins, 2016).

La gestión basada en resultados es el enfoque más nuevo y moderno de la administración pública; es una nueva forma de gestionar los recursos públicos para

lograr los objetivos, implica la introducción de herramientas para asegurar que el producto final de la actividad estatal tenga un impacto positivo en la calidad de vida de los ciudadanos. (Instituto de Ciencias Hegel,2021).

En la primera dimensión, gestión, se conocen como el conjunto de diferentes variables que se presenta en la organización, haciendo posible que las actividades se orienten a la obtención de resultados, presentándose un planeamiento estratégico al igual que operativo, dentro de un procedimiento destinado a clasificar los problemas partiendo de una identificación de los mismos y posteriormente una jerarquización, tomándose una visión conjunta partiendo del máximo órgano de la empresa (Robbins,2016).

Respecto a la segunda dimensión responsabilidad, consiste el cumplimiento efectivo de las actividades propuestas en la organización para el logro de los objetivos, actividades que son compartidos en toda la organización a través de las vías más propias para avanzar como organización. Seguido de la tercera dimensión, monitoreo, debe entenderse, que mediante un plan estratégico que muestre resultados en un tiempo determinado, es posible realizar un seguimiento de los avances de igual forma podrán establecerse medidas de reacción y la factibilidad de las coordinaciones (Rodríguez, 2016).

En la cuarta dimensión, desarrollo personal, señala que se encuentra orientado al desarrollo del conocimiento y despliegue de diversas competencias, al igual que un conjunto de actitudes y aptitudes, las mismas que se torna necesarias en diferentes aspectos de las organizaciones, de forma que se aplican logros gerenciales; asimismo técnicos que hacen posible la implementación de una gestión por resultados; contando con una serie de componentes que forman parte de esta dimensión, entre los cuales se encuentra, la sensibilización, la capacitación, competencias y los incentivos (Rodríguez, 2016).

La teoría de la mejora continua es un sistema que tiene como objetivo optimizar continuamente las actividades en cuatro etapas. Tras completar el último paso, la empresa debe empezar de nuevo, fomentando así un proceso de autoevaluación continua que permita identificar oportunidades de mejora en cada proceso. El ciclo de Deming está compuesto por cuatro conceptos conocidos como ciclo PHVA, que significa Planificar, Hacer, Verificar y Actuar, que una organización debe establecer en cada uno de sus procesos, comenzando por los más

importantes y continuar. Este ciclo es una herramienta enfocada a la resolución de problemas y la mejora continua, a través del diagnóstico inicial se identifican los defectos a mejorar comparando los planes con los resultados, luego se analizan los resultados inesperados y se rediseña un nuevo diseño de medidas para eliminar el problema y obtener resultados aceptables. Esto permite un crecimiento sistemático basado en la mejora continua y la innovación. (Ariza,2017)

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

Se presenta una investigación de enfoque cuantitativo, haciendo referencia a que los datos recolectados, serán procesados de manera estadística. En torno al nivel de investigación, es correlacional-descriptivo, debido a que se tuvo como finalidad establecer una vinculación entre el trabajo en equipo y la gestión por resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte 2022 y descriptivo porque tiene como propósito detallar las propiedades y características importantes sobre los conceptos o variables a los que se refieren. (Hernández et al., 2014).

Es de tipo aplicada debido a que plantea problemas específicos que requieren soluciones inmediatas, siendo su objeto el estudio de un problema con fines de acción (Baena,2017). Está inmersa en una investigación no experimental de corte transversal debido a que se desarrolla sin manipular las variables de estudio y en un tiempo único. Para Hernández et al., (2014) son investigaciones donde no se manipulan las variables deliberadamente para confirmar su influencia sobre otras. Lo que se realiza en estas investigaciones, es observar los fenómenos en el medio natural donde ocurren.

#### **3.2. Variables y Operacionalización**

**Variable x:** Trabajo en equipo.

##### **Definición conceptual**

Importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas; siendo necesario, mantener definidos los conceptos tal como el de trabajo y lo que representa un equipo que desarrolle este tipo de actividades, teniendo así que un equipo de trabajo es un grupo de personas que se encuentran designadas o que voluntariamente acuerdas desplegar sus habilidades y competencias definidas con el objetivo de poder definir una meta común, que se encuentre bajo la dirección de un líder (Davis & Newstrom, 2016).

### **Definición Operacional**

La variable Trabajo en equipo, será diseñada en base a compromiso, coordinación, comunicación y comportamiento. La primera variable compromiso, integra a los indicadores productividad y eficiencia; la segunda coordinación, engloba a los indicadores eficacia y estado de ánimo; la tercera comunicación, abarca las dimensiones de desempeño, condiciones de trabajo y recompensas. Finalmente, la dimensión, comportamiento, contiene las dimensiones de incentivos, actitudes, expectativas, percepciones. Todo ello, será medido a través de la escala Likert, muy baja, baja, regular, alta, muy alta.

### **Variable y: Gestión por Resultados**

#### **Definición conceptual**

Acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios; en este sentido se sostiene que la gestión y el rendimiento de las evaluaciones en razón de los resultados buscando que las decisiones que sean tomadas de forma diaria se encuentren orientadas a generar una vinculación determinante con los objetivos que buscan alcanzarse (Robbins, 2016).

#### **Definición operacional**

La variable Gestión por Resultados, será evaluada de acuerdo a las dimensiones gestión, responsabilidad y desarrollo personal. En la primera dimensión gestión, integra los indicadores de planeamiento estratégico, arquitectura organizacional y programación presupuestaria; en la segunda dimensión responsabilidad, con indicadores tales como compromiso de desempeño, compromiso de resultado y compromiso con el ciudadano; en la tercera dimensión, monitoreo, se consideran como indicadores resultados, seguimiento, medidas de reacción y factibilidad. La última y cuarta dimensión, desarrollo personal, abarca los indicadores de sensibilización, capacitación e incentivos. Todo ello, será medido a través de la escala Likert, muy baja, baja, regular, alta, muy alta.



### **3.3. Población, muestra y muestreo**

En cuanto a la población, estuvo compuesta por 32 trabajadores administrativos, de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte 2022. De acuerdo con Niño (2019) señalan que la población se define como un grupo que es formado por todos los elementos que posean características similares, estos pueden ser individuos, objetos o acontecimientos. Estos se pueden identificar en un área específica de interés con el fin de ser estudiados. Entre los criterios de inclusión considerado es el personal obrero que realiza labores administrativas, los criterios de exclusión empleado, es personal asistencial, personal a medio tiempo.

La muestra, fue considerada a toda la población por ser mínima, siendo un total de 32 trabajadores administrativos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte 2022. De acuerdo con Martínez (2021) la muestra se define como una proporción que es parte de una población de estudio y por ello presenta claramente las peculiaridades necesarias para la investigación y no generar confusión. La muestra fue no probabilística por conveniencia, para Niño (2019) señala que en el muestreo no probabilístico la selección de individuos no se basa en la probabilidad sino en razones relacionadas con las propiedades y finalidades, según el criterio del investigador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En cuanto a la técnica, el estudio utilizó la encuesta, la cual permitirá la recolección de la información, por parte de los trabajadores administrativos. Según Martínez (2021) señala que las técnicas simbolizan la parte genérica de la recopilación de datos, caracterizándose como los científicos logran la obtención de datos para que se pueda decidir qué herramientas utilizar. Referente a los instrumentos, se empleará el cuestionario. De acuerdo con Martínez (2021) señala que los cuestionarios son herramientas de investigación e implican la construcción de un conjunto sistemático de preguntas escritas, pueden ser interrogativas o afirmativas y que tienen vínculos entre las variables y los indicadores.

La validez del instrumento fue válido por el juicio de expertos en el tema quienes evaluaron las preguntas del cuestionario. Según Hernández & Mendoza (2018) sostienen que la validez, hace referencia al nivel en que una herramienta

mide con precisión la variable que realmente pretende medir.

**Tabla 1:**

*Validación de expertos*

Experto	Validador	Nivel de aplicación
<b>Mg.Diaz Torres,William Ricardo</b>	Asesor Teórico Metodológico	Aplicable
<b>Mg.Arias Garrote,Yesenia Eradia</b>	Temático	Aplicable
<b>Dr. Yarleque León, Augusto Nicasio</b>	Temático	Aplicable

Fuente: Elaboración propia.

En la presente investigación para obtener la confiabilidad se realizó una prueba piloto compuesta por 30 encuestados, se usó la prueba Alfa de Cronbach, este cálculo se realizó con el programa estadístico SPSS 27. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018) sostienen que la confiabilidad es el nivel en que un instrumento produce resultados coherentes y consistentes.

**Tabla 2:**

*Nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	11

*Nota.* Datos obtenidos de SPSS

El nivel de confiabilidad de la variable Trabajo en Equipo fue 0,962 verificándose que el instrumento tiene alta confiabilidad.

**Tabla 3:**

*Nivel de confiabilidad de la variable Gestión por Resultados.*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	13

*Nota.* Datos obtenidos de SPSS

El nivel de confiabilidad para la variable Gestión por Resultados fue 0,962 verificándose que el instrumento tiene alta confiabilidad.

### **3.5. Procedimientos**

Esta investigación, seguirá los siguientes procedimientos; se solicitará permiso a la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte 2022, para la aplicación de los instrumentos, una vez obtenido se conversará con los trabajadores administrativos, para poder aplicar el instrumento de recolección de datos. La información obtenida, será procesada en software estadística SPSS 27, donde posterior se analizará la situación actual del trabajo en equipo y gestión por resultados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Se empleará el software IBM SPSS 27 en español, de donde se obtuvieron los estadísticos descriptivos, el cual está conformado por tablas de frecuencia y figuras, para luego por medio de del análisis inferencial poder mostrar los hallazgos logrados y detallar las conclusiones.

### **3.7 Aspectos éticos**

Referente a los aspectos éticos, fueron acatadas las disposiciones que están establecidas en el reglamento de grados y títulos de la UCV. Durante el desarrollo del estudio se tuvieron en cuenta el respeto a la propiedad intelectual, uso adecuado de fuentes de información, protección a la identidad de los participantes y confidencialidad de datos. Además, la guía de elaboración de informes con enfoque cuantitativo fue seguida y respetada, así como se tuvo como que citar a cada uno de los autores referenciados en el estudio empleando las normas APA 7ma edición.

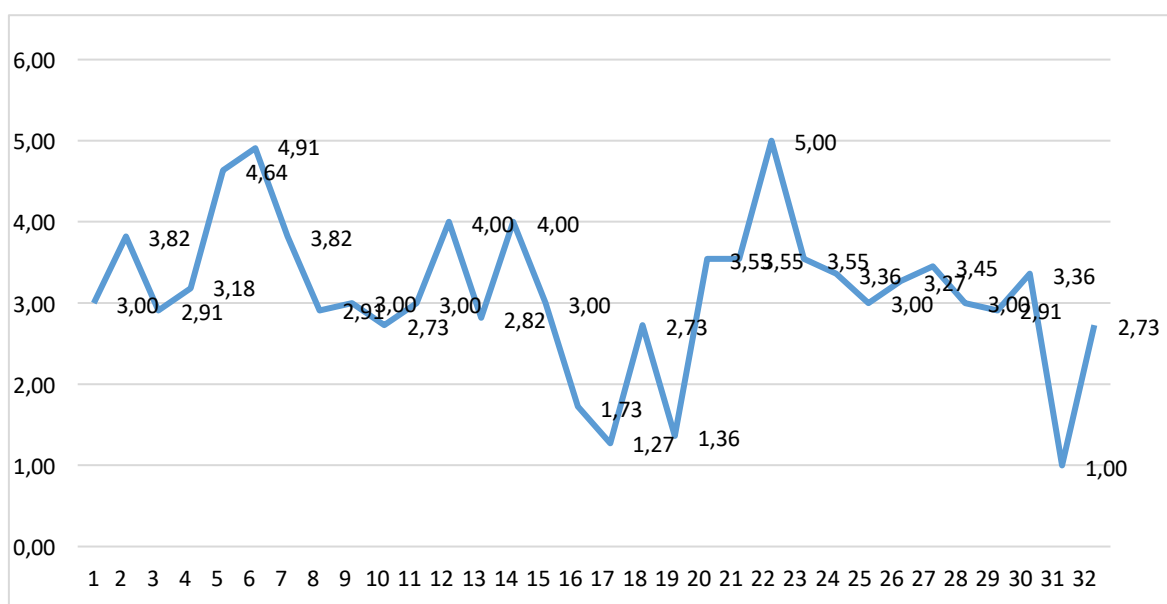
#### IV. RESULTADOS

Los resultados se presentan considerando cada uno de los objetivos específicos señalados para la presente investigación:

##### **Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022**

**Figura 1**

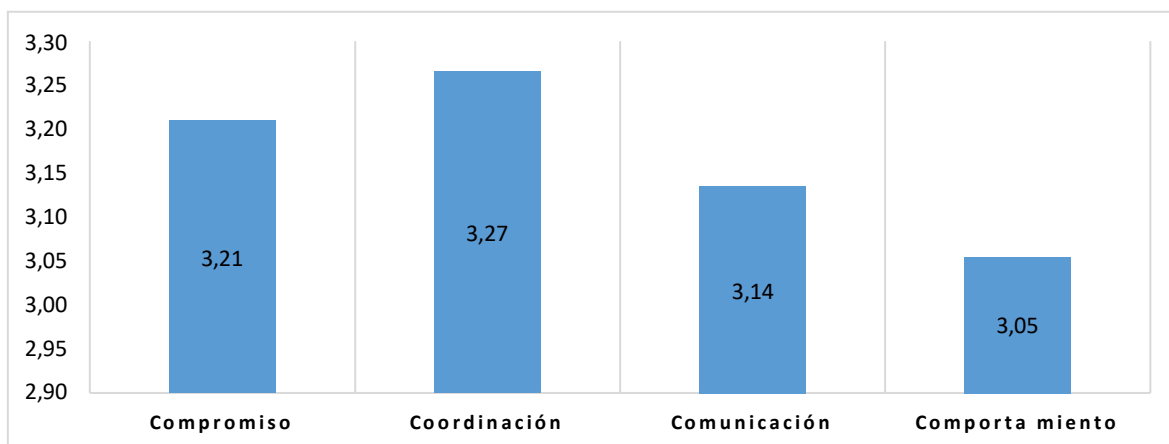
*Nivel del Trabajo en Equipo de la Muestra de 32 Encuestados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022.*



Como podemos ver en la figura 1 el nivel máximo está en 5 “Muy alto”, mientras que el mínimo es 1 “Muy bajo”. Así mismo el promedio es 3.14; que equivale a una categoría “Regular” del nivel de Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022. También la moda es 3.00 y es equivalente a la mediana con un valor de 3 que podemos interpretarlo que el 50% de los trabajadores valoraron al Trabajo en Equipo con una cifra menor a 3 y el otro 50% mayor a 3.

**Figura 2**

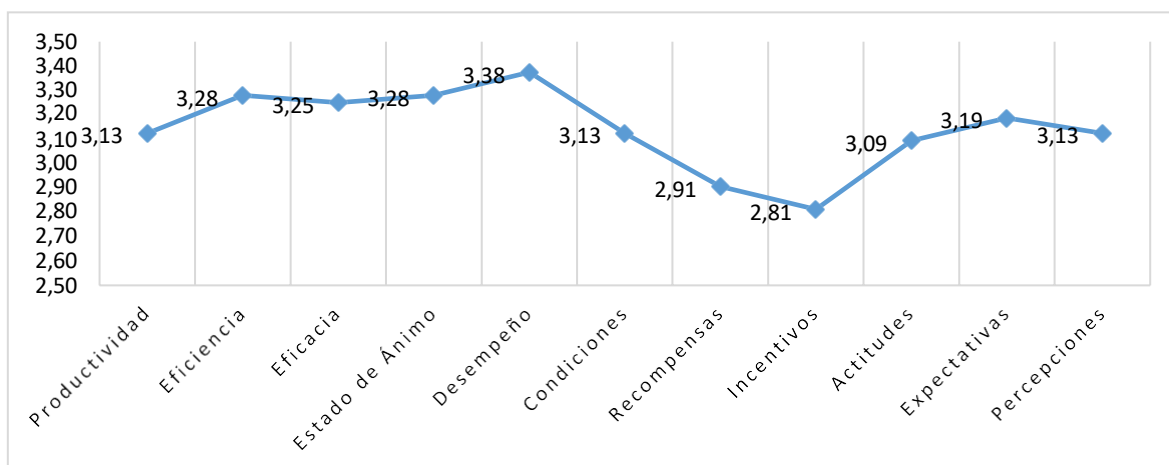
*Nivel de Trabajo en Equipo por cada una de las Dimensiones de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.*



En la figura 2, se observa que el nivel máximo de Trabajo en Equipo es de 3.27 en la dimensión coordinación y el más bajo en la dimensión Comportamiento con un valor de 3.05.

**Figura 3**

*Nivel de Trabajo en Equipo por cada uno de los Indicadores de la Variable Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.*

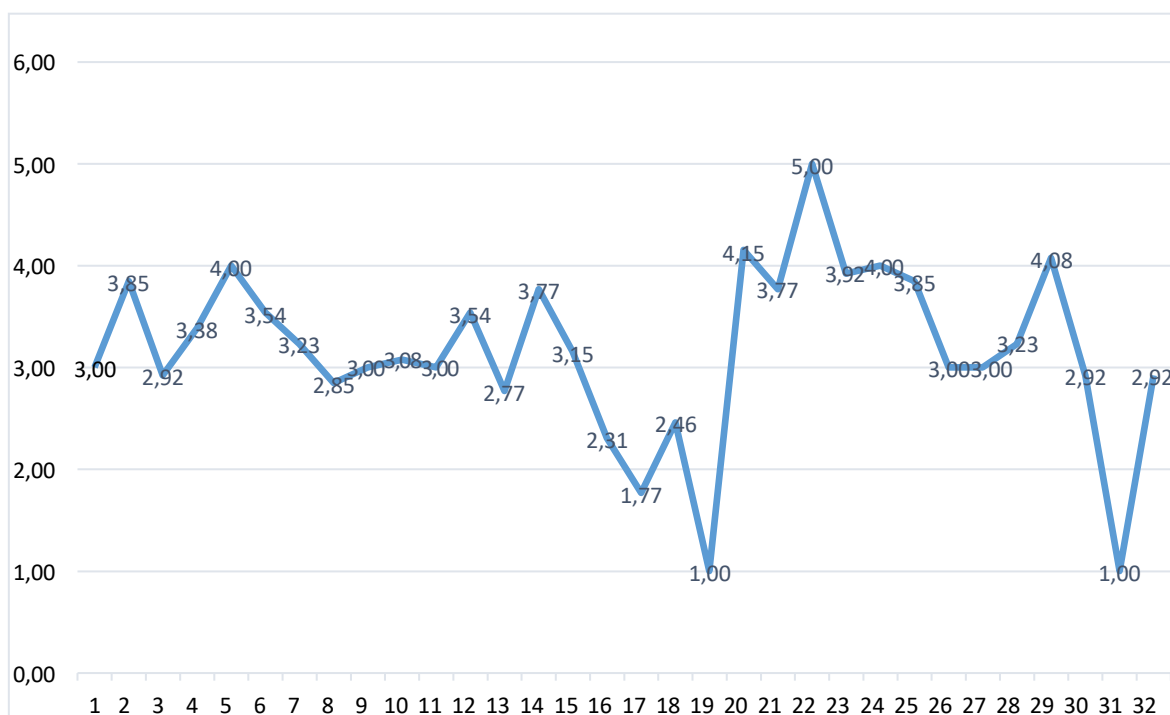


En la figura 3, se muestra con el nivel muy alto al indicador Desempeño con 3.38. por el contrario con Incentivos 2.81 donde los trabajadores tienen bajos niveles de trabajo en equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.

**Respecto al objetivo específico (2) Identificar el nivel de Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.**

**Figura 4**

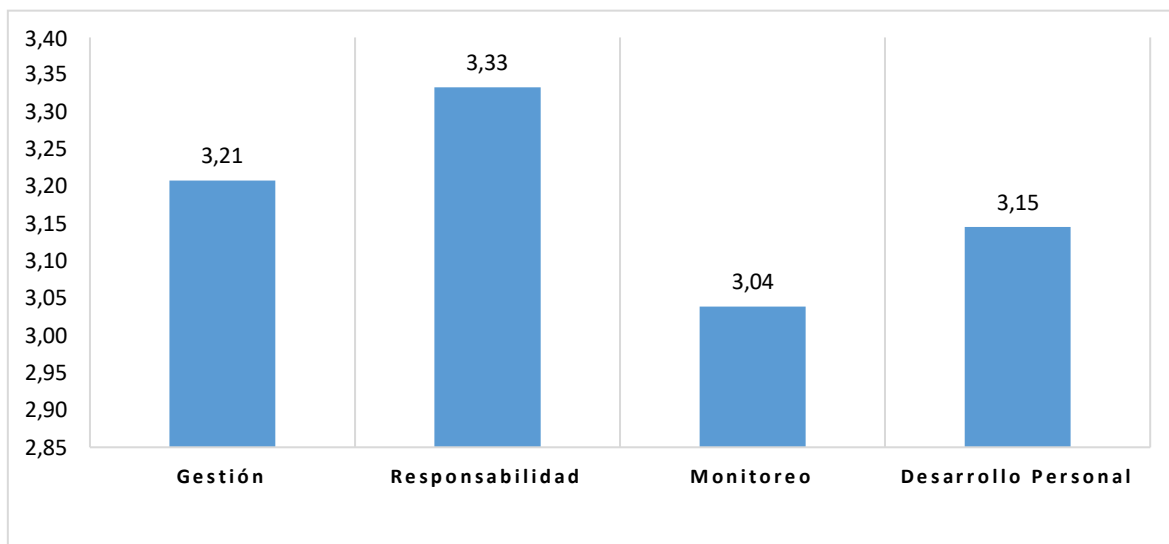
*Nivel de Gestión por Resultados de la Muestra de 32 Encuestados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022.*



En la figura 4, podemos inferir que el nivel máximo está en 5 “Muy alto”, mientras que el mínimo es 1 “Muy bajo”. Así mismo el promedio es 3.17; que equivale a una categoría “Regular” de Gestión por Resultados de los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022. También la moda es 3.00 y es equivalente a la mediana con un valor de 3 que podemos interpretarlo que el 50% de los trabajadores valoraron a la Gestión por Resultados una cifra menor a 3 y el otro 50% mayor a 3.

### Figura 5

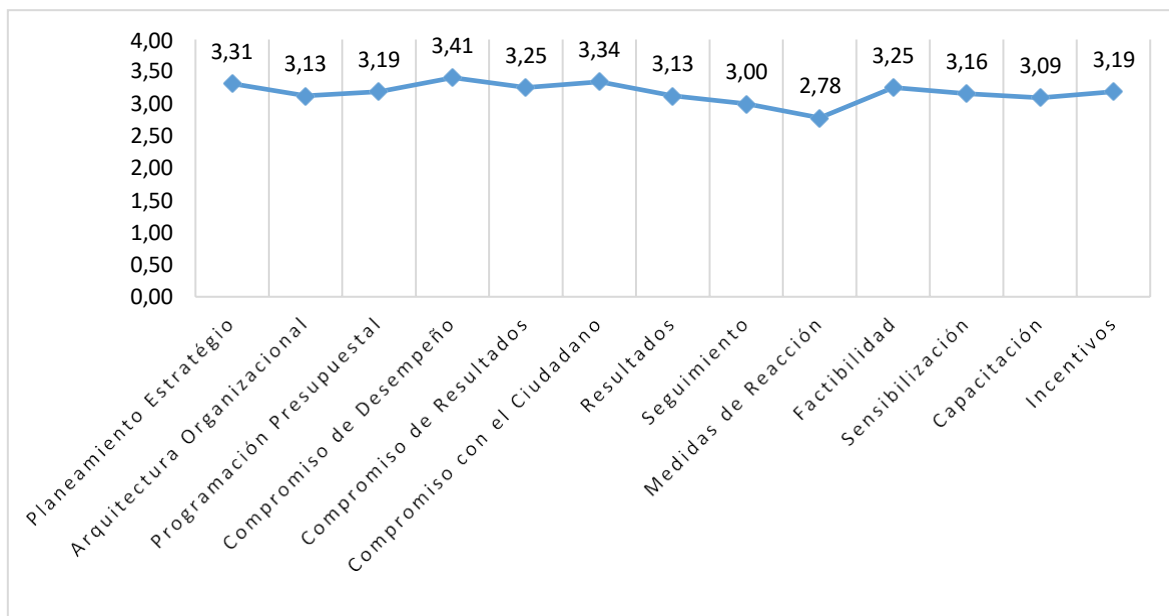
*Nivel de Gestión por Resultados por cada una de las Dimensiones de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022.*



Podemos referir que el nivel máximo de Gestión por Resultados es de 3.33 en la dimensión responsabilidad mientras que el más bajo en la dimensión monitoreo con un valor de 3.04.

**Figura 6**

*Nivel de Gestión por Resultados por cada uno de los Indicadores de la Variable en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, Enero 2022.*



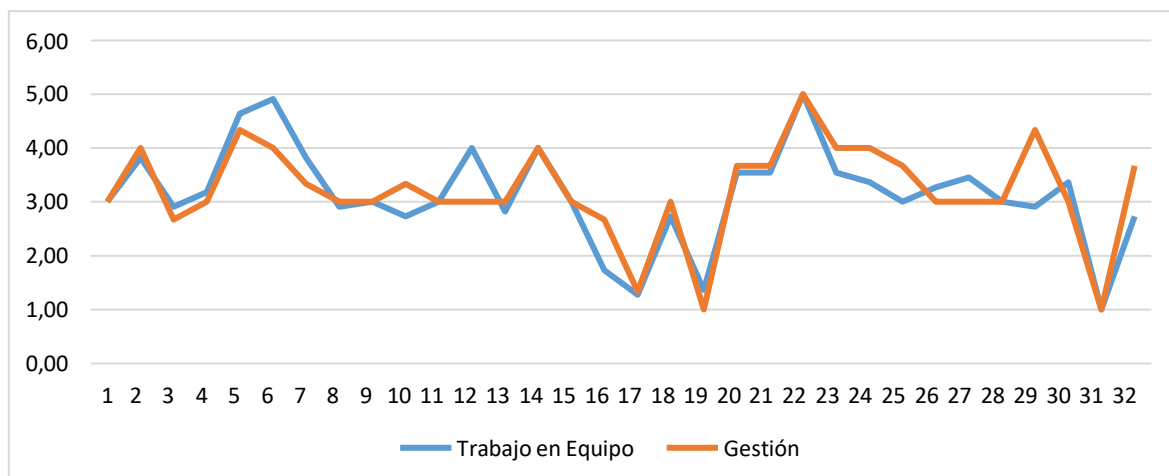
En la figura 6, se muestra con el nivel más alto de Gestión por Resultados al indicador Compromiso de Desempeño con un valor de 3.41 por el contrario con el indicador Medidas de Reacción 2.78 donde los trabajadores tienen bajos niveles de gestión por resultados.



**Respecto al objetivo específico (3) Determinar la relación del Trabajo en Equipo con Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022**

**Figura 7**

*Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.*



**Tabla 4**

*Relación de Trabajo en Equipo y Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022*

<i>Correlación de Spearman entre Trabajo en Equipo y Gestión</i>		Trabajo en Equipo	Gestión
Rho de Spearman	Trabajo en Equipo	1,000	,748**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
	Gestión	,748**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

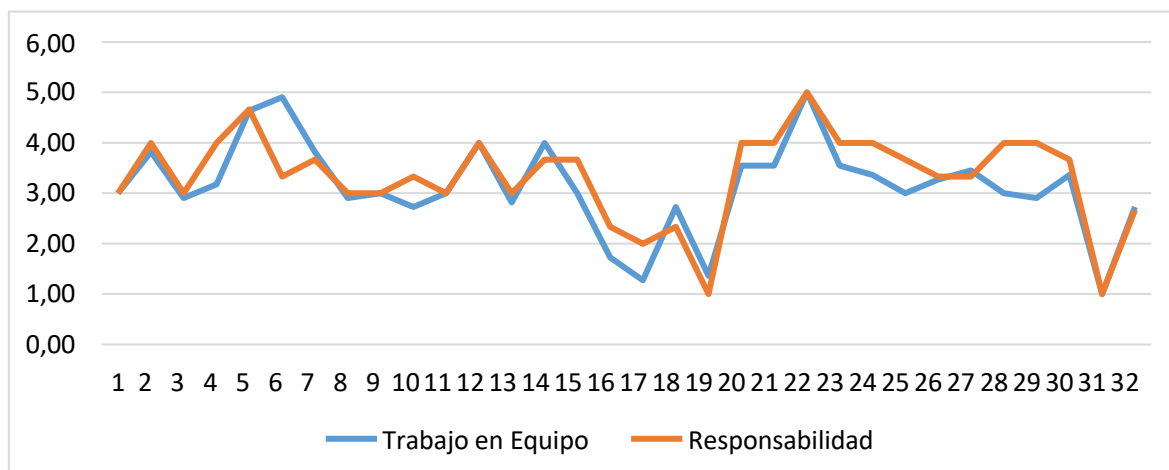
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4, existe una correlación de 0.748 o también que el 74.8% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Trabajo en Equipo; la percepción de la Gestión lo hace en 0.748 de unidad categórica. El nivel de Correlación es positiva considerable.

**Respecto al objetivo específico (4) Establecer la relación del Trabajo en Equipo con Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.**

**Figura 8**

*Relación de la Variable Trabajo en Equipo con Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022*



**Tabla 5**

*Relación de la Variable Trabajo en Equipo con la Dimensión Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.*

Correlación de Spearman entre Trabajo en Equipo y Responsabilidad		Trabajo en equipo	Responsabilidad
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,838**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Responsabilidad	Coeficiente de correlación	,838**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

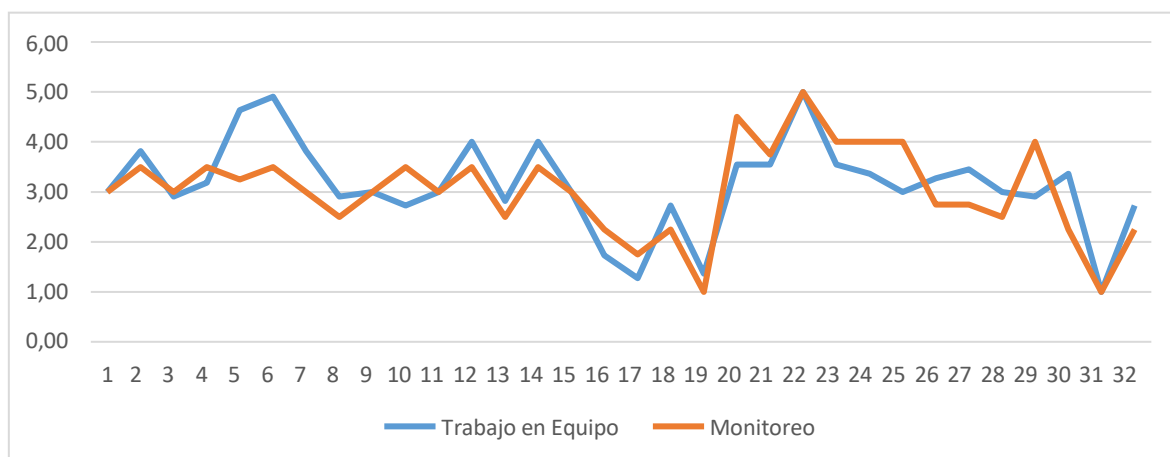
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 5, se puede evidenciar que existe una correlación de 0.838 o también que el 83.8% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Trabajo en Equipo; la percepción de Responsabilidad lo hace en 0.838 de unidad categórica. El nivel de Correlación positiva muy fuerte.

**Respecto al objetivo específico (5) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.**

**Figura 9**

*Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022*



**Tabla 6**

*Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.*

Correlación de Spearman entre Trabajo en Equipo y Monitoreo		Trabajo en equipo	Monitoreo
Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,725**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32
Monitoreo	Coeficiente de correlación	,725**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	32	32

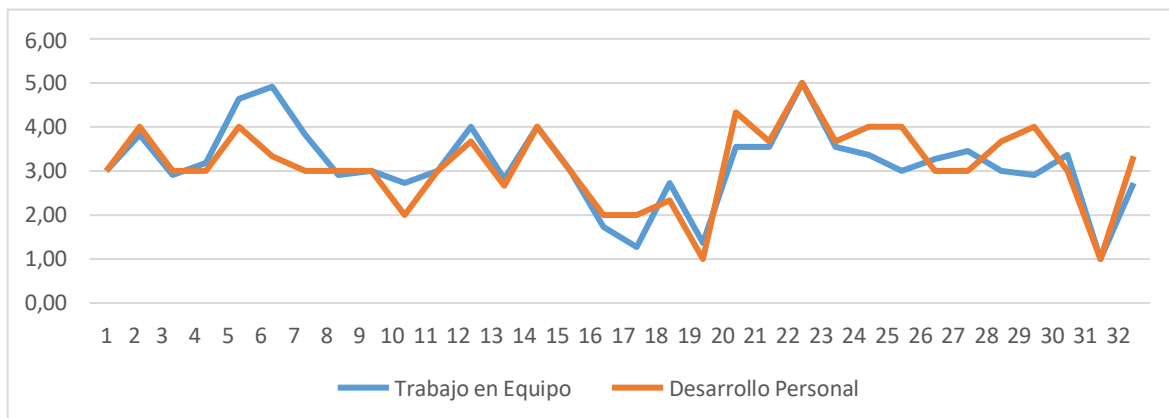
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 6, se puede evidenciar que existe una correlación de 0.725 o también que el 72.5% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Trabajo en Equipo; la percepción de Monitoreo lo hace en 0.725 de unidad categórica. El nivel de Correlación es positiva considerable.

**Respecto al objetivo específico (6) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.**

**Figura 10**

*Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.*



**Tabla 7**

*Relación del Trabajo en Equipo con la Dimensión Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.*

Correlación de Spearman entre Trabajo en Equipo y Desarrollo Personal			Trabajo_equipo	Desarrollo_Personal
Trabajo_equipo	Coeficiente de correlación		1,000	,789**
	Sig. (bilateral)		.	,000
	N		32	32
Desarrollo_Personal	Coeficiente de correlación		,789**	1,000
	Sig. (bilateral)		,000	.
	N		32	32

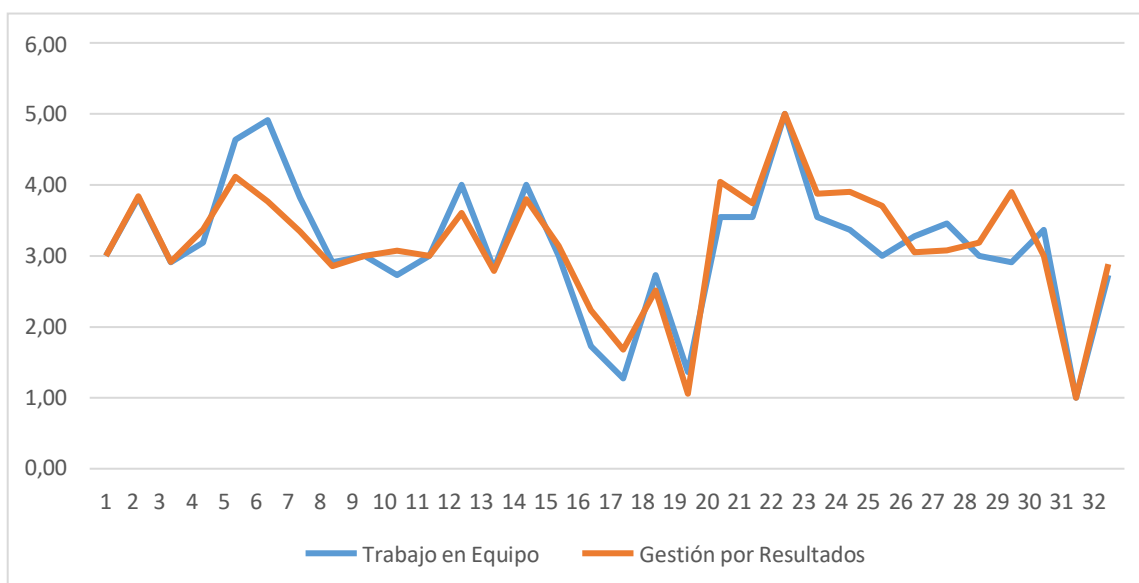
\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 7, se puede evidenciar que existe una correlación de 0.789 o también que el 78.9% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad categórica que incrementa el Trabajo en Equipo; la percepción de Desarrollo Personal lo hace en 0.789 de unidad categórica. El nivel de Correlación es positiva muy fuerte.

**Respecto al objetivo específico (7) Contrastar la hipótesis de relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.**

**Figura 11**

Contrastación de la Hipótesis de relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.



**Tabla 8**

Contrastación de la Hipótesis de Relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.

Correlación de Spearman entre Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados		Trabajo en equipo	Gestion_Resultados
Rho de Spearman	Trabajo_equipo	1,000	,835**
		.	,000
		32	32
Gestion_Resultados		,835**	1,000
		,000	.
		32	32

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

En la tabla 8, se puede evidenciar que existe una correlación de 0.835 o también que el 83.5% de los datos están relacionados. Esta aseveración se realiza con un nivel de error de 1%, o dicho de otro modo con una probabilidad de acertar de 99%. Mientras una variable incrementa la otra también lo hace. Por cada unidad

categoría que incrementa el Trabajo en Equipo; la percepción de Gestión por Resultados lo hace en 0.835 de unidad categórica. El nivel de Correlación es positiva muy fuerte.

- a) **Tipo de escala:** Ordinal (Rho de Spearman de 0.835, que tiene una correlación “Positiva muy fuerte”)
- b) **Nivel de error:** Alfa = Menor o igual a 0.05, equivale a 5%
- c) **Nivel de confiabilidad:** = Mayor o igual a 95%
- d) **H1:** *Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.*
- e) **H0:** *No Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.*
- f) **conclusión:** frente al  $p = 0.000 < 0.05$ , por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: *Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.*

## V. DISCUSIÓN

En este capítulo se presenta los resultados relacionados con los antecedentes con la finalidad de hallar las similitudes o diferencias de los hechos abordados, a su vez se contrastó teorías y enfoques conceptuales para así refutar o validar los resultados. De acuerdo con el análisis llevado a cabo se consiguieron los siguientes resultados.

### ***Respecto al objetivo específico (1) Identificar el nivel de Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022***

Se pudo encontrar que el nivel máximo está en 5 “Muy alto”, mientras que el mínimo es 1 “Muy bajo”. Así mismo el promedio es 3.14; que equivale a una categoría “Regular” lo que nos da a entender que los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte consideran que existe un nivel de trabajo “Regular”. De los resultados obtenidos, podemos considerar que en este caso nos encontramos frente a una limitación puesto que no se encontró información y/o literatura con respecto al objetivo mencionado. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría del trabajo en equipo, sostiene que es importante que los grupos cuenten con una buena organización llegando a ser multipersonal así como multidisciplinario, con el objetivo de alcanzar una meta establecida; ante lo cual se requiere que las empresas logren implementar divisiones en diferentes grupos que puedan desarrollar tareas determinadas (Davis & Newstrom, 2016).

### ***Respecto al objetivo específico (2) Identificar el nivel de Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se pudo encontrar un nivel valorado de 3.17; que equivale a una categoría “Regular” de Gestión por Resultados de los Trabajadores de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte. De los resultados obtenidos, podemos considerar que en este caso nos encontramos frente a una limitación puesto que no se encontró información y/o literatura con respecto al objetivo mencionado. Robbins (2016) con la teoría de Gestión Por Resultados resalta las acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual

es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios. En ese sentido se respalda los resultados obtenidos en esta investigación.

***Respecto al objetivo específico (3) determinar la relación del Trabajo en Equipo y Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se halló que existe un grado de relación con una correlación positiva considerable entre la variable trabajo en equipo y la dimensión gestión, con un Rho de Spearman de 0.748 y una confiabilidad de 99%. Estos resultados son corroborados por Aytenfisu (2020) quien realizó una investigación vinculada al efecto del trabajo en equipo en el desempeño organizacional en instituciones de salud, donde los resultados revelaron que el trabajo en equipo ha influido positiva y significativamente en el rendimiento del hospital. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría de trabajo en equipo, esta teoría sostiene que es importante que los grupos cuenten con una buena organización llegando a ser multipersonal así como multidisciplinario, con el objetivo de alcanzar una meta establecida; ante lo cual se requiere que las empresas logren implementar divisiones en diferentes grupos que puedan desarrollar tareas determinadas (Davis & Newstrom, 2016).

***Respecto al objetivo específico (4) establecer la relación del Trabajo en equipo y Responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022***

Se encontró que existe un grado de relación con una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo en equipo y la dimensión responsabilidad, con un Rho de Spearman 0.838 y una confiabilidad de 99%. Estos resultados son corroborados por Toro (2017) quién presentó una investigación vinculada al trabajo en equipo relacionado a la comunicación efectiva; teniendo como objetivo establecer la vinculación que existe entre el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, obteniendo como resultado la existencia de una vinculación entre el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría del trabajo en equipo, esta teoría consiste en la importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para



posteriormente ser designados en diferentes áreas; siendo necesario, mantener definidos los conceptos tal como el de trabajo y lo que representa un equipo que desarrolle este tipo de actividades, teniendo así que un equipo de trabajo es un grupo de personas que se encuentran designadas o que voluntariamente acuerdas desplegar sus habilidades y competencias definidas con el objetivo de poder definir una meta común, que se encuentre bajo la dirección de un líder. Davis & Newstrom (2016).

***Respecto al objetivo específico (5) identificar la relación del Trabajo en Equipo y Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se halló que existe un grado de relación con una correlación positiva considerable entre la variable trabajo en equipo y la dimensión Monitoreo, con un Rho de Spearman 0.725 y una confiabilidad de 99%. Ratificando así lo planteado por Rosen et al. (2018) llevaron a cabo una investigación relacionada al trabajo en equipo vinculado al servicio de salud, tuvo como objetivo presentar una ampliación de la literatura que refiere acerca del impacto del trabajo en equipo y la correcta organización como parte de la gestión por resultados; asimismo se obtuvo como conclusiones que las organizaciones necesitan incrementar la confianza en sus colaboradores, la delegación de funciones para un adecuado trabajo en equipo y la obtención de resultados a través de un adecuado seguimiento de la gestión. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría de Gestión Por Resultados resalta las acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios. Robbins (2016).

***Respecto al objetivo específico (6) identificar la relación del trabajo en equipo y Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se halló que existe un grado de relación con una correlación positiva muy fuerte entre la variable trabajo en equipo y la dimensión desarrollo personal, con un Rho de Spearman 0.789 y una confiabilidad de 99%. Por lo cual aceptamos lo

planteado por Gil (2018) quién desarrolló un estudio relacionado al trabajo en equipo; como resultados se obtuvo que el trabajo en equipo permite generar un incremento en la productividad de la empresa, siendo por tanto una pieza fundamental, llegando a la conclusión de que el trabajo en equipo presenta una gran relevancia en el incremento del desempeño laboral. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría de gestión por resultados resalta las acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios. Robbins (2016)

***Con respecto al objetivo específico (7) contrastar la hipótesis de relación entre el trabajo en equipo y Gestión Por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022***

Se halló que existe un grado de relación con una correlación positiva muy fuerte entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados, con un Rho de Spearman 0.835 y una confiabilidad de 99%. Por lo que ratificamos lo planteado por Vizcarra (2017) quién llevó a cabo una investigación referente al trabajo en equipo vinculado al liderazgo en la empresa Tcontacto SAC, teniendo como objetivo establecer la relación entre el trabajo en equipo y el liderazgo, obteniéndose como resultados una correlación de Spearman de 0.824, llegando a la conclusión que existe una relación significativa entre el trabajo en equipo y liderazgo. De la misma forma Cayllahua y Dorote (2019) llevó a cabo una investigación vinculada a la gestión por resultados y la ejecución del gasto, siendo su objetivo determinar la vinculación entre la gestión por resultados y la ejecución de un gasto. Teniendo como resultado que existe una vinculación de Rho de Spearman de 88% con una correlación positiva considerable. Como conclusión se sostiene la existencia de una relación directa, así como significativa entre la gestión por resultados y la ejecución del gasto. Los resultados encontrados en el presente estudio se fundamentan con la teoría de Davis & Newstrom (2016) con la teoría Trabajo en Equipo, consiste en la importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas.

## VI. CONCLUSIONES

Las conclusiones son las que responden a las interrogantes de la investigación así mismo como los objetivos y finalmente ratifican, validan, aceptan o rechazan a las hipótesis planteadas.

### ***Respecto al objetivo (1) Identificar el nivel de Trabajo en Equipo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se concluye que; el promedio es 3.14, “Regular”. Respecto a la interrogante *¿Cuál es nivel de Trabajo en Equipo?*, es “Regular”, y la hipótesis “*el nivel de Trabajo en Equipo, es medio*”, se acepta.

### ***Respecto al Objetivo (2) Identificar el nivel de Gestión por resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se concluye que; el promedio es 3.17; que equivale a una categoría “Regular”. Respecto a la interrogante *¿Cuál es nivel de Gestión por Resultados?*, es “Regular”, y la hipótesis “*el nivel de Gestión por Resultados, es media*”, se acepta.

### ***Respecto al Objetivo (3) Determinar la relación del Trabajo en Equipo con Gestión en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se concluye que; existe una correlación de 0.748 o también que el 74.8% de los datos están relacionados. Respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Gestión?*, se concluye que el grado de relación es Correlación positiva considerable. Y la hipótesis “*la relación del Trabajo en Equipo con Gestión, es directa*”, se acepta.

### ***Respecto al Objetivo (4) Establecer la relación del Trabajo en Equipo con responsabilidad en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se concluye que; se puede evidenciar que existe una correlación de 0.838 o también que el 83.8% de los datos están relacionados. Respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Responsabilidad?*, el grado de relación es Correlación positiva muy fuerte. Y la hipótesis “*La relación del Trabajo en Equipo con responsabilidad, es directa*”, se acepta.

***Respecto al Objetivo (5) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022***

Se concluye que; se puede evidenciar que existe una correlación de 0.725 o también que el 72.5% de los datos están relacionados. Respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo?*, el grado de relación es Correlación positiva considerable. Y la Hipótesis "*La relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo es directa* ", se acepta.

***Respecto al Objetivo (6) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022***

Se concluye que se puede evidenciar que existe una correlación de 0.789 o también que el 78.9% de los datos están relacionados. Respecto a la interrogante *¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal?*, el grado de relación es Correlación positiva muy fuerte. Y la Hipótesis "*La relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal, es directa*", se acepta.

***Respecto al Objetivo (7) Contrastar la hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022.***

Se concluye que existe una correlación de 0.835 o también que el 83.5% de los datos están relacionados. Respecto a la interrogante *¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados?*, el grado de relación es Correlación positiva muy fuerte. Y la Hipótesis "*La contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados, es directa*", se acepta.

## VII. RECOMENDACIONES

En este capítulo se elabora considerando el diseño de la investigación, hipótesis nuevas, nuevos problemas y señalando a quien se recomienda considerando su jerarquía.

### **1. Respecto al diseño de la investigación dirigidos a futuros investigadores del campo de la administración.**

Podríamos enfocar en un nuevo diseño; pasar del diseño no experimental al experimental manteniendo las mismas variables *Trabajo en Equipo* y *Gestión por Resultados*. Aquí tendríamos otro enfoque para comparar con el diseño de la presente investigación.

### **2. Respecto a nuevos problemas dirigidos a investigadores del campo de la administración.**

Se recomienda plantear problemas desde el punto de vista descriptivo tales como describir cada una de las dimensiones de cada una de las variables a fin de cuantificar el nivel o la métrica que midan el *Trabajo en Equipo* y *la Gestión por Resultados*.

### **3. Respecto a nuevas hipótesis dirigidos a investigadores del campo de la administración.**

Se recomienda plantear hipótesis desde "*Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022*" a "*Hay impacto directo entre el Trabajo en Equipo en la Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022*".

### **4. Respecto a los hallazgos de la investigación dirigido al Administrador de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte**

Se propone la elaboración de un plan de capacitación y/o programas, incentivos que contribuyan y promuevan la mejora del nivel del trabajo en equipo y Gestión por Resultados.

## REFERENCIAS

- Adhikari, P. (2020). Impact of Teamwork on Organizational Productivity in Nepalese Commercial Banks. *Management Dynamics*, 75-84. Obtenido de <https://www.nepjol.info/index.php/md/article/view/35810>
- Aguilar, H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>
- Ariza, a. I. (2017). CAPÍTULO 2 EL CICLO PHVA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Obtenido de JSTOR: <https://www-jstor-org.ezproxy.umng.edu.co>
- Aytenfisu, M. (2020). *The effect of teamwork on organizational performance in ethiopian healthcare institutions: the case of the tikur anbesa specialized HOSPITAL*. Obtenido de Doctoral dissertation, ST. MARY'S UNIVERSITY: <http://197.156.93.91/handle/123456789/5545htt>
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación* (Vol. Tercera edición). México: Grupo Editorial Patria.
- Callejón, N., Riaño, L., & Camacho, S. (2016). Influencia en la turnicidad laboral en la salud del personal sanitario. *Gestión pública de la salud*, 37-40.
- Cayllahua, E., & Dorote, Y. (2019). *La ejecución del gasto y la gestión por resultados en la Universidad Nacional de Huancavelica 2017*. Obtenido de <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2557/TESIS-CONTABILIDAD-2019-CAYLLAHUA%20CASTRO%20Y%20DOROTE%20CONDORI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Continental, E. U. (2018). *¿Qué es el gobierno electrónico y cuales son las principales barreras en el Perú?* Obtenido de <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/que-es-el-gobierno-electr%C3%B3nico-ycuales-son-sus-principales-barreras-en-el-peru>
- Davis, K., & Newstrom, J. (2016). *El comportamiento humano en el trabajo, comportamiento organizacional* (9na ed.). México: Editorial Mc Graw Hill.
- Donnelly, J., & Ivancevich, J. (2016). *Fundamentos de dirección y administración de empresas* (9na ed.). Madrid: McGraw-Hill.
- Duran, A. (2018). *Trabajo en equipo. (1ra Ed)*. España. Editorial ELEARNING S.L.
- Fayol, H. (2018). *Classic theories of Organizations and Gung Ho*. *Revista Científica Vision del Futuro*, Vol. 22, núm. 1. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3579/357959311001/357959311001.pdf>
- Finaciera, E. (2017). *El trabajo en equipo*. Obtenido de <http://www.eltrabajoenequipo.com/introduccion.htm>
- García, H., Díaz, P., Ávila, D., & Cuzco, M. (2016). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Anales de la Facultad de Medicina*, 7-26.
- Gharaveis, A., Pati, D., Hamilton, D., Shepley, M., Rodiek, S., & Najarian, M. (2020). The influence of visibility on medical teamwork in emergency departments: A mixed-methods study. *HERD: Health Environments Research & Design Journal*, 218-233. Obtenido de HERD: Health Environments Research & Design Journal, 13(2), 218-233.
- Gil, D. (2018). *Trabajo en equipo, una estrategia para la productividad empresarial*. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018\\_estrategi](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6522/1/2018_estrategi)

- a\_productividad\_empresarial.pdf
- Giraldo, P., Monroy, F., & Santamaria, L. (2019). *Trabajo en equipo para mejorar la calidad laboral*. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/bitstream/10983/24011/1/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20PARA%20MEJORAR%20LA%20CALIDAD%20LABORAL.pdf>
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta edición ed.). Mexico: MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Primera edición. México. MCGRAW-HILL.
- Instituto de Ciencias Hegel (2021). *La gestión por resultados en el Perú: ¿qué es y que dice la ley?*. Obtenido <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-por-resultados-en-el-peru-que-es-y-que-dice-la-ley/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20por%20resultados%20en%20el%20Per%C3%BA%20funciona%20a%20trav%C3%A9s,de%20las%20entidade>
- Jaimés, L., & Paucar, J. (2019). *Trabajo en equipo del personal asistencial de los establecimientos de salud en el distrito de Santa María Huacho 2019*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3179/TRABAJO%20EN%20EQUIPO%20DEL%20PERSONAL%20ASISTENCIAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Khan, K., Begum, N., & Razak, A. (2020). *Practicing Results Based Management for Enhancement of Quality and Performance of Social Development and Humanitarian Programmes*. Obtenido de [https://www.researchgate.net/profile/Khadija-Khan-2/publication/343500833\\_Practicing\\_Results\\_Based\\_Management\\_for\\_Enhancement\\_of\\_Quality\\_and\\_Performance\\_of\\_Social\\_Development\\_and\\_Humanitarian\\_Programmes/links/5f2d163f299bf13404ab6384/.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Khadija-Khan-2/publication/343500833_Practicing_Results_Based_Management_for_Enhancement_of_Quality_and_Performance_of_Social_Development_and_Humanitarian_Programmes/links/5f2d163f299bf13404ab6384/.pdf)
- Lazo, O., Alcalde, J., & Espinosa, O. (2016). El sistema de salud en Perú: situación y desafíos. *Colegio Médico del Perú*, 5-10.
- Lisbon, D., Allin, D., Cleek, C., Roop, L., Brimacombe, M., Downes, C., & Pingleton, S. K. (2016). Improved knowledge, attitudes and behaviors after the implementation of TeamSTEPPS training in an emergency department academic: a pilot report. *American Journal of Medical Quality*, 86-90.
- Martínez, H. (2021). *Metodología de la investigación*. CENGAGE. ISBN: 978- 607 - 526 - 668 - 8.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación. Diseño, ejecución e informe. 2da edición*.
- Niño, V. (2019). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe. 2a Edición*.
- OEA. (2020). *Gobierno Electrónico. Departamento de la Gestión pública efectiva*. Obtenido de [https://www.oas.org/es/sap/dgpe/guia\\_egov.asp](https://www.oas.org/es/sap/dgpe/guia_egov.asp)
- Orozco, H. (2017). *Definición y diseño de la investigación*. Ciudad de México, México.
- Parsa, B., Fatehpour, M., & Aghagoli, M. (2020). The Relationship between Teamwork and Organizational Agility in Nurses of Shahid Chamran Hospital in Saveh. *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 20-26. Obtenido de <http://nmj.umsha.ac.ir/article-1-207>

- Pereyra, L. (2020). *Metodología de la investigación. Serie Klik para Bachillerato*. ISBN:9786078682225.
- Raffino, M. (2020). *Concepto de gestión administrativa*. Obtenido de <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz6X3xzzOwQ>
- Rios, R. (2017). *El trabajo en equipo y su influencia en el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital Alto de la Alianza en el año 2015*. Obtenido de [https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%A Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/317/R%C3%A%20Dos-Rivera-Ronald-Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Robbins, S. (2016). *Comportamiento organizacional, conceptos controversias, aplicaciones* (10ma ed.). Mexico: Prentice.
- Rodas, E. (2017). *La comunicación efectiva y el trabajo en equipo*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). *El factor humano en la empresa* (15ava ed.). Madrid: Deusto S.A.
- Rosen, M., Dietz, A., Benishek, L., Thompson, D., & Pronovost, P. (2018). Teamwork in Healthcare: Discoveries. *American Psychologist*, 433.
- Safira, U., & Damayanti, N. (2020). The correlation between organizational communication climate and teamwork about patient safety incidentsata private hospital. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*(7(5)), 651-656. Obtenido de [https://ejmcm.com/article\\_2919.html](https://ejmcm.com/article_2919.html)
- Seguro Social de Salud (Essalud). (2016). *Informe de Evaluación Sistema de Control Interno". Comité de Implementación del Sistema de Control Interno*. Obtenido de Seguro Social de Salud - Essalud: [http://www.essalud.gob.pe/downloads/sist\\_cont\\_interno/inform\\_eval\\_sistem\\_control\\_int\\_sede\\_central.pdf](http://www.essalud.gob.pe/downloads/sist_cont_interno/inform_eval_sistem_control_int_sede_central.pdf)
- Smith, C. (01 de mayo de 2020). *Improving Teamwork and Communication for Child Psychiatric Staff*. Obtenido de <https://archive.hshsl.umaryland.edu/handle/10713/13362>
- Ugalde, A., & Homedes, N. (2016). Las reformas neoliberales del sector de la salud: déficit gerencial y alienación del recurso humano en América Latina. *Panam Salud Pública*, 13.
- Velasco, M. (2016). *Gestión por resultados en materia presupuestaria estableciendo un cambio de paradigma*. Obtenido de [http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0983\\_VelascoMV.pdf](http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/download/tpos/1502-0983_VelascoMV.pdf)
- Vizcarra, A. (2017). *Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarr a\\_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/22040/Vizcarr a_QAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Yarleque, L. (2019). *Plan estratégico y gestión por resultados de la Municipalidad Provincial de Huarochiri Lima 2019*. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque\\_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37034/Yarleque_OL%20%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



**Anexo 1.** Matriz de Operacionalización de la variable Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados

<b>Variab</b> les	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala</b>	<b>Técnica e Instrumento</b>
Trabajo en equipo	Importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas (Davis & Newstrom, 2016)	La variable Trabajo en equipo, será diseñada en base a compromiso, coordinación, comunicación y comportamiento. La primera variable compromiso, integra a los indicadores productividad y eficiencia; la segunda coordinación, engloba a los indicadores eficacia y estado de ánimo; la tercera comunicación, abarca los indicadores de desempeño, condiciones de trabajo y recompensas. Finalmente, la dimensión, comportamiento, contiene los indicadores de incentivos, actitudes, expectativas y percepciones.	Compromiso	Productividad Eficiencia	*Muy Baja	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario
			Coordinación	Eficacia Estado de animo	*Baja	
			Comunicación	Desempeño Condiciones de trabajo Recompensas	*Regular	
			Comportamiento	Incentivos Actitudes Expectativas Percepciones	*Alta *Muy alta	

*Fuente:* Elaboración propia

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Técnica e instrumento
Gestión por Resultados	Acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios (Robbins, 2016).	La variable Gestión por Resultados, será evaluada de acuerdo a las dimensiones gestión, responsabilidad, monitoreo y desarrollo personal. En la primera dimensión gestión, integra los indicadores de planeamiento estratégico, arquitectura organizacional y programación presupuestal; en la segunda dimensión responsabilidad, con indicadores tales como compromiso de desempeño, compromiso de resultado y compromiso con el ciudadano; en la tercera dimensión monitoreo, integrado con los indicadores resultados, seguimiento, medidas de reacción, factibilidad y finalmente la dimensión desarrollo personal abarca los indicadores de sensibilización, capacitación e incentivos. Todo ello, será medido a través de la escala Likert, nunca, casi nunca, a veces casi siempre, siempre.	Gestión  Responsabilidad  Monitoreo  Desarrollo Personal	Planeamiento estratégico Arquitectura organizacional Programación presupuestal  Compromiso de desempeño Compromiso de resultado Compromiso con el ciudadano  Resultados Seguimiento Medidas de reacción Factibilidad  Sensibilización Capacitación Incentivos	*Muy baja  *Baja *Regular. *Alta  *Muy alta	Técnica: encuesta. Instrumento: cuestionario

Fuente: Elaboración propia

## Anexo 2: Matriz de consistencia

TRABAJO EN EQUIPO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE, 2022						
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable	Dimensiones	Indicadores	Metodología
¿Cuál es la relación entre El Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022?	Determinar la relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022	"Existe relación directa entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte,2022"	Trabajo en equipo	Compromiso	Productividad	Tipo: Aplicada Enfoque: cuantitativo Diseño: No experimental Nivel: correlacional Población:32 trabajadores Muestra censal: 32 trabajadores Técnica: encuesta Instrumento: cuestionario Análisis de datos: descriptivo e inferencial
					Eficiencia	
				Coordinación	Eficacia	
					Estado de animo	
				Comunicación	Desempeño	
					Condiciones de Trabajo	
					Recompensas	
				Comportamiento	Incentivos	
					Actitudes	
					Expectativas	
Percepciones						
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicos	Gestión Por resultados	Gestión	Planeamiento Estratégico	
1)¿Cual es nivel de Trabajo en Equipo?	(1) Identificar el nivel de Trabajo en Equipo	H1:El nivel de Trabajo en Equipo , es medio			Arquitectura Organizacional	
(2) ¿Cuál es el nivel de Gestión por Resultados ?	(2)Identificar el nivel de Gestión de resultados	H2:El nivel de Gestión de resultados, es medio			Programación Presupuestal	
(3) ¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Gestión?	(3) Determinar la relación del Trabajo en Equipo con Gestión	H3:"La relación del Trabajo en Equipo con Gestión ,es directa"		Responsabilidad	Compromiso de Desempeño	
					Compromiso de Resultado	
					Compromiso con el Ciudadano	
(4) ¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con responsabilidad?	(4) Establecer la relación del Trabajo en Equipo con responsabilidad	H4:"La relación del Trabajo en Equipo con responsabilidad, es directa"		Monitoreo	Resultados	
					Seguimiento	
			Medidas de Reacción			
(5) ¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo?	(5) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo	H5:"La relación del Trabajo en Equipo con Monitoreo es directa "	Desarrollo Personal	Factibilidad		
				Sensibilización		
(6)¿Cuál es la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal?	(6) Identificar la relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal	H6:"La relación del Trabajo en Equipo con el Desarrollo Personal ,es directa.	Incentivos	Capacitación		
(7) ¿Cuál es la contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados ?	(7) Contrastar la hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados	H7: "La contrastación de hipótesis de relación entre el Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados, es directa".				

## Anexo 3. Instrumentos

### Cuestionario 1

#### El Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022.

MEDICIÓN NIVEL DE TRABAJO EN EQUIPO										
<b>Instrucciones:</b> Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos.										
Responda con las alternativas:										
	(1) Muy baja	(2) Baja	(3) Regular	(4) Alta	(5) Muy alta					
	<b>Preguntas</b>					<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	¿Cómo calificaría <i>el Índice de productividad</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
02	¿Cómo calificaría <i>el Índice de eficiencia</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
03	¿Cómo calificaría <i>el índice de eficacia</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
04	¿Cómo calificaría <i>el nivel de estado de ánimo</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
05	¿Cómo calificaría <i>el índice de desempeño</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
06	¿Cómo calificaría <i>el índice de condiciones de trabajo</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
07	¿Cómo calificaría <i>el índice de recompensas</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
08	¿Cómo calificaría <i>el índice de incentivos</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
09	¿Cómo calificaría <i>el índice de actitudes</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
10	¿Cómo calificaría <i>el índice de expectativas</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									
11	¿Cómo calificaría <i>el grado de percepciones</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>gestión por resultados</i> ?									

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

## Cuestionario 2

### El Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022

MEDICIÓN NIVEL DE GESTIÓN POR RESULTADOS										
<b>Instrucciones:</b> Por favor, usuario interno expresar su percepción en cada una de las preguntas siguientes, se guardará absoluta reserva de su identidad y contribuirá a fortalecer la investigación para efectos académicos										
Responda con las alternativas:										
(1) Muy baja		(2) Baja		(3) Regular		(4) Alta		(5) Muy alta		
Preguntas						1	2	3	4	5
<b>01</b>	¿Cómo calificaría <i>el grado de planeamiento estratégico</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>02</b>	¿Cómo calificaría <i>el grado de arquitectura organizacional</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>03</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de programación presupuestal</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>04</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de compromiso de desempeño</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>05</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de compromiso de resultado</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>06</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de compromiso con el ciudadano</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>07</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de sensibilización</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>08</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de capacitación</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>09</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de incentivos</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>10</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de resultados</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>11</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de seguimiento</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>12</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de medidas de reacción</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									
<b>13</b>	¿Cómo calificaría <i>el nivel de factibilidad</i> de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en <b>relación</b> al nivel de <i>Trabajo en Equipo</i> ?									

¡Muchas gracias por su participación, nos servirá para seguir fortaleciendo la investigación académica!

**Anexo 4.** Validación del cuestionario de la variable Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados.

### **DATOS GENERALES**

**Especialista** : Mag. William Ricardo Diaz Torres

**Institución** : Universidad Cesar Vallejo

**Cargo** :Docente y Asesor de Tesis

**Especialidad:** Mag. En Administración Estratégica De Negocios

**Instrumento** : Cuestionario

**Autor** : Br. Lillian Aguilar Urriburu

### **VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE,2022.**

**Instrucción:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información de la presente investigación, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

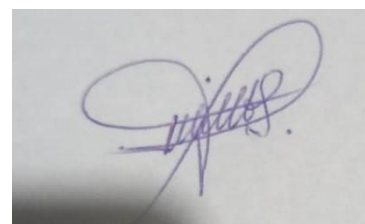
Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

**Definición de la Variable:** Importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas (Davis & Newstrom, 2016)

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Productividad	¿Cómo calificaría el Índice de productividad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Eficiencia	¿Cómo calificaría el Índice de eficiencia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Coordinación	Eficacia	¿Cómo calificaría el índice de eficacia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estado de animo	¿Cómo calificaría el nivel de estado de ánimo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comunicación	Desempeño	¿Cómo calificaría el índice de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Cómo calificaría el índice de condiciones de trabajo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Cómo calificaría el índice de recompensas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comportamiento	Incentivos	¿Cómo calificaría el índice de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Actitudes	¿Cómo calificaría el índice de actitudes de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Expectativas	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Percepciones	¿Cómo calificaría el grado de percepciones de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021



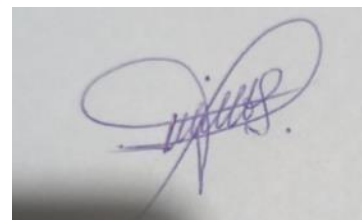
**Firma del Experto Informante  
DNI. 18140172**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

**Definición de la Variable:** Acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios (Robbins, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión	Planeamiento estratégico	¿Cómo calificaría el grado de planeamiento estratégico de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Arquitectura organizacional	¿Cómo calificaría el grado de arquitectura organizacional de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Programación presupuestal	¿Cómo calificaría el nivel de programación presupuestal de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Compromiso de desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso de resultado	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de resultado de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso con el ciudadano	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso con el ciudadano de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Monitoreo	Resultados	¿Cómo calificaría el nivel de resultados de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Seguimiento	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Medidas de reacción	¿Cómo calificaría el nivel de medidas de reacción de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Factibilidad	¿Cómo calificaría el nivel de factibilidad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Desarrollo Personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Cómo calificaría el nivel de capacitación de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Incentivos	¿Cómo calificaría el nivel de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021



Firma del Experto Informante  
DNI. 18140172



## DATOS GENERALES

**Especialista** : Mg.Arias Garrote, Yesenia Eradia  
**Institución** : Hospital Nacional Hipólito Unanue  
**Cargo** : Jefa de la Unidad de Proyectos de Inversión  
**Especialidad**: Administración de Empresas con Maestría en Gestión Pública  
**Instrumento** : Cuestionario  
**Autor** : Br. Lillian Aguilar Urriburu

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE, 2022.

**Instrucción:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información de la presente investigación, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

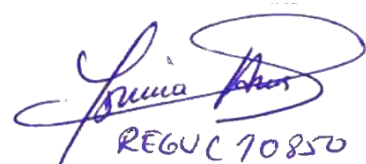
Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la Variable: Importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas (Davis & Newstrom, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Productividad	¿Cómo calificaría el índice de productividad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Eficiencia	¿Cómo calificaría el índice de eficiencia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Coordinación	Eficacia	¿Cómo calificaría el índice de eficacia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estado de animo	¿Cómo calificaría el nivel de estado de ánimo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comunicación	Desempeño	¿Cómo calificaría el índice de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Cómo calificaría el índice de condiciones de trabajo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Cómo calificaría el índice de recompensas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comportamiento	Incentivos	¿Cómo calificaría el índice de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Actitudes	¿Cómo calificaría el índice de actitudes de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Expectativas	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Percepciones	¿Cómo calificaría el grado de percepciones de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021

  
 REGUC 70850

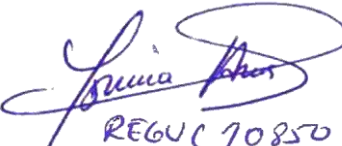
**Firma del Experto Informante**  
**DNI. 08162567**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

Definición de la Variable: Acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios (Robbins, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión	Planeamiento estratégico	¿Cómo calificaría el grado de planeamiento estratégico de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Arquitectura organizacional	¿Cómo calificaría el grado de arquitectura organizacional de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Programación presupuestal	¿Cómo calificaría el nivel de programación presupuestal de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Compromiso de desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso de resultado	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de resultado de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso con el ciudadano	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso con el ciudadano de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Monitoreo	Resultados	¿Cómo calificaría el nivel de resultados de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Seguimiento	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Medidas de reacción	¿Cómo calificaría el nivel de medidas de reacción de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Factibilidad	¿Cómo calificaría el nivel de factibilidad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Desarrollo Personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Cómo calificaría el nivel de capacitación de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Incentivos	¿Cómo calificaría el nivel de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021

  
 REGUC 70850

-----  
**Firma del Experto Informante**  
**DNI. 08162567**

## DATOS GENERALES

**Especialista** : Dr.Yarleque León, Augusto Nicasio

**Institución** : Unidad de Gestión Educativa Local de Huanta-Ayacucho

**Cargo** : Especialista en Planificación

**Especialidad** :Contador Público con Doctorado en Gestión Pública y  
Gobernabilidad

**Instrumento** : Cuestionario

**Autor** : Br. Lillian Aguilar Urriburu

### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y GESTIÓN POR RESULTADOS EN LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE,2022.

**Instrucción:** A continuación, se le hace llegar el instrumento de recolección de datos (Cuestionario) que permitirá recoger información de la presente investigación, por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser el caso las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación del contenido son:

<b>Criterios</b>	<b>Detalle</b>	<b>Calificación</b>
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: De acuerdo 0: En desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: De acuerdo 0: En desacuerdo

Nota: Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008)

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO

Definición de la Variable: Importancia que poseen cada uno de los integrantes de la organización; en la cual a través de un acuerdo bilateral se requiere trabajar de forma organizada para posteriormente ser designados en diferentes áreas (Davis & Newstrom, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Compromiso	Productividad	¿Cómo calificaría el índice de productividad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Eficiencia	¿Cómo calificaría el índice de eficiencia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Coordinación	Eficacia	¿Cómo calificaría el índice de eficacia de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Estado de animo	¿Cómo calificaría el nivel de estado de ánimo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comunicación	Desempeño	¿Cómo calificaría el índice de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Condiciones de trabajo	¿Cómo calificaría el índice de condiciones de trabajo de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Recompensas	¿Cómo calificaría el índice de recompensas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
Comportamiento	Incentivos	¿Cómo calificaría el índice de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Actitudes	¿Cómo calificaría el índice de actitudes de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Expectativas	¿Cómo calificaría el índice de expectativas de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	
	Percepciones	¿Cómo calificaría el grado de percepciones de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de gestión por resultados?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021



-----  
Firma del Experto Informante  
DNI. 10044023

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LA VARIABLE GESTIÓN POR RESULTADOS

Definición de la Variable: Acciones que de forma estratégica pueden desarrollarse para alcanzar resultados de forma previa, generando que los colaboradores se encuentren comprometidos en razón de lo cual es posible establecer los recursos que resultan ser necesarios (Robbins, 2016).

Dimensión	Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Gestión	Planeamiento estratégico	¿Cómo calificaría el grado de planeamiento estratégico de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Arquitectura organizacional	¿Cómo calificaría el grado de arquitectura organizacional de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Programación presupuestal	¿Cómo calificaría el nivel de programación presupuestal de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Responsabilidad	Compromiso de desempeño	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de desempeño de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso de resultado	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso de resultado de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Compromiso con el ciudadano	¿Cómo calificaría el nivel de compromiso con el ciudadano de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Monitoreo	Resultados	¿Cómo calificaría el nivel de resultados de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Seguimiento	¿Cómo calificaría el nivel de seguimiento de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Medidas de reacción	¿Cómo calificaría el nivel de medidas de reacción de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Factibilidad	¿Cómo calificaría el nivel de factibilidad de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
Desarrollo Personal	Sensibilización	¿Cómo calificaría el nivel de sensibilización de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Capacitación	¿Cómo calificaría el nivel de capacitación de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	
	Incentivos	¿Cómo calificaría el nivel de incentivos de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte en relación al nivel de Trabajo en Equipo?	1	1	1	1	

Lima 06 de diciembre de 2021



Firma del Experto Informante  
DNI. 10044023

## Anexo 5. Fiabilidad mediante Alpha de Cronbach de la variable Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados.

Lillian Aguilar. BASE DE DATOS (1).sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 25 de 25 variables

	encuesta	productividad	eficiencia	eficacia	tiempo	desempeño	condicionestra	recompensas	incentivos	actitudes	expectativas	percepciones	planeamiento	arquitectura	programación	cc
1	1	Regular	Regular	Regular	Alta	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	
2	2	Alta	Muy alta	Alta	Alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	Muy alta	Muy alta	Alta	Alta	Muy alta	Muy alta	
3	3	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Alta	Regular	Regular	Regular	Alta	Alta	Regular	Alta	Alta	
4	4	Regular	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Regular	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Regular	
5	5	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Baja	Regular	Regular	
6	6	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	
7	7	Alta	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	
8	8	Muy alta	Alta	Muy alta	Alta	Muy alta	Muy alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	Muy alta	Alta	Muy alta	Alta	
9	9	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	
10	10	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	
11	11	Regular	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Baja	
12	12	Regular	Regular	Regular	Alta	Regular	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	Alta	
13	13	Alta	Alta	Alta	Regular	Alta	Alta	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Alta	Alta	
14	14	Alta	Regular	Regular	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta	
15	15	Alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Muy alta	Muy alta	Muy alta	Muy alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	
16	16	Baja	Regular	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Baja	Baja	Baja	
17	17	Regular	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Baja	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Regular	Baja	
18	18	Regular	Alta	Alta	Regular	Alta	Regular	Baja	Baja	Regular	Regular	Regular	Regular	Alta	Regular	
19	19	Regular	Muy baja	Regular	Baja	Regular	Muy baja	Baja	Baja	Regular	Baja	Baja	Baja	Baja	Regular	
20	20	Alta	Alta	Alta	Muy alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Muy alta	Alta	Alta	Alta	
21	21	Regular	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	Alta	Regular	Regular	Regular	Alta	Regular	Regular	Regular	
22	22	Baja	Regular	Baja	Regular	Baja	Regular	Regular	Baja	Regular	Regular	Regular	Baja	Baja	Baja	
23	23	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Regular	Alta	Alta	Alta	Alta	Alta	Regular	Regular	Regular	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:OFF

Resultado Lillian Aguilar- OK- 10.12.2021 (1).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado
 

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Confiabilidad Trabajo en Equipo
    - Título
    - Resumen de estadísticos
- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Confiabilidad Gestión de Resultados
    - Título
    - Resumen de estadísticos

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=productividad eficacia eficiencia tiempo desempeño condicionestra recompensas incentivos actitudes expectativas percepcion
es
  /SCALE('Confiabilidad Trabajo en Equipo') ALL
  /MODEL=ALPHA.
    
```

### Análisis de fiabilidad

[Conjunto\_de\_datos0] C:\Users\PNF Sistema e Inform\Documents\CON TESIS AYC\LILIAN AGUILAR\BASE DE DATOS LILIAN AGUILAR.sav

### Escala: Confiabilidad Trabajo en Equipo

#### Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.962	11

```

RELIABILITY
  /VARIABLES=arquitectura programación compromisos compromisores compromisociu sensibilización capacitación nivelincentivos nivelresu
ltados nivelseguimiento nivelmedidas nivelfactibili planeamiento
  /SCALE('Confiabilidad Gestión de Resultados') ALL
    
```

IBM SPSS Statistics Processor está listo. Unicode OFF



Resultado Lillian Aguilar- OK- 10.12-2021 (1).spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

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

Resultado

- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Confiabilidad
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticos
- Log
- Análisis de fiabilidad
  - Título
  - Notas
  - Conjunto de datos
  - Escala: Confiabilidad
    - Título
    - Resumen de
    - Estadísticos

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	11

```

RELIABILITY
/VARIABLES=arquitectura programación compromisos compromisores compromisociu sensibilización capacitación nivelincentivos nivelresu
ltados nivelseguimiento nivelmedidas nivelfactibili planeamiento
/SCALE('Confiabilidad Gestión de Resultados') ALL
/MODEL=ALPHA.
  
```

➔ **Análisis de fiabilidad**

[Conjunto\_de\_datos0] C:\Users\PNF Sistema e Inform\Documents\CON TESIS AYC\LILIAN AGUILAR\BASE DE DATOS LILIAN AGUILAR.sav

**Escala: Confiabilidad Gestión de Resultados**

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	30	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

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

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	13

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: UTF-8

**Anexo 6. Carta de Autorización para realizar el Trabajo de Investigación**

CARTA N°. 0031 -2021- GRA – DIRESA – UERSAN- DE

Sra:

**AGUILAR URRIBURU LILLIAN**

PRESENTE. -

ASUNTO: AUTORIZO REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

*De mi especial consideración:*

*Por medio del presente tengo a bien de dirigirme a usted, para saludarla cordialmente a nombre de la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte y el mío propio; y hacer de conocimiento que, en atención al documento en referencia, SE LE AUTORIZA A REALIZAR EL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.*

*Adjunto documento de referencia en 05 folios.*

*Sin otro particular, aprovecho la ocasión para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.*



DOC: 3225457  
EXP: 2620373

Atentamente,



Huanta 10 de diciembre del año 2021

Cc.  
Arch.  
LUDO/mitci

N° REG DOC:	
N° REG EXP:	
FOLIOS:	

FORMATO UNICO DE TRAMITE

SOLICITA:

PERMISO PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR DE LA U.E. RED DE SALUD AYACUCHO NORTE S.O.

APELLIDOS Y NOMBRES

AGUILAR URRIBURO LILLIAN 01 DIC 2021

CARGO ACTUAL

DOMICILIO

JR. MACRIDO SOSA N° 2602517

CELULAR

98447985 CORREO ELECTRONICO: Lilliana.urruburo@ayacucho.gob.pe



Teniendo la necesidad de hacer el trabajo de  
 Investigacion para mis tesis solicito a que  
 me Autorice realizar encuestas relacionadas  
 al trabajo en equipo y gestion por resultados de  
 la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte.

POR LO EXPUESTO :

Ruego a usted señor Director acceder mi peticion por ser de justa razón.

Huanta 01 de Diciembre 2021



Firma  
DNI: 73462280

Nombres y Apellidos.

Lillian Aguilar Urruburo



MESA DE PARTES SISGEDO

N° REG DOC:	
N° REG EXP:	
FOLIOS:	

**DIRECCIÓN EJECUTIVA**

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD EJECUTIVA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE

PARA: *Recursos Humanos*

PARA:

- 1. Atención - Ejecución (X)
- 2. Conocimiento ( )
- 3. Informe ( )
- 4. Opinión ( )
- 5. Cumplimiento ( )
- 6. Interés ( )
- 7. Archivo ( )
- 8. Otro ( )

Fecha: *01/12/21*

*[Signature]*



**SALUD**

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD EJECUTIVA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE

PARA: *Orcejo Ejecutivo*

- 1. Atención (✓)
- 2. Conocimiento (✓)
- 3. Informe ( )
- 4. Opinión ( )
- 5. Cumplimiento ( )
- 6. Interés ( )
- 7. Archivo ( )

Fecha: *07/12/21*

*[Signature]*

FIRMA



*Autorizada responder  
con oficio*

**RECURSOS HUMANOS**


GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD EJECUTIVA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE

PARA: *Salud Pública*

- 1. Atención ( )
- 2. Conocimiento ( )
- 3. Informe ( )
- 4. Opinión ( )
- 5. Cumplimiento ( )
- 6. Interés ( )
- 7. Archivo ( )

FECHA: *02 DIC 2021*

*[Signature]*



*Coordinador de  
Investigación para  
ser atendida el  
asesor*

*[Signature]*

**SALUD PÚBLICA**

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
UNIDAD EJECUTIVA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE

*[Stamp]*

SUMILLA: PERMISO PARA REALIZAR  
TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.



MC. YURI BAÑOS PALOMINO

DIRECTOR EJECUTIVO DE LA UNIDAD EJECUTORA RED DE SALUD AYACUCHO NORTE

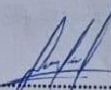
Yo, Lillian Aguilar Urriburu identificado con DNI N°73462280 con domicilio en el Jirón Mariano Soza N° 267 ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que habiendo culminado la Carrera Profesional de Administración solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en la Institución que dirige sobre *"El Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022"* para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Cesar Vallejo. Así mismo me comprometo a cumplir con las buenas prácticas de investigación, las recomendaciones de los comités revisores y con el cronograma de supervisión según corresponda.

Sin otro particular me despido de usted y aprovecho la ocasión para expresarle mi mayor consideración y estima.

Atentamente

Huanta, 24 de noviembre del 2021.

  
Lillian Aguilar urriburu  
DNI N°73462280

**Anexo 7. Fotografías de la aplicación del Instrumento en la UERSAN con fecha 21/01/2022**



