

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales
nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022**

**Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en
Administración**

Autor

Arbaiza Riquelme, Luis Aaron

Código ORCID 0000-0001-8624-3270

Asesor

Luján Torres, Jorge Alejandro

Código ORDIC 0000-0001-7194-2917

Huacho - Perú

2022

1. PALABRAS CLAVE:

Tema	Capacitación, trabajo en equipo
Especialidad	Administración

Línea de investigación

Línea del programa	Gestión de talento humano
Área	5. Ciencias sociales
Sub-área	5.2. Economía y negocios
Disciplina	Negocios y Management

KEYWORDS:

Theme	Training, teamwork
Specialty	Management

Línea de investigación

Program Line	Human talent
Area	5. Social Sciences
Sub-area	5.2. Economy and business
Discipline	Business and Management

2. Título

**Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales
nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022**

3. RESUMEN

En este trabajo de investigación tuvo como principal fin determinar cuál es la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

La cual tuvo como metodología de tipo no experimental, básico, de enfoque cuantitativo y su diseño de esta investigación fue descriptiva correlacional, transversal. La población que se puso en estudio fue constituida por 278 trabajadores el cual se determinó la muestra con un reajuste que dio como resultado 102 trabajadores asistenciales nombrados. Se trabajó como técnica se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento para obtener los datos a estudiar.

A través de esta investigación se demostró que hay una relación significativa con la variable capacitación y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022; esto de acuerdo con el nivel de significación ($0.006 < 0.05$) menor al 0.05, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa.

4. **ABSTRACT**

In this research work, the main purpose was to determine the relationship between training and teamwork, in the healthcare workers named at the Barranca - Cajatambo Hospital, 2022.

Which had a non-experimental, basic, quantitative approach methodology and its design of this research was descriptive, correlational, cross-sectional. The population that was put into study was made up of 278 workers, which determined the sample with a readjustment that resulted in 102 named care workers. The technique used was the survey and the questionnaire as an instrument to obtain the data to be studied.

Through this research, it was shown that there is a significant relationship with the training variable and the teamwork variable in the care workers named at the Hospital de Barranca - Cajatambo 2022; this according to the level of significance ($0.006 < 0.05$) less than 0.05, therefore, the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted.

INDICE

1. Palabras clave.....	i
2. Título.....	ii
3. Resumen.....	iii
4. Abstract.....	iv
5. INTRODUCCIÓN.....	1
5.1. Antecedentes y Fundamentación Científica.....	16
5.2. Justificación de la Investigación	31
5.3. Problema	32
5.4. Conceptualización y Operacionalización de las variables	33
5.4.1. Conceptualización.....	33
5.4.2. Operacionalización de las variables	36
5.5. Hipótesis.....	36
5.6. Objetivos	36
6. METODOLOGÍA.....	37
6.1. Tipo y diseño de Investigación.....	37
6.2. Población y muestra.....	38
6.3. Técnica e instrumento de Investigación.....	42

6.4. Procesamiento y análisis de la información.....	42
7. RESULTADOS.....	43
8. ANALISIS Y DISCUSIÓN.....	59
9. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	64
10. AGRADECIIMIENTO.....	67
11. REFERENCIA BIBLIOGRAFICAS.....	68
12. ANEXOS Y APENDICES -	74

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Establecimiento de la capacitación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	43
Tabla 2: Dimensión 1: Descripción de la dimensión aplicada a conocimientos en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	44
Tabla 3: Dimensión 2: Descripción de la dimensión aplicada a habilidades en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	44
Tabla 4: Dimensión 3: Descripción de la dimensión aplicada a actitudes en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	44
Tabla 5: Expresión del trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	45
Tabla 6: Dimensión 1: Descripción de la dimensión roles en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	45
Tabla 7: Dimensión 2: Descripción de la dimensión liderazgo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	46
Tabla 8: Dimensión 3: Descripción de la dimensión comunicación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.....	47

Tabla 9: Prueba de chi-cuadrado para el análisis de la hipótesis planteada entre la capacitación y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.	47
Tabla 10: Correlación de las variables capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	48
Tabla 11: Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	50
Tabla 12: Correlación de la dimensión aplicada a conocimientos y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	51
Tabla 13: Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	53
Tabla 14: Correlación de la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	54
Tabla 15: Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.	56

Tabla 16: Correlación de la dimensión aplicada a actitudes y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	57
---	----

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama de dispersión de las variables capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	53
Figura 2: Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	55
Figura 3: Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	57
Figura 4: Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.....	59

5. INTRODUCCION

5.1. Antecedentes y Fundamentación científica

Antecedentes

De acorde con Ayala (2018), realizó un estudio en Ucayali, Perú cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión de la capacitación y el desempeño laboral en el establecimiento de salud de Atalaya, Región Ucayali, 2018, este estudio fue correlacional, no experimental, transversal que aplico a 94 trabajadores. Concluyó que la que sus variables de estudio se relacionan directa, fuerte y significativamente; habiéndose obtenido un coeficiente de correlación $\rho = 0,719$ y un p -valor $= 0,000$. Los resultados de la variable gestión de capacitación el 44,7% percibe un nivel medio, el 32,9% un nivel alto y el 22,4% un nivel bajo; Teniendo esto en cuenta, es evidente que la concienciación de los empleados del Centro de Salud Atalaya sobre la gestión del ejercicio se encuentra en un nivel medio-alto.

Como expresa Chávez & Navarrete (2018), Su tema a desarrollar fue la capacitación del personal y su incidencia en el desempeño laboral de los colaboradores de Mega maxi Mall de los Andes de Corporación Favorita C.A ciudad de Ambato. Los métodos utilizados en este estudio fueron cualitativos y cuantitativos, y el análisis de datos se realizó en Mega maxi sobre 100 socios comerciales, lo que corresponde a una muestra representativa del total de empleados de la empresa. La recopilación de datos se realizó mediante una herramienta de cuestionario para determinar la relación entre dos variables, la educación y el desempeño laboral. Donde recomienda crear procesos para ser implementados en las diferentes etapas, con énfasis en el desarrollo humano y social, y mejorar sus recursos en los procesos básicos, involucrando trabajo, planificación de carrera,

evaluación, capacitación y perfeccionamiento de los asociados. Además del desarrollo estratégico e institucional, se debe crear una comunicación efectiva que facilite el logro de las metas.

Asimismo, Piélagos (2018), realizó un estudio en Ate, Lima – Perú cuya finalidad fue conocer la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral del personal médico del hospital Huaycán, 2018. Este estudio correlacional, de diseño no experimental cuantitativo, y muestreo fue no probabilístico. La herramienta que se utilizó para obtener los datos fue la encuesta a través de cuestionario. La muestra que se estudio estuvo conformada por 60 médicos, lo cual el cuestionario de capacitación estuvo conformado por 24 ítems y el cuestionario de desempeño laboral estuvo conformado por 18 ítems. Como estructura para las respuestas a investigar se utilizó la metodología de la escala de Likert. Piélagos concluye en su investigación que según Spearman la correlación tiene un resultado de 0,747, (valor p de $0,000 < 0.05$), por lo cual dedujo que si hay relación significativa entre sus variables estudias según la opinión de su muestra estudiada. Asimismo, los resultados fueron: el (72%) de los médicos encuestados creía que la capacitación era buena, el (28%) estaba medianamente formado, y finalmente creía que era fue una formación insuficiente.

Desde la perspectiva de, Apolinario (2018), que realizó un estudio en Callao – Perú, cuyo objetivo fue determinar el grado de relación que existe entre el Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018, Este es un estudio que utiliza métodos cuantitativos en un nivel adecuado y tiene un diseño de investigación no experimental, transversal, prospectivo y observacional. El cual estudio una población que esta

conformada por 50 enfermeras que fueron entrevistadas dos veces con fines de recolección de información y como herramienta de evaluación se utilizó el cuestionario del liderazgo transformacional constituido por 40 preguntas y para el trabajo en equipo, estuvo conformado por 39 preguntas divididas en cinco dimensiones: cooperación, comunicación, respeto mutuo, interacción para lograr metas y satisfacción. Los resultados analizados indicaron que entre ambas variables si existe relación significativa en su muestra estudiada, donde tuvo como resultado el $Rho=0.742$ ($p=0,000$); indicando que, si una variable crece la otra también aumentará. En esta investigación se obtuvo que el 48% de la muestra estudiada creían que el trabajo en equipo era efectivo, mientras que el 44% creía que era regular y solo el 8% creía que era incompleto.

En cuanto a, Changanqui (2018), Su investigación tuvo como finalidad determinar la incidencia de la capacitación laboral en la dirección administrativa del Centro de Salud Santa María 2018, se realizó una encuesta para demostrar cual es el desempeño profesional del personal labora en el centro de salud Santa María mejora a través de la implementación de un adecuado plan de formación profesional, por lo tanto, el diseño del estudio corresponde a una encuesta de correlación no empírica, debido a la relación que se ha descrito entre ambas variables. Métodos: Para tener conocimiento sobre el porcentaje de formación profesional en gestión administrativa se realizó la técnica de la encuesta con el objetivo de construir un cuestionario de veintisiete ítems. Se integró una muestra de 32 colaboradores del Centro Médico. El principal resultado fue en cuanto a la hipótesis general, existe una proporción significativa en la formación en gestión administrativa, por lo que la correlación es muy positiva con el nivel de confianza del 99%, lo que permite afirmar que la capacitación de cada profesional es sustancial. enlaces de formación

profesional. Conclusión: Que la implementación de un plan de capacitación profesional con orientación administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de la muestra estudiada.

En su investigación que realizó Rojas, (2018) en Guatemala en la empresa Tenería San Miguel, donde tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral. El estudio examinó a través de una encuesta descriptiva cuantitativa de 36 personas, quienes evaluarán las necesidades de capacitación y cómo estas necesidades afectan el desempeño en la industria. Según los resultados de este estudio, esto se ha confirmado la relación que existe entre la capacitación y el desempeño laboral significativamente y a nivel general, la institución debe promover el desarrollo a través de la capacitación, recomendar técnicas de capacitación apropiadas para formar investigadores y estructuras para mejorar el desempeño en función de los resultados que la organización desea lograr.

En cuanto a Bran (2018) que se realizó una investigación tuvo como objetivo de su investigación fue determinar la relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas del departamento de Piura, 2018. Utiliza métodos numéricos y relacionales, utiliza un diseño no experimental, cuenta con 24 profesionales, utiliza métodos de encuesta mediante cuestionarios y tiene una confiabilidad del instrumento de 0,855 para la variable competitividad y un coeficiente alfa de Cronbach de 0,858 para la variable trabajo en equipo. Los resultados obtenidos son el nivel de correlación entre la dimensión calidad perteneciente a la competitividad y el equipo de trabajo de profesionales del Hospital Chulucanas, dicen 100%; es a nivel de la relación entre la dimensión media de la productividad y la variable competitividad del grupo

de trabajo, los especialistas del Hospital de Chulucanas le dieron 100% de sentido; El 54,2% se encontraban en un nivel “moderado” en conclusión se determinó que la calidad de las relaciones de competitividad y trabajo en equipo se ubicó en un nivel “moderado” para el Hospital Chulucanas de Piura en el año 2018.

En su tesis Crispín (2018), tuvo como objetivo: determinar cómo se relaciona la inteligencia emocional con el trabajo en equipo de los trabajadores de Caja Municipal de Ahorro y Crédito Sullana, Zona III B - Huaura y Huaral, 2018. Métodos: Estudio del tipo básico y de alta relevancia. La población es de 135 trabajadores. Se utilizaron técnicas de encuesta y herramientas de cuestionario. Se consideran aspectos: autopercepción, autorregulación, motivación, conciencia social, manejo de relaciones, nivel de contexto organizacional, nivel interno propio. La confiabilidad de la herramienta se obtuvo mediante el coeficiente Alfa de Cronbach (0.826). Resultados: En cuanto a la “Inteligencia emocional”, el 3,1 % de los encuestados tiene alta capacidad emocional, el 31,1 % muestra baja capacidad, el 25,9 % tiene alta capacidad de autorregulación, el 7, % está muy motivado, el 20,7 % indica baja probabilidad. De igual forma, en cuanto al “Trabajo en equipo”, el 28,9% tiene una gestión eficaz del trabajo en equipo y el 27, % tiene una gestión eficaz a nivel de contexto organizacional, el 15,6% tiene una gestión eficaz de resultados a nivel interno puro. Conclusión: Con el estudio se determinó que existe una relación significativa ($p=0.00$ ylt; 0.05), concluyendo así que la inteligencia emocional incide significativamente en el trabajo en equipo de los empleados de Caja de Ahorros Ciudad y Crédito Sullana, Zona III B - Huaura y Huaral, 2018.

La tesis de investigación de acuerdo a Condori (2018), tuvo como objetivo determinar la relación entre la capacitación y el desempeño de funciones del talento humano en la asociación civil Voluntades Puno periodo 2018. Que se realizó en el departamento de Puno, El estudio fue no experimental y tuvo un diseño transversal. Mediante técnicas de muestreo probabilístico, la población y muestra estuvo conformada por 87 voluntarios. Se utilizó una encuesta para recolectar información basada en una escala de Likert. Los resultados obtenidos muestran el nivel medio de formación en función de las necesidades formativas, los planes de desarrollo personal y las actividades formativas. Donde tuvo como resultados obtenidos durante la evaluación del desempeño de funciones nos muestran el nivel medio en base a la capacidad cognitiva, capacidad afectiva, capacidad psicomotora y motivación ocupacional y con ello, encontramos una relación positiva y muy significativa entre la capacitación y la actuación. función del talento humano.

Conforme a Vásquez (2018), realizo una investigación donde expreso que para tener éxito a nivel empresarial, cada puesto o campo debe hacerse con las personas adecuadas, por lo que es fundamental el manejo óptimo de esas personas; además, la mayoría de las empresas en el Perú tienen bajo desempeño, por lo que el desempeño de los empleados es muy incompleto, como es resultado de la operación de ROVSAC, que no cuenta con un proceso de capacitación adecuado; para ello, se pretende promover la importancia de la gestión del talento en la mejora del desempeño de los empleados de la compañía; Se aplica el tipo de investigación y correlación Descriptiva y su diseño transversal no experimental. Se espera demostrar que la formación adecuada conducirá al mejor rendimiento de los empleados, mejorando así los resultados empresariales. Se concluyó que el 70% sintió que estaba totalmente de acuerdo con la capacitación que brinda

la empresa a sus empleados. Esta información obtenida por ROVSAC Chimbote nos indicó que aceptaron la capacitación que se les brindó.

El propósito de Diaz, (2019) en su investigación fue determinar la influencia del liderazgo en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de Housekeeping del Hotel WinMeier Chiclayo – 2019, el estudio descriptivo correlacional se realizó con un diseño no experimental de corte transversal, considerando como población el total de socios hoteleros, es decir. 95. Se les hicieron 17 preguntas de opción múltiple utilizando una escala tipo Likert dividida en 5 niveles, sus principales resultados fueron El 77,74% está muy de acuerdo en que la gestión de la empresa estudiada es eficaz. Es claro que la gestión influye en el trabajo en equipo de camaristas del Hotel WinMeier Chiclayo en 2019, ya que el puntaje del coeficiente de correlación de Spearman es de 89.6%. Esto significa que mejorar una variable tendrá un efecto positivo en la otra.

En definitiva, Quispe (2019), realizó una investigación el cual tuvo como propósito describir cuál es la relación de los programas de capacitación y la calidad de servicio que brinda la oficina de personal del Hospital de Apoyo II – Sullana, Es similar a un estudio transversal no experimental en que se enfoca y analiza las variables de estudio. Y es horizontal porque la recolección de datos es instantánea. Las técnicas de entrevista se utilizan en la aplicación de cuestionarios estructurados para recopilar datos generales y específicos, donde se concluyó que no se realizan capacitaciones a los colaboradores del Hospital de Apoyo II – Sullana, de la oficina de personal. Esto demuestra que el 63,87% de la capacitación en gestión de RRHH no contribuye a la agilidad de los procesos administrativos, además, el 52,13% de los asociados indicó que no existe un programa de capacitación en la oficina de RRHH del Hospital de Apoyo

II-Sullana y el 52,13% dijo que su trabajo. las instalaciones físicas y los equipos de la zona no pueden brindar el mejor servicio. Además, el 58,51% de los empleadores no han evaluado la efectividad de la capacitación y reiteradamente manifestaron que los empleados de la industria actualmente no reciben capacitación alguna.

En relación a Ceferino (2019), su investigación tuvo como principal finalidad determinar el nivel de relación del proceso de capacitación y la motivación de los trabajadores administrativos, de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019. El método utilizado fue un enfoque deductivo de hipótesis y el estudio fue un diseño transversal no experimental. La población está compuesta por 268 funcionarios administrativos de diversas organizaciones y unidades funcionales de la ciudad de Huaura, provincia de Huacho. De acuerdo a los resultados, Sig.(bilateral) se encuentra por debajo del valor de significación ($\alpha = 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. El coeficiente de correlación es ($RHO = 0.596$), donde tuvo como principal conclusión que se encuentra en el nivel de correlación positiva media. Se determinó que existe relación positiva del proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019, muestra que ambas variables aparecen de manera óptima, es decir a medida que aumenta el proceso de formación, también aumenta la motivación y se consiguen los mismos resultados.

De esta manera Gonzales & Heredia (2019), tuvieron una tesis que propuso a investigar es si la variable de estudio denominada trabajo en equipo influye en la variable satisfacción laboral, obtenido como resultados que a un buen desempeño de los colaboradores en el desarrollo de equipos eficaces traerá como resultado la tan anhelada satisfacción laboral. Este

estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal y causalmente interpretado. Asimismo, se recolectó información mediante un cuestionario cerrado a 16 empleados, los cuales pueden ser considerados como muestra; los resultados de la encuesta arrojaron que una gran proporción del 50% de los empleados se involucran regularmente en el trabajo en equipo, también se observó que el 56% indicó que su satisfacción laboral estaba en un nivel normal, por lo que se puede decir que existe una dependencia de los encuestados.

Dentro del análisis Núñez (2019), realizó su proyecto de investigación tuvo como finalidad, describir en qué manera influye el financiamiento y capacitación en mypes sector Comercio – rubro zapatos centro comercial zona franca Chimbote 2019, comprender las diferentes opiniones de empleados, comerciantes, empresarios para obtener información adecuada y justa. Este proyecto de investigación se inició por la necesidad de evaluar el financiamiento y capacitación de las mypes y beneficiar a los microempresarios y contribuir al desarrollo de la ciudad de Chimbote. Se consideró como población a 35 microempresas comercializadoras de calzado; El proceso de muestreo transversal dio como resultado la selección de 20 empresas comercializadoras de calzado, las cuales son las mismas que fueron muestreadas intencionalmente. Los métodos de investigación utilizados son no experimentales y descriptivos, y las variables objeto de estudio se evaluarán tal como se presentan en su campo, sin utilizar mecanismos de control que puedan alterar su desarrollo.

En particular Febres (2020) en su tesis tuvo como finalidad la determinación de la influencia de capacitación en el desempeño laboral en los voluntarios del Proyecto CDSP-372 “Fuente de Bendición”, Ignacio Escudero, 2020. El método utilizado fue un estudio no experimental con

un diseño descriptivo, correlacional, transversal. Las encuestas se utilizan como técnica, mientras que los cuestionarios se utilizan como herramienta de investigación. Lo que se tuvo como objeto de estudio fue constituida por 20 personas; a través de ello se afirmó que sus variables de estudio tienen influencia, porque sus resultados según chi cuadrado y la significación fueron menores al 5% (0.016), por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa; por lo cual se supuso que si la capacitación tiene efecto significativo en el desempeño laboral en el lugar de estudio realizado.

Asimismo, Guerrero (2020), En su investigación tuvo como objetivo de determinar cómo influye la capacitación, en el desempeño laboral de los trabajadores de Servicios Generales Cardey, Sullana 2020. Los métodos utilizados: La investigación fue no experimental y el diseño fue descriptivo, pertinente y transversal. Las encuestas se utilizaron como técnica, y el cuestionario como instrumento. La población de estudio fue de 20 trabajadores. De los resultados principales a través del estadístico chi-cuadrado la significancia fue de 0.003 (menor que 0.05); asimismo el tau b de Kendall, el coeficiente de correlación es positiva media por lo tanto las dos variables si tienen relación. Quiere decir que aceptamos la hipótesis alternativa y rechazamos la hipótesis nula; es decir, es decir las dos variables que estudio Guerrero se influyen significativamente.

Desde su punto de vista de Huamachuco, (2020) tuvo como finalidad de su estudio de investigación, fue determinar cuál es la relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa de Arequipa 2020. El estudio sigue un diseño descriptivo correlacionado en el que se prueban las hipótesis y luego se determinan las correlaciones entre las variables de estudio en un período de tiempo, se utilizan técnicas

de encuesta para recolectar la información y se utiliza como instrumento cuestionarios aprobados por expertos, y el nivel aceptable de confiabilidad fue el mismo que para 25 profesores. Donde se determina que entre las variables estudiadas arroja un valor Pearson de 0,834, el cual se relaciona, asimismo el autor menciona que a pesar que en el sector estudiado se tiene capacitaciones de manera continua los momentos que estamos viviendo han limitado su accionar, por lo cual sus resultados analizaron arrojaron que el nivel de la variable capacitación mostró un 72% del nivel habitual y la variable rendimiento mostró un 40% del nivel habitual.

En su trabajo de investigación, Navarro (2020), Tuvo como objetivo en su tesis determinar si existe una correlación entre el tiempo de capacitación de los manipuladores de alimentos y la calidad higiénica de los alimentos entregados en el restaurante y servicios afines del Centro Márquez del Callao Poblado en el año 2020. Materiales y métodos: Datos obtenidos de una población y se analizó una muestra de la población de los 15 restaurantes y servicios locales relacionados, se realizó la prueba de hipótesis de la teoría a través de la estadística chi-cuadrado. Resultados: Del análisis estadístico inferencial se obtuvo $p = 0,033$ al analizar la correlación entre la variable tiempo de formación y la dimensión evaluación de la salud de la variable calidad de la salud, así como el valor de $p = 0,029$ está relacionado con la variable formación, cíclica y dimensión criterio microbiológico de la variable calidad de higiene. También se encontró que antes de la introducción del período de capacitación de tres meses, el riesgo de la calidad de la higiene se redujo aún más, ya que de los restaurantes que habían recibido dicha capacitación, el 100 % logró una calificación aceptable en la evaluación final, mientras que los restaurantes con un intervalo de seis meses entre sesiones de entrenamiento solo lograron una tasa de aceptación del 57,1 %. En

conclusión, el estudio finalizó con la comprobación de hipótesis específicas y generales, demostrando la correlación entre las variables tiempo de formación de manipuladores de alimentos y la calidad higiénica de los alimentos.

En su artículo de investigación Choquehuanca & Monteza (2021), tuvieron como objetivo general determinar la relación que existe entre el trabajo en equipo y satisfacción laboral en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana, año 2021. Los métodos de este trabajo realizado fueron de diseño descriptivo, correlacional y no experimental, cuantitativa. La muestra estuvo conformada por 100 trabajadores al utilizar la validez de contenido mediante evaluación de expertos y lograr una buena validez del 90%, indicando confiabilidades alfa de Cronbach de 0.967 y 0.967, respectivamente. 0,675. Se obtuvo como principales resultados que entre ambas variables estudiadas se relacionan de manera positiva y significativa teniendo el valor Rho de Spearman 0.836 y su significación de 0.000. Su principal conclusión fue que entre las variables estudiadas existe correlación en los trabajadores del Gobierno Regional de Lima Metropolitana.

El objetivo de su investigación realizada por Zúñiga (2021), fue determinar la relación entre la capacitación de los empleados y su relación con el desempeño de los empleados en Majes Brada E.I.R.L. en el periodo 2021, Arequipa. Por lo tanto, para la prueba de hipótesis del método de recopilación de datos, llevamos a cabo una encuesta estructurada de 18 ítems utilizando una escala de educación de Likert y un proceso de encuesta de 18 ítems en funcionamiento utilizando métodos descriptivos de correlación cuantitativa. Variables de desempeño. La aplicación de la rho de Spearman al comparar los datos arrojó altas correlaciones entre la

capacitación y la calidad, concluyendo que no hubo relación entre las variables de capacitación de los empleados y la eficiencia laboral. Finalmente, se determinó que Majes Brada tenía la E.I.R.L. Existe una fuerte correlación entre la capacitación de los empleados y el desempeño de los empleados. 2021, Arequipa.

Dentro de su investigación Chacón (2021), Planteo en su tesis como objetivo determinar la relación que existe entre la capacitación y las competencias profesionales del personal administrativo del Hospital San Juan Bautista, distrito de Huaral, en el año 2021. Se ha desarrollado una metodología cuantitativa de desarrollo, con diseño básico, relacional y no relacionado. experiencias horizontales. La población está conformada por una muestra de 112 administrativos y 71 administrativos. Las técnicas utilizadas son las encuestas y las entrevistas. Además, se elaboró una herramienta que dividía cada variable en una variable educación de 20 ítems y una habilidad profesional de 20 ítems, medidas en una escala de Likert. Los resultados obtenidos son que un alto nivel de formación (65%) y un alto nivel de cualificación profesional (5%) son reconocidos por las instituciones de formación continua. Finalmente, el estudio concluye que existe una relación directa entre la educación y las habilidades del trabajador con una correlación media positiva (P-valor 0.001 y Rho 0.390).

Su estudio que realizó García (2021), se propuso determinar de qué manera el liderazgo transformacional, se relaciona con el trabajo en equipo del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021. El tipo de estudio fue un diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal. Las encuestas se utilizan como técnica, mientras que los cuestionarios bien estructurados se utilizan como herramienta. Se considera que la población de este estudio es de 19 cotizantes en la localidad de

Tambogrande Piura CP Malingas en el año 2021; Donde esto concluye que sus variables se relacionan según la estadística de chi-cuadrado, es inferior a 0,05 en el nivel de significancia de 0,023. De manera similar, según las estadísticas de Taub-de-Kendall, un coeficiente de correlación de 0,455 indica una relación positiva débil entre las variables de estudio.

En su informe de investigación de Guarnizo (2021). se consideró como objetivo principal determinar la influencia de la capacitación laboral en la gestión del servicio en la Subgerencia de Capacitación del Poder Judicial en el periodo 2021, El mismo enfoque con el enfoque cuantitativo y la causalidad correlacional descriptiva, que determina relaciones causales entre variables. El conjunto de investigación consta de 70 servidores que utilizan cuestionarios en línea, uno de los cuales incluye capacitación laboral, con un total de 22 ítems, y el otro incluye gestión de calidad del servicio, con un total de 24 ítems. Ambos cuestionarios han pasado por un proceso de validación evaluado por tres expertos. y utilizar el proceso de confiabilidad para el estadístico alfa de Cronbach con un primer coeficiente de 0.877 y un segundo coeficiente de 0.851. Finalmente, los resultados llegaron a la conclusión que entre ambas variables estudiadas se evidencia un valor de significancia de $p = ,001$.

Finalmente, Aguilar (2022), Su objetivo de investigación fue establecer la relación del Trabajo en Equipo y Gestión por Resultados en la Unidad Ejecutora Red de Salud Ayacucho Norte, 2022. Este fue un estudio correlacional aplicado, descrito en un tipo cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, la población fue de 32 trabajadores, se utilizó como método la encuesta y el medio fue un cuestionario, con el alfa de Cronbach aplicado, el trabajo en equipo de las variables y la confianza de los resultados fue de 0,962. Gestión orientada. Los valores obtenidos

aclaran la relación entre trabajo en equipo y gestión a través de resultados con un coeficiente de correlación rho de Spearman de 0.835, indicando una correlación positiva muy fuerte. Por tanto, se acepta la hipótesis general de que existe una correlación directa entre el trabajo en equipo y la gestión orientada a resultados en su lugar de estudio.

FUNDAMENTACIÓN CIENTÍFICA CAPACITACIÓN

Siliceo (2004), definió a la capacitación, consiste en actividades planificadas encaminadas a modificar los conocimientos, habilidades y actitudes de los empleados en función de las necesidades reales de la empresa u organización. La finalidad de la capacitación puede entenderse de la siguiente manera: Para alcanzar los objetivos generales de la empresa, la función formativa es fundamental. después de descubrir primero la necesidad real del negocio. Por tanto, la capacitación es la función de la enseñanza en una empresa u organización que puede satisfacer las necesidades actuales y anticipar las necesidades futuras en función de la preparación y las capacidades de los empleados. (pág. 26)

Vallejo (2016), Capacitación no solamente se trata solo de brindar información para que puedan aprender nuevos conocimientos, habilidades o destrezas; es dar a los trabajadores información para que empleen actitudes buenas, generen ideas y nuevos hábitos, comportamientos y a través de la capacitación sean más eficientes; además la capacitación desarrolla personas y por ese mismo motivo desarrolla a la organización. (pág. 91)

Louffat (2017), La capacitación es muy importante en la organización ya que se emplea muchas técnicas de modo que se ha propicie el aprendizaje a los

trabajadores, A efecto se emplea dichas dimensiones que se aplica a distintas áreas como los conocimientos, las habilidades y actitudes para cada trabajador de acuerdo a sus tareas de trabajo. (pág. 137)

Chiavenato (2009), La capacitación implica un cambio de conocimientos, esto significa que el trabajador ya conoce su forma de trabajar, sus comportamientos ante su trabajo y su relación con los colegas o el supervisor a través de la capacitación. (pág. 370)

Dessler & Valera (2011), La capacitación garantiza a los empleados que conozcan los conocimientos principales para elaborar sus tareas dentro de la organización. (pág. 183)

a) Aplicada a los conocimientos

La capacitación aplicada a conocimientos son de vital importancia ya que a través de ello se conoce es la técnicas, estrategias y teorías, a cerca del puesto y/o rol de trabajo, para poder desarrollar lo anterior se puede desarrollar conferencias, clases y simposios.

o Conferencias

Louffat (2017), La conferencia es una técnica de la capacitación en la cual se expone un tema importante que le servirá de mucho al trabajador, como conocimientos teóricos y experiencias profesionales. (pág. 141)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), Los programas de conferencias se utilizan de forma interna o externa, donde exponen gerentes

potenciales en sus campos, dentro de la organización los colaboradores serán incluidos dentro de sus políticas y propósitos que tiene toda organización, así como tiene su relación con los clientes, consumidores y otros grupos. (pág. 350)

- **Clases**

Louffat (2017), Es una técnica para capacitar al personal trabajador donde se caracteriza una interacción entre el expositor y el capacitado, donde se desarrollan temas o contenidos previamente definidos. (pág. 140)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), Las clases dentro de la organización deben ser efectivas, es importante que se reproduzca los puntos más importantes del clima laboral y sea empleado de la mejor manera. (pág. 352)

- **Simposios**

Louffat (2017), El simposio desarrolla un tema de trabajo con varios puntos de vista de profesionales de diversas especialidades, quienes exponen partiendo de un análisis, y se dan a conocer lo que está a favor y lo que está en contra. (pág. 144)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), Los simposios son programas donde se desarrollan técnicas gerenciales, sobre temas amplios, donde expertos exponen sus experiencias y complementan una necesidad de desarrollo e incrementa la efectividad; que se utiliza al incluir análisis, y la comunicación (pág. 361)

b) **Aplicada a las habilidades**

Chiavenato (2009), Capacitar es el proceso de educar a los trabajadores que necesitan conocer sobre las habilidades básicas, para realizar las tareas indicadas en su puesto de trabajo. (pág. 372)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), Debe capacitarse a los trabajadores en habilidades para tener buena comunicación, saber escuchar y sobre todo definir los objetivos de una organización, mantenerlos enfocados para poder tomar buenas decisiones y elecciones que sumen a los objetivos del equipo de la organización; empleando el sistema de recompensas. (pág. 371)

La capacitación aplicada a habilidades, da a conocer las destrezas, dominios y talentos que poseen sus empleados, para poder desarrollarlo, se pueden realizar, entrenamientos, talleres y/o rotación de puestos.

○ **Entrenamientos**

Louffat (2017), El entrenamiento es una técnica muy conocida en la capacitación basada en la experimentación práctica y constante para mejorar alguna actividad en el trabajo del personal, esta actividad permite un aprendizaje eficiente en la medida que ofrece confianza y resultados concretos. (pág. 155)

Dessler & Valera (2011), El entrenamiento forma parte de una estrategia para un cambio organización más grande, cuya finalidad es centrar la información. Ya que los entrenadores colaboran a los capacitados a definir sus necesidades y a obtener la información

necesaria y el desarrollo profesional, también se crea las relaciones que necesitan para satisfacer dichas necesidades. (pág. 191)

- **Talleres**

Louffat (2017), Los talleres brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar alguna función o actividad dentro del trabajo, posteriormente los participantes, aplican lo desarrollado y expuesto y así aprendan lo expuesto. (pág. 157)

Dessler & Valera (2011), Los talleres es un evento de aprendizaje donde todos los participantes participan activamente en la realización de ejercicios y el aprendizaje de habilidades profesionales.(pág. 245)

- **Rotación de puestos**

Louffat (2017), La rotación de puesto implica a que el trabajador este capacitado para diversos puestos y/o roles para así ganen experiencia y adquirir una visión general e integrada de las diferentes áreas organizacionales. (pág. 153)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), La rotación de puestos amplía los conocimientos de todos los empleados y trabajadores de la organización. Además, se enseña las funciones de la empresa y poder hacer la rotación de los colaboradores en distintos cargos. (pág. 406)

c) **Aplicada a las actitudes**

Chiavenato (2009), La capacitación es la educación de corto plazo, y es aplicada de manera organizada y permite a los capacitados aprender nuevas actitudes en función a que se cumplan los objetivos definidos de la organización. (pág. 390)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), La efectividad de la técnica capacitación, se mide a través de la identificación de las necesidades y objetivos de la capacitación y conducen un desarrollo de actitudes que conduzcan a una buena administración y logro de objetivos. (pág. 565)

La capacitación aplicada a actitudes, da a conocer las opiniones, ideas y sugerencias que puedan tener empleados, para resolver problemas, para ello se puede aplicar las siguientes técnicas: Coaching, juego de roles y lluvia de ideas.

o **Coaching**

Louffat (2017), El coaching es una técnica de capacitación, en la cual el trabajador que es capacitado de manera individual o en equipo, recibe la ayuda del coach (conocido como capacitador o expositor) que brindara apoyo para desarrollar sus competencias personales y profesionales. (pág. 171)

Chiavenato (2009), El coaching es una función que el administrador puede representar con su liderazgo siendo un mentor, facilitador, preparador, orientador e impulsor, para convertirse en un coach. El

coaching se refiere al conjunto de todas esas facetas que se desarrolla dentro de la organización. (pág. 389)

- **Juego de Roles**

Louffat (2017), Los juegos de roles también conocido como role playing es una técnica donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto. (págs. 168,169)

(Dessler, 2009) Los juegos de roles es una interacción de los participantes (capacitados/trabajadores) resuelven los problemas propuestos realistas como miembros de empresas simuladas. (pág. 151)

- **Lluvia de ideas**

Louffat (2017), La lluvia de ideas es una técnica que busca a participación de todos los colaboradores buscando la solución de un problema a través del aporte de ideas, sugerencias o propuestas. (pág. 173)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008) La lluvia de ideas, destaca lo que piensa el grupo de trabajo, tiene una buena aceptación en lo que es trabajadores, ya que pueden desarrollar mejores ideas, para que así todo funcione mejor (pág. 165)

TRABAJO EN EQUIPO

Para Ruiz, Gago, García & López (2012), El trabajo es equipo es de vital importancia dentro de las empresas y/o organizaciones porque se permite tomar mejores decisiones y soluciona los problemas de manera rápida teniendo en cuenta la efectividad y creatividad, además los colaboradores tienen la importancia y el compromiso necesario sobre todo el espíritu colectivo en las decisiones que se deciden conforme a la organización, teniendo un buen clima laboral donde se desarrolla los valores y se escucha las opiniones de los demás. (pág. 76)

El Instituto internacional de planeamiento de la educación (s.f), Su fin del trabajo en equipo es que la organización llegue a sus metas y mejorar sus resultados, a través de las actividades laborales de sus trabajadores. También con el trabajo en equipo, implica aprender a depender de los demás dentro del área de trabajo establecido. El trabajo en equipo también se caracteriza por una buena comunicación (efectiva y veraz) entre todos los colaboradores dentro de la organización, donde lo importante es confianza y el apoyo mutuo, además que cada uno de los colaboradores este informado acerca de las metas trazadas, también que disfrute de un buen clima laboral y el apoyo de sus demás compañeros de trabajo. Además, también se conoce cada uno de los aportes de cada miembro, para poder así llegar a los objetivos y metas trazadas. (pág. 5)

Donostia (2005), Roles es el cumplimiento de una función en el equipo. el concepto de rol está ligado a la posición asignada que ocupa un trabajador. (pág. 30)

a) Roles

Dessler (2009) Roles son procedimientos que se deben establecer además de las funciones y competencias requeridas para el puesto también establecer los tipos de empleados para que puedan tener buen desempeño y actuar de la mejor manera. (pág. 245)

Los roles dentro de una organización son fundamental para llevar a cabo las actividades de acuerdo al área, tipo, o diseño de trabajo, para poder saber y conocer lo dicho, se desarrolla los siguientes conceptos: Tareas, puestos de trabajo y responsabilidades.

Tareas

Jaramillo (2012), Las tareas son las responsabilidades que se distribuyen según habilidades y capacidades del trabajador para que así se desenvuelvan dentro de su área de trabajo. (pág. 10)

Chiavenato (2009) Las tareas son tipo de actividades agregadas y coordinadas con todos los elementos que tiene el trabajador y que se necesitan para producir para obtener un resultado determinado. (pág. 205)

Puestos de trabajo

Chiavenato (2009), Los puestos de trabajo son los procedimientos para determinar, las obligaciones y responsabilidades de un área de trabajo, se escoge el tipo de trabajador que debe ocuparlo. (pág. 172)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), Los puestos de trabajo, son las tareas relacionadas en una categoría o gerencia y asignar a un colaborador para que las realice. (pág. 380)

Responsabilidad

Chiavenato (2009), Las responsabilidades del trabajador son las actividades que el colaborador debe desempeñar, para alcanzar el objetivo de la organización. (pág. 194)

Donostia (2005), Las responsabilidades individuales del trabajador es la ejecución de las tareas asignada por su superior, donde él toma la mejor decisión; en cambio las responsabilidades colectivas u organizacionales se toma una reunión para poder tomar la mejor decisión entre todos los colaboradores. (pág. 36)

b) Liderazgo

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), El liderazgo es dirigir a un grupo de trabajo con eficacia y llevar a cabo otras actividades esenciales de gestión, que también están relacionadas con el hecho de que el gerente sea un gerente eficaz y capaz de lograr los objetivos que la empresa se proponga. (pág. 386)

Chiavenato (2007), El liderazgo es el elemento más esencial en las organizaciones y en todos sus departamentos, las funciones a través de la motivación humana saben conducir a las personas y llevar un buen clima laboral. (pág. 185)

El liderazgo es de primordial importancia ya que ello desarrolla un ambiente sano requerido para cualquier, centro o punto de trabajo, para poder desarrollar un buen liderazgo, debe existir, la motivación, la confianza y la disciplina.

Motivación

Chiavenato (2007), La motivación resume todas las exigencias para un empleado o colaborador moderno, pues obliga a cumplir las metas teniendo un buen espíritu empresarial. (pág. 90)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), La motivación se considera un impulso, deseo, necesidad, anhelo y fuerzas semejantes. Se dice que los directores motivan a sus trabajadores para que los inducirán a actuar de la manera requerida a través de ello para que puedan desempeñarse dentro de su área de trabajo. (pág. 387)

Confianza

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), La confianza se define como buena comunicación, colaboración, disposición al cambio, es tener integridad, lealtad, atención y cumplimiento entre todos los involucrados dentro de la organización, también se dice que la confianza debe ser más que relaciones personales y extender a la empresa u organización a través del liderazgo individual. (pág. 58)

Jones & George (2010), La confianza es el precepto de uno o más colaboradores percibir fe y certeza en la buena voluntad de otra, aunque a veces corra riesgo. La confianza hace más probable tener muestras de intenciones buenas, para lograr que los grupos de trabajo cooperen y

proporcionen información adecuada. Cuando se actúa con confianza, se alienta a los demás a secundarla. Esto a futuro permite a los grupos colaborar de manera más eficaz y eficiente, incrementando su desempeño. Los resultados logran un comportamiento positivo y la organización en general se torna más ética. (pág. 127)

Disciplina

Chiavenato (2007), La disciplina en el trabajo es el aseguramiento del conjunto de reglas, normas que ajustan al trabajador y las exigencias del cargo y de la organización. (pág. 374)

Dessler (2009), La disciplina dentro del área de trabajo tiene como propósito a que los empleados se comporten de manera que respeten las reglas y normas en el trabajo, se toman medidas disciplinarias si alguien infringe alguna de las reglas; donde resume en tres elementos básicos: normas; reglas claras, un sistema sucesivo de sanciones y un proceso de apelación. (pág. 342)

c) Comunicación

Arras (2010), La comunicación es un proceso de intercambio de información e interacción entre personas, ya sea comunicación externa, interna o formal. (pág. 151)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008) La comunicación es muy importante en la organización y en las funciones del gerente; establece las metas de la organización de manera efectiva y eficiente. También seleccionar, desarrollar y evaluar a los miembros de la organización. Y aprender a liderar, dirigir, motivar

y crear un clima en el que las personas quieran contribuir y poder controlar el desempeño. (pág. 456)

Para una organización, la comunicación es la base de todos los procesos definidos de los puestos de trabajo, por eso debe existir los tres tipos de comunicación (externa, interna y formal), con ellos se lleva a cabo una buena comunicación.

Comunicación Externa

Arras (2010), La comunicación externa es el intercambio de información entre la organización y su entorno, a través del cual la organización se conecta, para poder ofrecer las estrategias necesarias para superar el cambio. (pág. 157)

Chiavenato (2009), La comunicación externa beneficia a todos los miembros de la organización; el entorno inmediato asociado a la organización controla y organiza sus actividades. (pág. 102)

Comunicación Interna

Arras (2010), La comunicación interna brinda a los empleados la información que necesitan para integrarse e identificarse dentro de la organización de manera que su comportamiento esté alineado con los estándares, valores y cultura organizacional de la empresa.(pág. 158)

Chiavenato (2009), La comunicación interna es bidireccional y todos los empleados tienen acceso al presidente ya los gerentes y superiores; hablan con todos, no en una oficina cerrada. También se dice que la comunicación interna es la información que se proporciona a los empleados sobre todas

las decisiones que les afectan a ellos y/o a la organización. Puede dar consejos, criticar, discutir sus preocupaciones y protegerse del comportamiento injusto.(pág. 108)

Comunicación Formal

Arras (2010), Las comunicaciones formales son documentos legales enviados o recibidos dentro de una empresa u organización. Este tipo de comunicación se lleva a cabo en relación con su organización. La comunicación formal comunica y difunde reglamentos, políticas, procedimientos, prácticas y convenciones que son apropiados para una organización. (pág. 159)

Chiavenato (2009), La comunicación formal son los documentos escritos, las normas, las decisiones y los actos administrativos que se elaboran y registran. Estos documentos son formales en la organización y se refieren a cualquier tipo de procedimiento o actividad. (pág. 120)

a) JUSTIFICACIÓN

Justificación teórica

La investigación se justifica porque damos a conocer las teorías relacionadas con capacitación y trabajo en equipo a los trabajadores del hospital de Barranca - Cajatambo, el cual les permite fortalecer sus conocimientos y tener la idea más clara de la importancia de la capacitación y trabajo en equipo en la organización.

Justificación práctica

Con la investigación se permite dar a conocer a los involucrados el estado real de la Capacitación y el trabajo en equipo que se viene aplicando en el hospital de Barranca – Cajatambo, estos resultados permitieron hacer los correctivos necesarios para mejorar si fuera el caso las estrategias de capacitación y trabajo en equipo.

Justificación metodológica

La investigación fue objetiva, veras y relevante porque se trabajó de manera científica utilizando métodos y procesos sistémicos establecidos, específicamente utilizamos una investigación básica de nivel correlacional, método hipotético deductivo, diseño no experimental transversal y para el acopio de información se trabajó con la escala de Likert. Los resultados de esta investigación sirvieron de base para que otros investigadores profundicen en el estudio.

Justificación Social

La presente investigación contribuyo a cumplir los diversos objetivos planteados por el hospital de Barranca Cajatambo, ya que la capacitación como el trabajo en equipo, es muy vital en todos los sistemas de salud.

b) PROBLEMA

¿Cuál es la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital Barranca – Cajatambo, 2022?

c) **CONCEPTUACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.**

CONCEPTUALIZACIÓN

Definición conceptual de la variable capacitación

Chiavenato (2009), La capacitación es una preparación a través del aprendizaje, en los colaboradores, preparándolos para que sean más productivos y se logren los objetivos de la organización. La capacitación influye en los comportamientos de los colaboradores y así poder aumentar productividad en la organización. La capacitación también se aplica a los empleados que recién se integran a la organización y tener la información de las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. La capacitación es cambiar, el comportamiento de los colaboradores con la finalidad de que todos contribuyan al alcance de los objetivos de la organización. (pág. 369)

Definición operacional de la variable capacitación

La capacitación es un proceso vital para la actualización de todos los colaboradores de una organización. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: aplicada a los conocimientos, las habilidades y actitudes.

Aplicada a los conocimientos

Louffat (2017), , Se capacita al personal en base a conocimientos y fundamentos teóricos, de acuerdo al tipo de rol de trabajador, puede ser una ciencia, una especialidad profesional o técnicas a través de **conferencias, clases** personalizadas y/o **simposios**. Entre otras técnicas que pueden ser empleadas para la capacitación de conocimientos. (págs. 138,139)

Aplicada a las habilidades

Louffat (2017), Se capacita al personal en base a que el personal ponga en práctica toda teoría que ya conoce el personal trabajador y demuestre que lo sabe, aplicándolo en la realidad de su puesto de trabajo. Entre algunas técnicas para aplicar habilidades en la capacitación **tenemos el entrenamiento, los talleres y también la rotación de puestos.** (pág. 152)

Aplicada a las actitudes

Louffat (2017), La capacitación se aplica a valores y principios corporativos en contingencia e integración con valores y principios de los trabajadores, Lo que más vale del trabajador son sus conductas y comportamientos, se debe saber administrar adecuadamente las relaciones humanas dentro de la empresa, las técnicas que se pueden aplicar son el Coaching, juego de roles y la lluvia de ideas entre otras técnicas. (pág. 166)

Definición conceptual de la variable trabajo en equipo

Chiavenato (2009), El trabajo en equipo es una unidad de acción y a la vez su herramienta de trabajo del gerente o director de la organización, lo cual tiene muy claro cuál es su objeto, sus metas y los posibles resultados que obtendrá, por eso se debe saber escoger a su equipo de trabajo para que así puedan aplicar competencias de equipo, como entrenar y preparar al equipo para aumentar la productividad y también como liderar y motivar y evaluar el desempeño para mejorar día tras día y poder recompensar y reconocer el valor del trabajador en la organización. (pág. 232)

Jaramillo (2012), Equipo de trabajo es el conjunto de trabajadores escogidos o no; donde se ve sus características, para cumplir las metas designadas a través de sus roles, liderazgo y comunicación bajo la conducción de un gerente o director, donde se realiza

una serie de procedimientos, estrategias y metodologías que se para lograr las metas propuestas. (pág. 6)

Koontz, Weihrich, & Cannice (2008), El trabajo en equipo no es solo una colección de actividades individuales, sino que también fomenta un trabajo colectivo y un entorno de trabajo que lleva las tareas asignadas un paso más allá. (pág. 362)

Definición Operacional del trabajo en equipo

El trabajo en equipo es un proceso vital para las organizaciones en los colaboradores de una empresa. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: Roles, liderazgo y Comunicación

Definición conceptual de las dimensiones del trabajo en equipo

Roles

Jaramillo (2012), Los roles dentro de la organización es la información, de lo que tiene que hacer la persona responsable dentro de su equipo de trabajo, donde posibilita un desarrollo más equilibrado y eficaz, ya que sabe que es lo que tiene que ser de acuerdo a sus tareas, puesto de trabajo, sus responsabilidades y como contribuir al equipo. (pág. 13)

Liderazgo

Jaramillo (2012), El liderazgo, se emplea en dirigir una serie de actividades en la organización, donde se logra el fortalecimiento de sus empleados a través de sus conductas y actitudes. También se desafía a los procesos que implica buscar continuamente oportunidades para crecer, cambiar, motivar, confiar y mantener la disciplina; ser capaz de experimentar, tomar riesgos y aprender de los errores. El liderazgo se construye con el apoyo de todos los involucrados, donde se tiene que saber

una visión común de un futuro promisorio, apelando a sus valores, intereses, deseos y sueños. (pág. 16)

Comunicación

Jaramillo (2012), La comunicación es un proceso formado continuo y dinámico, lo mejor es dar una comunicación eficaz y una respuesta comprensiva. La comunicación no es solo es dar la verdadera información de un trabajador a otro. Si no transmitir las experiencias de una generación de trabajadores a otra para que puedan ser asimiladas y continuadas. (pág. 21)

OPERALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable 1: La capacitación

Variable 2: Trabajo en equipo

d) Hipótesis

Hipótesis alternativa

H1: La capacitación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Hipótesis nula

H0: La capacitación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

e) Objetivos

Objetivo general:

Determinar cuál es la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

Objetivos Específicos:

- 1) Describir la capacitación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.
- 2) Expresar el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.
- 3) Precisar la relación entre la capacitación aplicada a los conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.
- 4) Analizar la relación entre la capacitación aplicada a las habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.
- 5) Describir la relación entre la capacitación aplicada a las actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

6. Metodología del trabajo

6.1. Tipo y Diseño de Investigación

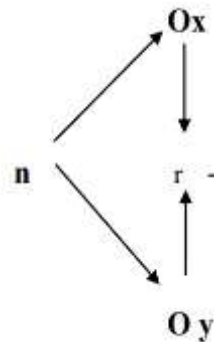
Tipo

El tipo de investigación que se empleó fue de no experimental, básico, de enfoque cuantitativo. ya que se describió y observó con el comportamiento de las dos variables sin afectarlas.

Diseño de la Investigación

El diseño que se empleó en este estudio fue: descriptiva, correlacional, transversal. Correlacional, ya que se estableció asociaciones o relaciones entre ambas variables; y transversal, ya que la información recopilada fue en un momento determinado, sin cambiar las condiciones existentes.

Diseño de la investigación:



DONDE:

n = Muestra

Ox = Variable 1 (**Capacitación**)

Oy = Variable 2 (**Trabajo en Equipo**)

r = Relación entre las dos variables

6.2. Población – Muestra:

Población:

En el caso de nuestra investigación, la población estuvo constituida por 278 trabajadores asistenciales nombrados en el mes de julio 2022, del hospital de Barranca - Cajatambo. Los datos fueron extraídos de la fuente de la Nómina de Personal 2020. En la cual se resume en el siguiente cuadro:

Cuadro 01: Población estratificada de trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo.

Descripción	N°
Médicos	39
Asistenta social	13
Biólogo	1
Cirujano dentista	3
Enfermero	58
Nutricionista	3
Obstetra	17
Psicólogo	1

Químico farmacéutico,	2
Tecnólogo medico	2
Asistente en servicios de salud	6
Operador de equipo medico	1
Técnico en enfermería	51
Técnico en laboratorio	6
Técnico en farmacia	2
Técnico en saneamiento ambiental	1
Técnico en transporte	8
Técnico sanitario	2
Terapista	1
Auxiliar de enfermería	18
Auxiliar de farmacia	5
Auxiliar de laboratorio	4
Auxiliar de nutrición	10
Auxiliar sanitario	1
Trabajador de servicios	23
Total, de trabajadores	278

Fuente: Nómina de personal 2020 hospital de Barranca -Cajatambo.

Muestra:

Para determinar la muestra se empleó el muestro probabilístico, estratificado, aleatorio simple; y para hallar la muestra se utilizó la fórmula de poblaciones finitas.

Hallando la muestra:

Dónde:

N = Población = 278

Z = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 0.5

d = Precisión (Error Máximo) = 0.05

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

$$n = \frac{278 \times 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (278 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 161.53$$

$$n = 162$$

Hallando la muestra ajustada:

Dónde:

N = Población = 278

n = Muestra = 162

$$n = \frac{n}{1 + n/N}$$

$$n = \frac{162}{1 + 162/278}$$

$$n = 102.17$$

$$n = 102$$

**Cuadro 02: Muestra estratificada de trabajadores asistenciales
nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo.**

Descripción	N°	%	N° ENTREV.
Médicos	39	14.31	13
Asistenta social	13	4.77	5
Biólogo	1	0.37	1
Cirujano dentista	3	1.10	1
Enfermero	58	21.28	21
Nutricionista	3	1.10	1
Obstetra	17	6.24	6
Psicólogo	1	0.37	1
Químico farmacéutico	2	0.73	1
Tecnólogo medico	2	0.73	1
Asistente en servicios de salud	6	2.20	2
Operador de equipo medico	1	0.37	1
Técnico en enfermería	51	18.71	18
Técnico en laboratorio	6	2.20	2
Técnico en farmacia	2	0.73	1
Técnico en saneamiento ambiental	1	0.37	1
Técnico en transporte	8	2.94	3
Técnico sanitario	2	0.73	1
Terapista	1	0.37	1
Auxiliar de enfermería	18	6.60	6
Auxiliar de farmacia	5	1.83	2
Auxiliar de laboratorio	4	1.47	1

Auxiliar de nutrición	10	3.67	3
Auxiliar sanitario	1	0.37	1
Trabajador de servicios	23	8.44	8
Total, de trabajadores	278	100	102

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación:

Técnicas:

Se utilizaron métodos de encuestas estructuradas para recopilar datos de los elementos de investigación.

Instrumentos:

Se realizó el cuestionario; el mismo que estuvo estructuradas para recopilar datos de los elementos de investigación

Se desarrolló el formato de juicio de expertos para la validación y además el alfa de Cronbach para obtener la confiabilidad del instrumento.

6.4. Procesamiento y análisis de la información

Los datos adquiridos se procesaron con el software SPSS versión 25. Los resultados de este proceso fueron agregados, analizados e interpretados por medio de tablas y estadísticas bien estructuradas. También fue bien soportado por el programa Microsoft Excel. Estas figuras y tablas permitieron sacar conclusiones y hacer las recomendaciones pertinentes.

Para determinar la relación existente entre ambas variables, se aplicó la técnica de análisis estadístico Chi Cuadrado; y para la correlación entre variables se utilizó el estadístico del Tau b de Kendal.

7. Resultado

7.1 Descripción de los resultados

Tabla 1

Descripción de la capacitación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADO	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	30	29.4	29.4
NIVEL REGULAR	45	44.1	73.5
NIVEL BUENO	27	26.5	100.0
Total	102	100.0	

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 1, el 44.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la capacitación dentro de esta organización es de nivel regular; el 29.4% opinaron que es de nivel malo y el 26.5% opinaron que es de nivel buena.

Tabla 2

Descripción de la dimensión aplicada a conocimientos en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMALADO
NIVEL MALO	33	32.4	32.4
NIVEL REGULAR	51	50.0	82.4
NIVEL BUENO	18	17.6	100.0
Total	102	100.0	

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 2 el 50% de los encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron los trabajadores asistenciales nombrados que la dimensión aplicada a conocimientos dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 32.4% opinaron es de nivel malo y el 17.6% opinaron que la capacitación es de nivel buena.

Tabla 3

Descripción de la dimensión aplicada a habilidades en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	31	30.4	30
NIVEL REGULAR	58	56.9	87
NIVEL BUENO	13	12.7	100
Total	102	100	

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 3 el 56.9% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la dimensión aplicada a habilidades dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 30.4% opinaron es de nivel malo y el 12.7% opinaron que la capacitación es de nivel buena.

Tabla 4

Descripción de la dimensión aplicada a actitudes en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	41	40	40
NIVEL REGULAR	47	46	86
NIVEL BUENO	14	14	100
Total	102	100	

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados de la tabla 4 el 46% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la dimensión aplicada a habilidades dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 40% opinaron que es de nivel malo; y el 14% opinaron que la capacitación es de nivel bueno.

Tabla 5

Expresión del trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	33	32.4	32.4
NIVEL REGULAR	46	45.1	77.5
NIVEL BUENO	23	22.5	100.0
Total	102	100.0	

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 5 el 45.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que el trabajo en equipo dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 32.4% opinaron es de nivel malo y el 22.5% opinaron que la capacitación es de nivel buena.

Tabla 6

Descripción de la dimensión roles en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	42	41	41
NIVEL REGULAR	33	32	74
NIVEL BUENO	27	26	100
Total	102	100	

INTERPRETACIÓN:

Así mismo, de acuerdo con la tabla 6 el 41% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la designación de roles dentro de esta organización es de nivel malo; el 32% opinaron que es de nivel regular; y el 26% opinaron que es de nivel buena.

Tabla 7

Descripción de la dimensión liderazgo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	33	32	32
NIVEL REGULAR	50	49	81
NIVEL BUENO	19	19	100
Total	102	100	

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 7 el 49% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la dimensión de liderazgo dentro de esta organización es de nivel regular; el 32% opinaron que es de nivel malo; y el 19% opinaron que el liderazgo es de nivel buena.

Tabla 8

Descripción de la dimensión comunicación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

NIVELES	ENCUESTADOS	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
NIVEL MALO	46	45	45
NIVEL REGULAR	48	47	92
NIVEL BUENO	8	8	100
Total	102	100	

INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con la tabla 8 el 47% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la comunicación dentro de esta organización es de nivel regular; el 45% opinaron que es de nivel malo; y el 8% opinaron que la comunicación es de nivel buena.

7.2. CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Tabla 9

Prueba de chi-cuadrado para el análisis de la hipótesis planteada entre la capacitación y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	14.332a	4	.006
Razón de verosimilitudes	13.612	4	.009
Asociación lineal por lineal	10.112	1	.001
N de casos válidos	102		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,09.

INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 (**0.006 < 0.05**), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula. Refiriendo que la capacitación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Tabla 10

Correlación de las variables capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Correlaciones			
INDICADORES		CAPACITACION	TRABAJO EN EQUIPO
	Coeficiente de correlación	1.000	,292**
	Sig. (bilateral)		.001
Tau_b de Kendall	N	102	102
	Coeficiente de correlación	,292**	1.000
	Sig. (bilateral)	.001	
	N	102	102

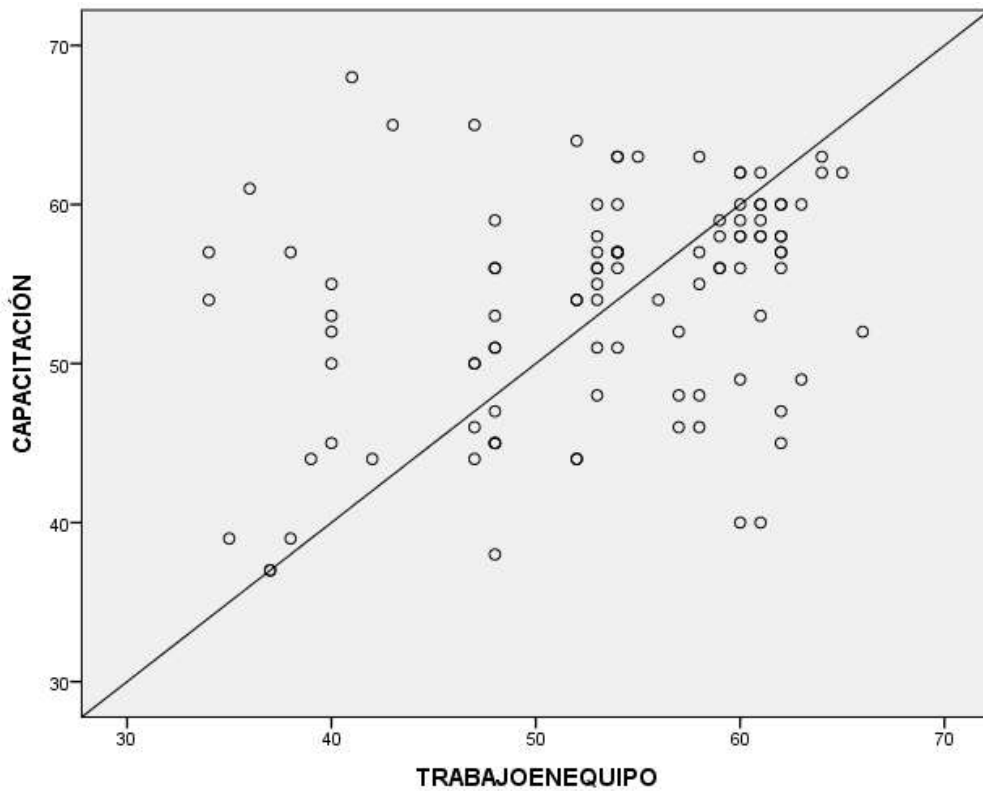
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 10, el coeficiente de correlación es 0.292, por lo tanto, que las variables capacitación y trabajo en equipo la correlación es positiva débil, Según el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.001 < 0.05$), lo que significa que la capacitación si se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, en trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Figura 1

Diagrama de dispersión de las variables capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo con el diagrama de dispersión, las variables de capacitación y trabajo en equipo, tiene una correlación positiva débil por lo tanto ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 11

Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	11.596a	4	0.021
Razón de verosimilitudes	11.498	4	0.021
Asociación lineal por lineal	7.942	1	0.005
N de casos válidos	102		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,09.

INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la tabla 11, el nivel de significación es menor al 0.05 (**0.021 < 0.05**), por lo cual la dimensión aplicada a conocimiento se relaciona con la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Tabla 12

Correlación de la dimensión aplicada a conocimientos y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Correlaciones				
INDICADORES			APLICADA LA CONOCIMIENTOS	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	APLICADA A CONOCIMIENTOS	Coefficiente de correlación	1.000	,263**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	102	102
	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,263**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	102	102

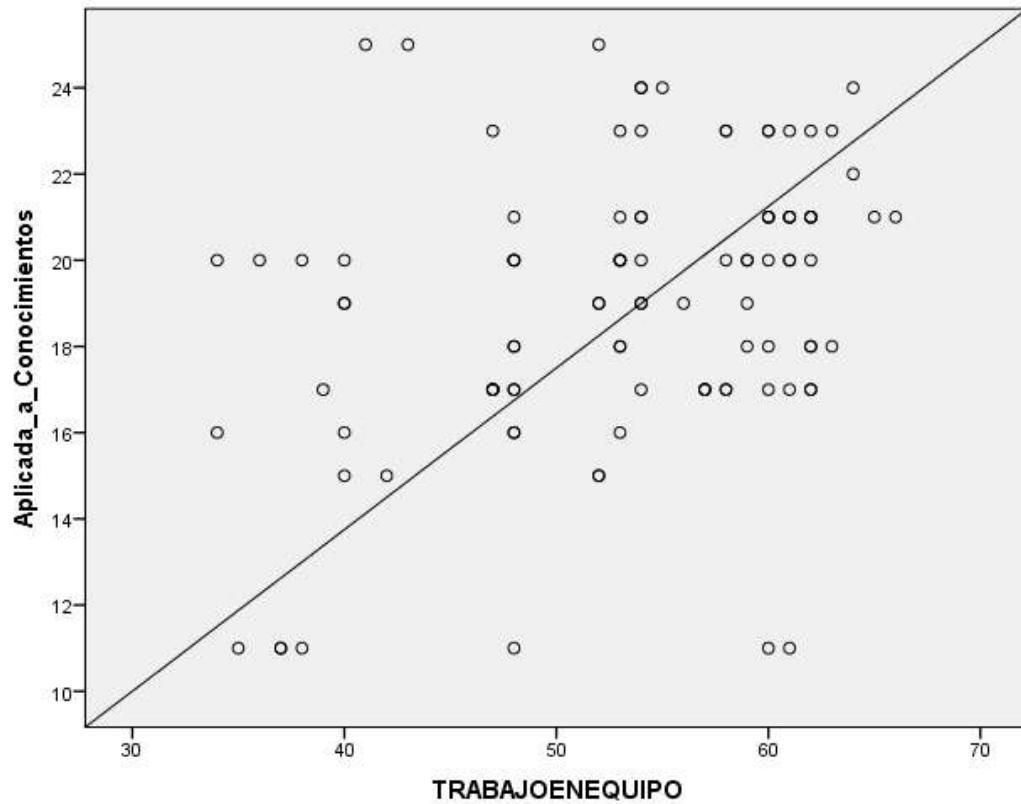
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.263, por lo tanto, la dimensión aplicada a conocimientos y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Según el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a conocimientos se relacionan con la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Figura 2

Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al diagrama de dispersión, entre la dimensión aplicada a conocimientos y la variable trabajo en equipo, tiene una correlación positiva baja por lo tanto ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 13

Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.396a	4	0.171
Razón de verosimilitudes	6.461	4	0.167
Asociación lineal por lineal	0.807	1	0.369
N de casos válidos	102		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,09.

INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la tabla 13, el nivel de significación es mayor al 0.05 (**0.171 > 0.05**), por lo cual la dimensión aplicada a habilidades no se relaciona con la variable trabajo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Tabla 14

Correlación de la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Correlaciones				
INDICADORES			APLICADA A HABILIDADES	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	APLICADA A HABILIDADES	Coefficiente de correlación	1.000	,186*
		Sig. (bilateral)		.010
	TRABAJO EN EQUIPO	N	102	102
		Coefficiente de correlación	,186*	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	
		N	102	102

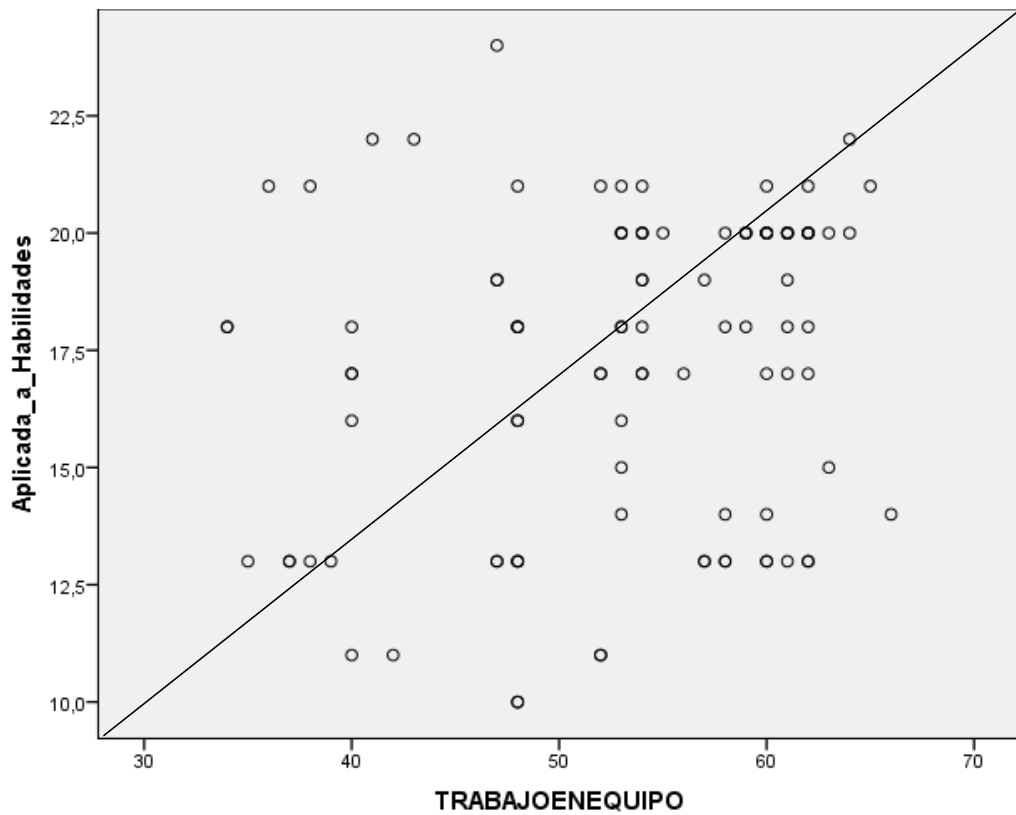
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.186, por lo tanto, que la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Por lo cual el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.010 < 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo se relacionan en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Figura 3

Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al diagrama de dispersión, entre la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo, tiene una correlación positiva baja por lo tanto ambas se mueven en la misma dirección.

Tabla 15

Prueba de chi-cuadrado para la relación entre la dimensión aplicada a actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6.432a	4	0.169
Razón de verosimilitudes	6.383	4	0.172
Asociación lineal por lineal	2.677	1	0.102
N de casos válidos	102		

a. 0 casillas (0,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 6,09.

INTERPRETACIÓN:

Con respecto a la tabla 15, el nivel de significación es mayor al 0.05 (**0.169 > 0.05**), por lo cual la dimensión aplicada a actitudes no se relaciona con la variable trabajo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Tabla 16

Correlación de la dimensión aplicada a actitudes y la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Correlaciones				
INDICADORES			APLICADA A HABILIDADES	TRABAJO EN EQUIPO
Tau_b de Kendall	APLICADA A ACTITUDES	Coeficiente de correlación	1.000	,163
		Sig. (bilateral)		.071
		N	102	102
	TRABAJO EN EQUIPO	Coeficiente de correlación	,163*	1.000
		Sig. (bilateral)	.010	
		N	102	102

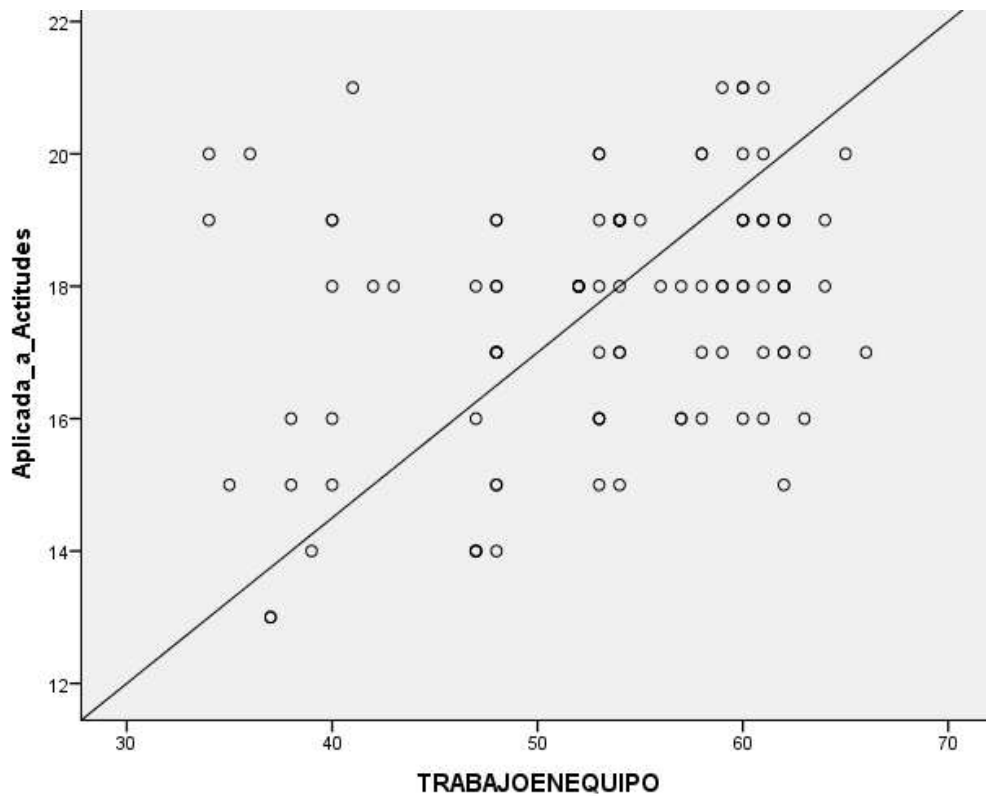
** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

INTERPRETACIÓN:

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0.163, por lo tanto, que la dimensión aplicada a actitudes y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Por lo cual el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.071 > 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a actitudes no se relacionan con la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.

Figura 4

Diagrama de dispersión de la dimensión aplicada a actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.



INTERPRETACIÓN:

De acuerdo al diagrama de dispersión, entre la dimensión aplicada a Actitudes y la variable trabajo en equipo, tiene una correlación positiva baja por lo tanto ambas se mueven en la misma dirección.

7.3. CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA

Caracterización de la variable capacitación con las profesiones asistenciales.

		CAPACITACION						
		NIVEL MALO		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		Total
		Recuento	% del N total de fila	Recuento	% del N total de fila	Recuento	% del N total de fila	Recuento
PROFESIÓN	<i>MEDICO</i>	3	23.1%	7	53.8%	3	23.1%	13
	<i>ASISTENTA SOCIAL</i>	0	0.0%	2	40.0%	3	60.0%	5
	<i>BIOLOGO</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>CIRUJANO DENTISTA</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>ENFERMERO</i>	8	38.1%	6	28.6%	7	33.3%	21
	<i>NUTRICIONISTA</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>OBSTETRA</i>	0	0.0%	5	83.3%	1	16.7%	6
	<i>PSICOLOGO</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>QUIMICO FARMACÉUTICO</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>TECNOLOGO MEDICO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD</i>	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
	<i>OPERADOR DE EQUIPO MEDICO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>TECNICO DE ENFERMERIA</i>	7	38.9%	9	50.0%	2	11.1%	18
	<i>TECNICO DE LABORATORIO</i>	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	2
	<i>TECNICO DE FARMACIA</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>TECNICO EN SANEAMIENTO AMBIENTAL</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>TECNICO EN TRANSPORTE</i>	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	3
	<i>TECNICO SANITARIO</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>TERAPISTA</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>AUXILIAR DE ENFERMERIA</i>	1	16.7%	3	50.0%	2	33.3%	6
<i>AUXILIAR DE FARMACIA</i>	1	50.0%	0	0.0%	1	50.0%	2	
<i>AUXILIAR DE LABORATORIO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	

<i>AUXILIAR DE NUTRICIÓN</i>	1	33.3%	1	33.3%	1	33.3%	3
<i>AUXILIAR SANITARIO</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
<i>TRABAJADOR DE SERVICIOS</i>	2	25.0%	5	62.5%	1	12.5%	8
TOTAL	30	29.4%	45	44.1%	27	26.5%	102

INTERPRETACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA – VARIABLE CAPACITACIÓN:

De los trabajadores asistenciales nombrados del hospital de Barranca – Cajatambo, el 53.8% de los médicos valoraron que la capacitación es de nivel regular, el 60% de las asistentas sociales valoraron que la capacitación es de nivel buena, el 100% de biólogo valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% de cirujano dentista valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 38.1% de enfermeros valoraron que el nivel de capacitación es mala, el 100% de nutricionista valoraron que el nivel de capacitación es mala, el 83.3% de obstetras valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 100% de psicólogo valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% de químico farmacéutico valoraron que la capacitación es de nivel buena, el 100% de tecnólogo medico valoraron que el nivel de capacitación es mala, el 50% de asistentes en servicios de salud valoraron que el nivel capacitación es mala asimismo el otro 50% de asistentes en servicios de salud valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 100% de operador de equipo médico valoraron que la capacitación es de nivel mala, el 50% de técnicos de enfermería valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 50% de técnicos de laboratorio valoraron que el nivel de capacitación es regular y el otro 50% de técnicos de farmacia valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% , el 100% de técnico en saneamiento ambiental valoraron que el nivel de capacitación es regular, El 33.3% de técnicos de transporte valoraron que el nivel de capacitación es mala, el otro 33.3% de técnicos de transporte valoraron que el nivel de capacitación es regular, el otro 33.3% de técnicos de transporte valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% de técnico sanitario valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 100% de terapeuta valoraron que el nivel de capacitación es mala, el 50% de auxiliar de enfermería valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 50% de auxiliar de farmacia valoraron que el

nivel de capacitación es mala más el otro 50% valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% de auxiliar de laboratorio valoraron que el nivel de capacitación es de nivel malo, El 33.3% de técnicos de nutrición valoraron que el nivel de capacitación es mala, el otro 33.3% técnicos de nutrición valoraron que el nivel de capacitación es regular, el otro 33.3% de técnicos de nutrición valoraron que el nivel de capacitación es buena, el 100% de auxiliar sanitario valoraron que el nivel de capacitación es regular, el 62.5% de trabajadores sociales valoraron que el nivel de capacitación es regular.

CARACTERIZACIÓN DE LA VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO CON LAS PROFESIONES ASISTENCIALES.

	TRABAJO EN EQUIPO							
	NIVEL MALO		NIVEL REGULAR		NIVEL BUENO		Total	
	Recuento	% del N válido de fila	Recuento	% del N válido de fila	Recuento	% del N válido de fila	Recuento	
PROFESIÓN	<i>MEDICO</i>	1	7.7%	8	61.5%	4	30.8%	13
	<i>ASISTENTA SOCIAL</i>	1	20.0%	1	20.0%	3	60.0%	5
	<i>BIOLOGO</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>CIRUJANO DENTISTA</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>ENFERMERO</i>	6	28.6%	8	38.1%	7	33.3%	21
	<i>NUTRICIONISTA</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>OBSTETRA</i>	3	50.0%	3	50.0%	0	0.0%	6
	<i>PSICOLOGO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>QUIMICO FARMACÉUTICO</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>TECNOLOGO MEDICO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>ASISTENTE EN SERVICIOS DE SALUD</i>	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
	<i>OPERADOR DE EQUIPO MEDICO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>TECNICO DE ENFERMERIA</i>	4	22.2%	11	61.1%	3	16.7%	18
	<i>TECNICO DE LABORATORIO</i>	1	50.0%	1	50.0%	0	0.0%	2
	<i>TECNICO DE FARMACIA</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
	<i>TECNICO EN SANEAMIENTO AMBIENTAL</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>TECNICO EN TRANSPORTE</i>	0	0.0%	1	33.3%	2	66.7%	3
	<i>TECNICO SANITARIO</i>	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	1
	<i>TERAPISTA</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
	<i>AUXILIAR DE ENFERMERIA</i>	2	33.3%	3	50.0%	1	16.7%	6
<i>AUXILIAR DE FARMACIA</i>	2	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	

<i>AUXILIAR DE LABORATORIO</i>	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	1
<i>AUXILIAR DE NUTRICIÓN</i>	1	33.3%	2	66.7%	0	0.0%	3
<i>AUXILIAR SANITARIO</i>	0	0.0%	0	0.0%	1	100.0%	1
<i>TRABAJADOR DE SERVICIOS</i>	5	62.5%	3	37.5%	0	0.0%	8
Total	33	32.4%	46	45.1%	23	22.5%	102

INTERPRETACIÓN DE LA CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA – VARIABLE TRABAJO EN EQUIPO:

De los trabajadores asistenciales nombrados del hospital de Barranca – Cajatambo, el 61.5% de los médicos valoraron que el trabajo en equipo es de nivel regular, el 60% de asistentes sociales valoraron que el trabajo en equipo es de nivel bueno, el 100% de biólogos valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de cirujano dentista valoraron que el nivel de trabajo en equipo es mala, el 38.1% de enfermeros valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de nutricionistas valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 50% de nutricionistas valoraron que el nivel de trabajo en equipo es buenas más el otro 50% valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de psicólogo valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 100% de químico farmacéutico valoraron que el nivel de trabajo en equipo es buena, el 100% de tecnólogo medico valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 50% de asistente en servicios de salud valoraron que el nivel de trabajo en equipo es mala más el otro 50% valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de operador medico valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 61.1% de técnico de enfermería valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 50% de técnico de laboratorio valoraron que el nivel de trabajo en equipo es mala más el otro 50% valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de técnicos de farmacia valoraron que el nivel de trabajo en equipo es buena, el 100% de técnicos de saneamiento ambiental valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 66.7% de técnico de transporte valoraron que el nivel de trabajo en equipo es buena, el 100% de técnico sanitario valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de terapeuta valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 50% de auxiliar de enfermería valoraron que el

nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de auxiliar de farmacia valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 100% de auxiliar de laboratorio valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo, el 66.7% de auxiliar de nutrición valoraron que el nivel de trabajo en equipo es regular, el 100% de auxiliar sanitario valoraron que el nivel de trabajo en equipo es buena, el 62.5% de trabajador de servicios valoraron que el nivel de trabajo en equipo es malo.

8. Análisis y discusión de resultados

Análisis y discusión del objetivo general determinar cuál es la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

Según a la tabla 9, el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.006 < 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis alternativa. Refiriendo que la capacitación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022. Estos datos coinciden con su trabajo de investigación de Zúñiga (2021) donde concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación de los empleados y el desempeño de los empleados en Majes Brada E.I.R.L. en el periodo 2021, Arequipa. Por otra parte, Febres (2020), menciona en su trabajo que la capacitación tiene un efecto significativo en el desempeño laboral, en voluntarios del proyecto CDSP-372 "Fuente de Bendición", Ignacio Escudero, 2020. De igual forma, Chiavenato (2009) menciona que la capacitación influye comportamiento de los empleados y, por lo tanto, puede aumentar la productividad en una organización. La capacitación también se aplica a los empleados que son nuevos en la organización y que tienen información sobre las habilidades básicas necesarias para hacer su trabajo. En consecuencia, es importante que cada organización implemente capacitaciones en las diferentes áreas a su alcance, así

como mejorar el trabajo en equipo, para que los empleados tengan un desarrollo óptimo para las actividades establecidas en su rubro.

Análisis y discusión del objetivo específico 1 describir la capacitación en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

De acuerdo con la tabla 1, el 44.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la capacitación dentro de esta organización es de nivel regular; el 29.4% opinaron que es de nivel malo y el 26.5% opinaron que es de nivel buena. Asimismo, en su trabajo de investigación de Huamachuco (2020), concuerda que la capacitación se encuentra en un nivel regular, donde manifestó que “el nivel de la variable capacitación presenta un 72% en nivel regular, mientras que la variable desempeño laboral presenta un 40% en un nivel regular”. También Ayala (2018), Con respecto a la variable gestión de capacitación el 44,7% percibe un nivel medio, el 32,9% un nivel alto y el 22,4% un nivel bajo; Teniendo esto en cuenta, es evidente que la concienciación de los empleados del Centro de Salud Atalaya sobre la gestión del ejercicio se encuentra en un nivel medio-alto. Además, Vallejo (2016) manifiesta que la capacitación no es solo darles información y así aprendan conocimientos nuevos, habilidades o destrezas; es dar a los trabajadores información para que empleen actitudes buenas, generen ideas y nuevos hábitos, comportamientos y a través de la capacitación sean más eficientes; además la capacitación desarrolla personas. En mi opinión y mi experiencia profesional, si solamente a los trabajadores les proporcionan conocimientos nuevos, habilidades o destrezas seguirán en nivel regular y no emplearán, ni desarrollarán actitudes buenas, no generen ideas ni nuevos hábitos que se puede realizar dentro de los puestos de trabajo en cualquier organización, Por lo cual es de sugerencia aplicar, gestionar y proporcionar ambos componentes a una organización, para así tener personal eficiente y eficaz.

Análisis y discusión del objetivo específico 2 expresar el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

Según la tabla 5 el 45.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que el trabajo en equipo dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 32.4% opinaron es de nivel malo y el 22.5% opinaron que la capacitación es de nivel buena. Estos resultados coinciden con el trabajo de investigación de Bran (2018), donde expresó que el trabajo en equipo de los profesionales del Hospital de Chulucanas, opinan del 100%; el 54.2%.se encuentra en el nivel “medio”. También Gonzales & Heredia (2019) manifestaron que los hallazgos de su investigación los resultados de la encuesta arrojaron que una gran proporción del 50% de los empleados se involucran regularmente en el trabajo en equipo, también se observó que el 56% indicó que su satisfacción laboral estaba en un nivel normal, por lo que se puede decir que existe una dependencia de los encuestados. De acuerdo con Jaramillo (2012), se refirió que si el trabajo de equipo es el conjunto de trabajadores escogidos o no; donde se ve sus características, para cumplir las metas designadas a través de sus roles, liderazgo y comunicación bajo la conducción de un gerente o director, donde se realiza una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que se para lograr las metas propuestas, sabiendo que si no se emplea esta definición se da un trabajo equipo de nivel regular, y hasta tal vez llegar a un nivel malo. Según mi experiencia laboral es de vital importancia que dentro de cualquier organización y/o empresa, se debe emplear un verdadero trabajo en equipo, con sus roles bien definidos, un liderazgo de buen nivel y sobre todo una comunicación exitosa.

Análisis y discusión del objetivo específico 3 precisar la relación entre la capacitación aplicada a los conocimientos y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

Según la tabla 12, el coeficiente de correlación es 0.263, por lo tanto, que la dimensión aplicada a conocimientos y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Según el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.000 < 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a conocimientos se relacionan con la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022. Estos resultados concuerdan con Choquehuanca & Monteza (2021), Los resultados muestran que las variables trabajo en equipo y satisfacción laboral se asocian positiva y significativamente con la rho y sig de Spearman de 0.836. 0.000. Se concluye que existe una correlación entre el trabajo en equipo y la satisfacción laboral entre los empleados del Gobierno de Lima Capital en el año 2021. También concuerda con la investigación de Ayala (2018), Con respecto a la variable gestión de capacitación el 44,7% percibe un nivel medio, el 32,9% un nivel alto y el 22,4% un nivel bajo; Teniendo esto en cuenta, es evidente que la concienciación de los empleados del Centro de Salud Atalaya sobre la gestión del ejercicio se encuentra en un nivel medio-alto, asimismo Navarro (2020), Concluyó que existe una relación significativa entre la capacitación de los empleados y el desempeño de los empleados en Majes Brada E.I.R.L. en el periodo 2021, Arequipa. Además Ceferino (2019), indico la gestión de la capacitación y la motivación se producen de manera óptima. Es decir, cuando aumentó el proceso de formación, sucedió lo mismo con la motivación, arrojando los mismos resultados. Así mismo Louffat (2017), expresa que los fundamentos teóricos, de acuerdo al tipo de rol de trabajador, puede ser una ciencia, una especialidad profesional o técnicas a través de conferencias, clases personalizadas y/o simposios entre otras técnicas donde

pueden ser empleadas para la capacitación de conocimientos, quiere decir que, si empleamos la capacitación en base a los conocimientos, nuestro resultado final de nuestro trabajo asignado tendría un fin formidable. Eso por eso la importancia de la capacitación aplicada a conocimientos, ya al ver relación con nuestro trabajo tendrá un nivel de importante y relevante.

Análisis y discusión del objetivo específico 4 analizar la relación entre la capacitación aplicada a las habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

Según la tabla 14, el coeficiente de correlación es 0.186, por lo tanto, que la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Por lo cual el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.010 < 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo se relacionan en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022. Estos datos se asemejan al trabajo de investigación de Ceferino (2019), se determinó que existe relación positiva del proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos, de la Municipalidad Provincial Huaura, Huacho, 2019, muestra que ambas variables aparecen de manera óptima, es decir a medida que aumenta el proceso de formación, también aumenta la motivación y se consiguen los mismos resultados. Además García (2021), expreso en su investigación que se donde tuvo como resultado que el liderazgo transformacional, si se relaciona con el trabajo en equipo, del personal de la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021; Según la estadística de chi-cuadrado, es inferior a 0,05 en el nivel de significancia de 0,023; de igual forma, según el estadístico de Taub de Kendall, según el coeficiente de correlación de 0.455, existe una relación positiva débil entre las variables de estudio.. Asimismo, Chiavenato (2009) afirma

que la capacitación también se aplica a los empleados que recién se integran a la organización y tener la información de las habilidades básicas que necesitan para desempeñar su trabajo. Desde mi experiencia, la importancia de relacionar la dimensión aplicada a habilidades a desarrollar dentro del trabajo en equipo, para así tenerlo esperado en un puesto de trabajo.

Análisis y discusión del objetivo específico 5 describir la relación entre la capacitación aplicada a las actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022.

Según la tabla 16, el coeficiente de correlación es 0.163, por lo tanto, que la dimensión aplicada a actitudes y la variable trabajo en equipo tiene una correlación positiva baja, Por lo cual el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.071 > 0.05$), lo que significa que entre la dimensión aplicada a actitudes no se relacionan con la variable trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022. Este resultando se asemeja al trabajo de investigación que Quispe (2019), donde se concluyó que no se realizan capacitaciones a los colaboradores del Hospital de Apoyo II – Sullana, de la oficina de personal. Esto demuestra que el 63,87% de la capacitación en gestión de RRHH no contribuye a la agilidad de los procesos administrativos, además, el 52,13% de los asociados indicó que no existe un programa de capacitación en la oficina de RRHH del Hospital de Apoyo II-Sullana y el 52,13% dijo que su trabajo. las instalaciones físicas y los equipos de la zona no pueden brindar el mejor servicio. Además, el 58,51% de los empleadores no han evaluado la efectividad de la capacitación y reiteradamente manifestaron que los empleados de la industria actualmente no reciben capacitación alguna. Además, Dessler & Valera (2011), expresaron que la capacitación garantiza a los empleados que cuenten con los conocimientos necesarios para realizar sus tareas dentro de la organización. Y según Ruiz, Gago, García & López (2012), El trabajo es equipo es importante

dentro de las organizaciones ya que permite tomar mejores decisiones y solucionar los problemas de manera rápida teniendo en cuenta la efectividad y creatividad, además los colaboradores tienen la importancia y el compromiso necesario sobre todo el espíritu colectivo en las decisiones que se toman dentro de la organización, teniendo un buen clima laboral donde se desarrollan los valores y se escuchan las opiniones de los demás; la dimensión aplicada actitudes y el trabajo en equipo son importantes. Tomando en cuenta mi experiencia trabajando en el sector público por más buena actitud que tengas, no necesariamente se trabaja en equipo.

Conclusiones y Recomendaciones

9.1. Conclusiones

PRIMERA: La capacitación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022; debido a que los resultados de significación son menores al 0.05 ($0.006 < 0.05$), por lo cual se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis alternativa.

SEGUNDA: El 44.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022, opinaron que la capacitación dentro de esta organización es de nivel regular; el 29.4% opinaron que es de nivel malo y el 26.5% opinaron que es de nivel buena.

TERCERA: El 45.1% de los trabajadores asistenciales nombrados encuestados, del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022, opinaron que el trabajo en equipo dentro de esta organización es de nivel regular, asimismo el 32.4% opinaron es de nivel malo.

CUARTA: La dimensión aplicada a conocimiento si se relaciona con la variable trabajo en equipo no se relacionan; en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022. debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.021 < 0.05$).

QUINTA: La dimensión aplicada a habilidades y la variable trabajo en equipo se relacionan, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.; debido que el nivel de significación es menor al 0.05 ($0.010 < 0.05$)

SEXTA: La dimensión aplicada a actitudes y la variable trabajo en equipo no se relacionan, en los trabajadores asistenciales nombrados del

Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.; debido que el nivel de significación es mayor al 0.05 ($0.071 > 0.05$).

9.2. Recomendaciones

PRIMERA: Se recomienda a Los directivos del hospital de Barranca Cajatambo, deben realizar un diagnóstico situacional a cerca de las estrategias de capacitación y trabajo en equipo que están utilizando, con la finalidad de identificar los factores que generan que no se está dando de manera adecuada el trabajo en equipo en la institución y la capacitación.

SEGUNDA: A los principales responsables de la administración del hospital de Barranca Cajatambo, deben implementar estrategias y tácticas, que le permita optimizar sus conocimientos, habilidades y actitudes., de igual manera definir de manera clara las tareas designar adecuadamente los puestos de trabajo y especificar los niveles de responsabilidad, estas acciones les permitirán a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz.

TERCERA: Asimismo de igual manera definir de manera clara las tareas designar adecuadamente los puestos de trabajo y especificar los niveles de responsabilidad, estas acciones les permitirán a los colaboradores desarrollar sus actividades de manera eficiente y eficaz, y sobre todo en trabajo en equipo.

CUARTA: Dentro del hospital de Barranca, debe desarrollarse un plan para así mejorar, la capacitación que aplica a conocimientos, trabajo en equipo, como también el liderazgo; motivación, confianza y disciplina, en cada una de sus áreas y/o servicios, ya que ahora no se puede desarrollar de la mejor manera, Asimismo conocer cuáles son los indicadores que no suman dentro de la organización.

QUINTA: Se recomienda seguir un plan para mejorar las habilidades dentro de esta organización, asimismo relacionarlo con el trabajo en equipo,

para que los trabajadores asistenciales nombrados, tengan un desarrollo de actividades totalmente optimo.

SEXTA: A los responsables de esta organización se recomienda dar capacitaciones y estrategias aplicada a actitudes, ya que este punto es de cordial importancia para el bienestar laboral, así mismo involucrar y liderar el trabajo en equipo en las distintas áreas a desarrollarse.

9. Agradecimiento

Gracias Dios por guiarme con tu protección y bendiciones diarias a lo largo de mi carrera universitaria, a mis padres Luis & Gardy, mi hermano Rodrigo y mi enamorada Jhandery que fueron el principal eje para poder cumplir mis sueños, siempre han estado ahí para mí en noches duras durante los estudios, ustedes han sido mi mejor guía en la vida. Hoy cuando termino mi primera meta profesional, les dedico a ustedes, gracias por estar a mi lado en este momento tan importante. A mis compañeras, Carolay Diaz, Wendy Gonzales, Fiorella Hinostroza y a Mirella Martínez hoy hemos culminado esta etapa de nuestra vida y no dejo de recordar en cuantas tardes y horas de tareas y trabajo que dedicamos al estudio, hoy cerramos esta primera etapa de una manera maravillosa en esta historia de vida, y no puedo dejar de darle las gracias su apoyo incondicional y perseverancia en los momentos que más lo necesitamos, compartiendo los aprendizajes. A mi asesor Dr. Jorge Lujan Torres ya que, sin usted su virtud, paciencia y perseverancia este trabajo no hubiera sido concluido. Sus consejos fueron de vital importancia gracias a usted que formar parte de esta etapa con sus aportes totalmente profesionales que lo describen como un gran asesor muchas gracias sus palabras para seguir adelante cuando más lo necesitaba. Gracias por su orientación A mis maestros, en especial al profesor al Dr. José Vergaray sus enseñanzas fueron sabias, sus conocimientos precisos y rigurosos, queridos maestros, todo mi conocimiento profesional se lo debo a ustedes, sus enseñanzas los llevare siempre en mi vida. Gracias por su paciencia, su dedicación, persistencia y tolerancia.

Gracias por confiar en mí, no los defraudaré

11. Referencias bibliográficas

- Aguilar, L. (2022). *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. Peru. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89350>
- Apolinario, K. (2018). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en enfermeras del servicio de pediatría en el hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018; Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29377>
- Arras, A. (2010). *Comunicación organizacional* (Tercera ed.). Mexico: Dirección de Extensión y Difusión Cultural. Obtenido de <https://www.researchgate.net/publication/303385441>
- Ayala, J. (2018). *Gestión de la capacitación y desempeño laboral en el establecimiento de Salud de Atalaya, Región Ucayali, 2018; Tesis para optar el grado académico de maestra en Gestión Pública*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19236>
- Bran, M. (2018). *a competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado de Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18864>
- Ceferino, J. (2019). *Proceso de capacitación y motivación de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial Huaura, Huacho, 2019. Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18853>

- Chacón, K. (2021). *Capacitación y competencias laborales de los trabajadores administrativos del Hospital San Juan Bautista, Distrito de Huaral, 2021, Título para optar el grado académico de maestra en gestión*. Huaral. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6212>
- Changanaqui, L. (2018). *Capacitación laboral y su influencia en la dirección administrativa del centro de salud Santa María – 2018, Para optar el título profesional de licenciado en administración*. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2542>
- Chávez, H., & Navarrete, M. (2018). *La Capacitación del Personal y el Desempeño Laboral. Trabajo de Investigación, previo a la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano*. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28329>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. (C. L. De la Fuente, & E. L. Montaña, Trads.) Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (Tercera edición ed.). (J. Mares, Ed., & P. Mascaró, Trad.) Mexico: McGraw-Hill.
- Choquehuanca, A., & Monteza, W. (2021). *Trabajo en equipo y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores del gobierno regional de Lima Metropolitana, Año 2021, Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Negocios Internacionales*. Lima. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/5430>
- Condori, M. (2018). *Capacitación y el desempeño de funciones del talento humano en la asociación civil Voluntades Puno - 2018, Título para obtener el grado académico de Licenciada en Administración*. Puno. Obtenido de <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3203660>

- Crispín, C. (2018). *Inteligencia emocional y trabajo en equipo de los trabajadores en la caja municipal de ahorro y crédito Sullana, Zona III B - Huaura y Huaral, 2018, tesis para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales*. Obtenido de <https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/9261>
- Dessler, G. (2009). *Administración de recursos humanos* (Decimoprimer ed.). (F. Hernández, Ed., & L. E. Pineda, Trad.) Mexico: Pearson. Recuperado el 25 de 06 de 2019, de https://www.academia.edu/13314554/Administracion_de_recursos_humanos_11va_edicion_-_Gary_Dessler
- Dessler, G., & Valera, R. (2011). *Administración de recursos humanos* (Quinta edición ed.). (G. Dominguez , Ed., L. E. Pineda, & V. Campos, Trads.) Mexico: Pearson. Recuperado el 23 de 06 de 2019
- Díaz, L. (2019). *El liderazgo y su influencia en el trabajo en equipo de los colaboradores del área de Housekeeping del Hotel Winmeier Chiclayo - 2019, tesis para optar el título profesional de Licenciada en turismo y hotelería*. Obtenido de https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5164/D%C3%8DAZ_LL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Donostia, S. (2005). *Guía para el trabajo en equipo*. Obtenido de <https://www.ehu.eus/documents/1904000/1916168/19+Gu%C3%ADa+Trabajo+Equipos.pdf/e502c205-b52b-4e23-ae5e-bc488e0cdef5>
- Febres, P. (2020). *Capacitación y desempeño laboral, en los voluntarios del proyecto ‘Fuente de bendición’, Ignacio Escudero, 2020. Tesis para optar título profesional de Licenciada en Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18666>

- Garcia, D. (2021). *Liderazgo transformacional y trabajo en equipo en la Municipalidad de CP Malingas, Tambogrande Piura, 2021, Informe final para obtener el título profesional de Licenciada en Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18457>
- Gonzales, M., & Heredia, R. (2019). *Trabajo en equipo y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en urqu hotel – Jaén 2019, para optar título profesional de Licenciado en .* Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7062>
- Guarnizo, D. (2021). *Capacitación laboral en la gestión del servicio de calidad en la subgerencia de capacitación del Poder Judicial, 2021, Tesis para obtener el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68484>
- Guerrero, J. (2020). *La capacitación y el desempeño laboral de los Trabajadores de servicios generales Cardey, Sullana 2020. Tesis para optar el título profesional de licenciada en administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18658>
- Huamachuco, M. (2020). *Relación entre la capacitación y el desempeño laboral docente en una institución educativa del nivel secundaria de la ciudad de Arequipa, 2020, Para optar el Grado Académico de Bachiller en Ingeniería Industrial*. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9053/4/IV_FIN_108_TI_Huamachuco_Ramos_2020.pdf
- Instituto internacional de planeamiento de la educación. (s.f). Obtenido de http://pilarpozner.com/biblioteca/museo_feria/www.pgi.me.gov.ar/download/Mo d09.pdf

- Jaramillo, R. M. (2012). *Trabajo en equipo*. Obtenido de <http://dgrh.salud.gob.mx/Formatos/MANUAL-DE-TRABAJO-EN-EQUIPO-2012.pdf>
- Jones, G., & George, J. (2010). *Administración Contemporánea* (Sexta ed.). (J. Mares, Ed., P. Carril, A. Deras, & R. A. Haas, Trads.) Perú: McGraw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Administración una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta edición ed.). (J. Mares, Ed.) Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/14948370/Administracion._Una_perspectiva_Global_y_Empresarial-FREELIBROS_ORG
- Louffat, E. (2017). *Capacitando al Personal* (Primera edición ed.). Lima, Surquillo, Perú: Pearson. Recuperado el 15 de 06 de 2019
- Navarro, J. (2020). *Periodo de capacitación y calidad sanitaria de restaurantes y servicios afines en el centro poblado Márquez – Callao, 2020, Título para obtener el grado académico de maestro en ciencias de los*. Callao. Obtenido de <http://repositorio.unjpsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4165>
- Núñez, A. (2019). *Financiamiento y capacitación en mypes sector comercio - rubro zapatos Centro Comercial Zona Franca Chimbote-2019 Tesis para obtener el Título Profesional de Contadora Pública*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/19491>
- Pielágo, E. R. (2018). *Capacitación y desempeño laboral según percepción del personal médico del Hospital Huaycán de Ate, 2018*. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22282>
- Quispe, G. (2019). *Los Programas de Capacitación y la Calidad del Servicio que brinda la Oficina de Personal del Hospital de Apoyo II – Sullana. Tesis para obtener el*

- título de Licenciada en Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/20.500.129076/18854>
- Rojas, F. (2018). *Capacitación y desempeño laboral (estudio realizado con los colaboradores del área operativa de tenería san miguel de Quetzaltenango), para obtener el grado de licenciatura en Psicología Industrial/Organizacional*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Ruiz, E., Gago, M. L., García, C., & López, S. (2012). *Recursos humanos y responsabilidad social corporativa* (Primera ed.). Madrid, España: McGraw-Hill. Obtenido de https://www.academia.edu/28580989/Recursos_humanos_y_responsabilidad_social_corporativa
- Sicileo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal*. México: Editorial Limusa, S.A.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Riobamba, Ecuador: Espoch. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/pdf/18/gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano.pdf>
- Vásquez, G. (2018). *Capacitación y desempeño laboral de trabajadores de empresa Transporte – Logística Rov SAC Chimbote-2018, Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración*. Obtenido de <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14345>
- Zuñiga, R. (2021). *La capacitación de personal y su relación con la eficiencia laboral de los trabajadores de la empresa majes brada E.I.R.L. Durante el año 2021- Arequipa, Para optar el Título Profesional de Licenciado en Relaciones Industriales*. Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/20.500.12773/13627>

10. ANEXOS Y APENDICE

Anexo 01: Matriz de consistencia

Título	Problema	Hipótesis	Objetivos	Metodología
<p>Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022</p>	<p>¿Cuál es la relación entre la capacitación y el trabajo en equipo, en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital Barranca – Cajatambo, 2022?</p>	<p>H1: La capacitación se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo 2022.</p> <p>H0: La capacitación no se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital de Barranca – Cajatambo 2022</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conocer la relación entre capacitación y roles en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022. 2. Saber el nivel que se relaciona capacitación y liderazgo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022. 3. Determinar el nivel de relación de capacitación y comunicación en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022. 4. Analizar la relación entre la capacitación aplicada a las habilidades y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022. 5. Describir la relación entre la capacitación aplicada a las actitudes y el trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del hospital Barranca – Cajatambo, 2022. 	<p>Tipo y diseño:</p> <p>Tipo</p> <p>No experimental, básico, cuantitativo.</p> <p>Diseño</p> <p>Descriptivo, correlacional de corte transversal</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población:</p> <p>278 trabajadores Asistenciales Nombrados.</p> <p>Muestra:</p> <p>102 trabajadores Asistenciales Nombrados.</p> <p>Instrumentos y técnica</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p> <p>Técnica: Encuesta</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Capacitación	Louffat (2017), La capacitación es muy importante en la organización ya que se emplea muchas técnicas de modo que se ha propicie el aprendizaje a los trabajadores, A efecto se emplea dichas dimensiones que se aplica a distintas áreas como los conocimientos, las habilidades y actitudes para cada trabajador de acuerdo a sus tareas de trabajo. (pág. 137)	La capacitación es un proceso vital para la actualización de todos los colaboradores de una organización. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: aplicada a los conocimientos, las habilidades y actitudes	Aplicada a Conocimientos	Conferencias	1,2	Escala de Lickert
				Clases	3,4	
				Simposios	5,6	
			Aplicada a las Habilidades	Entrenamientos	7,8	
				Talleres	9,10	
				Rotación de puestos	11,12	
			Aplicada a las Actitudes	Coaching	13,14	
				Juego de roles	15,16	
				Lluvia de ideas	17,18	

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición
Trabajo en equipo	Jaramillo (2012), Equipo de trabajo es el conjunto de trabajadores escogidos o no; donde se ve sus características, para cumplir las metas designadas a través de sus roles, liderazgo y comunicación bajo la conducción de un gerente o director, donde se realiza una serie de estrategias, procedimientos y metodologías que se para lograr las metas propuestas. (pág. 2)	El trabajo en equipo es un proceso vital para las organizaciones en los colaboradores de una empresa. Esta variable se medirá a través de las dimensiones: Roles, liderazgo y Comunicación	Roles	Tareas	19,20	Escala de Lickert
				Puesto de trabajo	21,22	
				Responsabilidad	23,24	
			Liderazgo	Motivación	25,26	
				Confianza	27,28	
				Disciplina	29,30	
			Comunicación	Comunicación externa	31,32	
				Comunicación interna	33,34	
				Comunicación formal	35,36	

Anexo 03: Cuestionario



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Programa de estudios de Administración

ENCUESTA

Estoy realizando una investigación científica, referente a la relación que existe Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022. Agradezco a usted su valiosa colaboración y aporte, al brindarme la información necesaria, contestando de manera clara y sincera, en la presente encuesta.

I PARTE

En esta primera parte de la encuesta, le presentamos un conjunto de preguntas acerca de usted. Por favor marque con una (X), el número o la alternativa que considere correcta en cada una ellas.

Profesión:

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. Médico | 14. Técnico en laboratorio |
| 2. Asistente social | 15. Técnico en farmacia |
| 3. Biólogo | 16. Técnico en saneamiento ambiental |
| 4. Cirujano dentista | 17. Técnico en transporte |
| 5. Enfermero | 18. Técnico sanitario |
| 6. Nutricionista | 19. Terapeuta |
| 7. Obstetra | 20. Auxiliar de enfermería |
| 8. Psicólogo | 21. Auxiliar de farmacia |
| 9. Químico farmacéutico | 22. Auxiliar de laboratorio |
| 10. Tecnólogo medico | 23. Auxiliar de nutrición |
| 11. Asistente en servicios de salud | 24. Auxiliar sanitario |
| 12. Operador de equipo medico | 25. Trabajador de servicios |
| 13. Técnico en enfermería | |

Sexo:

1. Masculino
2. Femenino

Edad:

1. 18 - 28 años
2. 29 – 38 años
3. 39 - 48 años
4. 49 - 58 años
5. Mas de 58 años

Años de Servicios en la empresa

1. Hasta 5 años
2. 6 a 10 años
3. 11 a 15 años
4. 16 a 20 años
5. 21 a más

Estado Civil:

1. Soltero
2. Casado
3. Divorciado
4. Conviviente
5. Viudo (a)

IPARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas a **capacitación**; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

CAPACITACIÓN:

Nº	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿En el Hospital de Barranca se realizan conferencias?					
2	¿Las conferencias que se realizan de acuerdo a cada área de trabajo?					
3	¿En el hospital de Barranca se firman convenios con Instituciones Educativas Superiores para implementar clases a sus trabajadores?					
4	¿Dentro de la organización se implementan clases de aprendizaje antes de realizar un nuevo rol o actividad de trabajo?					
5	¿En el hospital se realizan simposios dentro del Hospital de Barranca?					
6	¿Se realizan conversatorios con otros expertos de acuerdo a su área de trabajo?					
7	¿Se entrenan a los colaboradores antes de realizar una nueva labor con el paciente?					
8	¿Se realizan actividades con experimentos prácticos y constantes para mejorar alguna actividad de trabajo?					
9	¿Se promueven talleres de aprendizaje en el hospital de Barranca?					
10	¿Se brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar una función o actividades dentro del Hospital de Barranca?					
11	¿La capacitación que se realiza son para cumplir diversos puestos y/o roles en el Hospital de Barranca?					
12	¿Los trabajadores están dispuestos a cumplir distintos cargos en el Hospital de Barranca?					

13	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera personal de acuerdo a lo que realice y recibe la ayuda de un coah?				
14	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera grupal de acuerdo al área de trabajo y recibe la ayuda de un coah?				
15	¿El trabajador del Hospital de Barranca conoce sobre la técnica de capacitación juegos de roles?				
16	¿Se realizan juegos de roles donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto?				
17	¿Se realiza una reunión donde todos participan y dan su punto de vista para solucionar un problema?				
18	¿El jefe de área acepta sus opiniones, ideas, para que así mejore el trabajo y pueda solucionar los problemas?				

III PARTE

A continuación, se presenta un conjunto de preguntas referidas al trabajo en equipo; seguido de una escala de valoración de esta variable de estudio. Por favor marque con una (X) la alternativa que concuerde con su opinión en cada caso.

Escala de valoración:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Muy frecuentemente

TRABAJO EN EQUIPO:

N°	ITEMS	CALIFICACIÓN				
		1	2	3	4	5
19	¿Dentro de esta organización cada trabajador asistencial nombrado sabe de sus responsabilidades dentro de su área de trabajo?					
20	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de hacer para obtener una meta o un resultado determinado?					
21	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que procedimientos se determina dentro de su área de trabajo; obligaciones y responsabilidades?					
22	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe sus tareas dentro de su área de trabajo?					
23	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de desempeñar para alcanzar el objetivo?					

24	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe cómo se ejecutar las tareas con responsabilidad, asignada por su superior?					
25	¿Existe motivación dentro del hospital de Barranca?					
26	¿Existe bono de gratificación como motivación dentro del hospital de Barranca?					
27	¿Cada trabajador asistencial nombrado tiene la confianza necesaria ante sus superiores?					
28	¿Existe la integridad, lealtad, atención y cumplimiento de promesas en el hospital de Barranca?					
29	¿Existe reglas, normas y exigencias de cargo, dentro del hospital de Barranca?					
30	¿Existe un sistema progresivo de penalizaciones y un proceso de apelaciones dentro del hospital de Barranca?					
31	¿Existe información necesaria que se intercambia entre la organización y su medio ambiente?					
32	¿El hospital de Barranca permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante?					
33	¿En el hospital de Barranca se proporciona la información que el trabajador requiere para integrarse e identificarse?					
34	¿Existe una buena relación entre trabajadores y jefes de áreas para que así puedan dar solución a sus despachos?					
35	¿Existe comunicación formal a través de documentos?					
36	¿Las reglas, decisiones y acciones administrativas son formuladas y registradas, en el hospital de Barranca?					

Apéndice 1: Alfa de Cronbach variable 1 (CAPACITACIÓN)

Confiabilidad del instrumento de la variable capacitación, en el hospital de Barranca Cajatambo 2022.

Alfa de Cronbach	N. de elementos
87 %	18

Obtuvimos el coeficiente Alfa de Cronbach de 87% lo cual nos permite decir que el instrumento de la variable capacitación de 18 ítems tiene una confiabilidad muy alta, en la cual se aplicó para obtener los datos con un nivel de confiabilidad de 95%, además este instrumento puede ser utilizado por otros investigadores.

Apéndice 2: Cuadro de elementos analizados de variable 1 (CAPACITACIÓN)

ITEMS	Media	Desviación típica	N
¿En el Hospital de Barranca se realizan conferencias?	3.60	.966	10
¿Las conferencias que se realizan de acuerdo a cada área de trabajo?	3.00	.667	10
¿En el hospital de Barranca se firman convenios con Instituciones Educativas Superiores para implementar clases a sus trabajadores?	3.10	.876	10
¿Dentro de la organización se implementan clases de aprendizaje antes de realizar un nuevo rol o actividad de trabajo?	2.70	.949	10
¿En el hospital se realizan simposios dentro del Hospital de Barranca?	2.50	1.269	10
¿Se realizan conversatorios con otros expertos de acuerdo a su área de trabajo?	2.80	1.229	10
¿Se entrenan a los colaboradores antes de realizar una nueva labor con el paciente?	2.70	.949	10
¿Se realizan actividades con experimentos prácticos y constantes para mejorar alguna actividad de trabajo?	2.90	.876	10
¿Se promueven talleres de aprendizaje en el hospital de Barranca?	2.70	1.059	10
¿Se brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar una función o actividades dentro del Hospital de Barranca?	2.90	.568	10
¿La capacitación que se realiza son para cumplir diversos puestos y/o roles en el Hospital de Barranca?	2.70	1.059	10
¿Los trabajadores están dispuestos a cumplir distintos cargos en el Hospital de Barranca?	2.70	.823	10
¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera personal de acuerdo a lo que realice y recibe la ayuda de un coah?	3.00	.471	10
¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera grupal de acuerdo al área de trabajo y recibe la ayuda de un coah?	2.60	.843	10
¿El trabajador del Hospital de Barranca conoce sobre la técnica de capacitación juegos de roles?	2.90	.738	10
¿Se realizan juegos de roles donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto?	3.30	.675	10
¿Se realiza una reunión donde todos participan y dan su punto de vista para solucionar un problema?	2.80	.789	10
¿El jefe de área acepta sus opiniones, ideas, para que así mejore el trabajo y pueda solucionar los problemas?	3.30	.675	10

Apéndice 3: Base de datos variable 1 (CAPACITACIÓN)

*BASE DE DATOS CONFIABILIDAD CAPACITACIÓN.sav [Conjunto_de_datos4] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	var	var
1	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3		
2	2	2	2	3	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	3		
3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3		
4	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	4	4		
5	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4		
6	3	3	2	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	4	4	3	2	4		
7	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3		
8	4	3	4	1	1	2	1	2	2	3	1	2	3	2	4	4	2	3		
9	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4		
10	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2		
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

Apéndice 4: Alfa de Cronbach de variable 2 (TRABAJO EN EQUIPO)

Confiabilidad del instrumento de la variable trabajo en equipo, en el hospital de Barranca Cajatambo 2022.

Alfa de Cronbach	N. de elementos
88 %	18

Obtuvimos el coeficiente Alfa de Cronbach de 88% lo cual nos permite decir que el instrumento de la variable trabajo en equipo de 18 ítems tiene una confiabilidad muy alta, en la cual se aplicó para obtener los datos con un nivel de confiabilidad de 95%, además este instrumento puede ser utilizado por otros investigadores.

Apéndice 5: Cuadro de elementos analizados de variable 2 (TRABAJO EN EQUIPO)

ITEMS	Media	Desviación típica	N
¿Dentro de esta organización cada trabajador asistencial nombrado sabe de sus responsabilidades dentro de su área de trabajo?	3,20	1229.000	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de hacer para obtener una meta o un resultado determinado?	2,10	,738	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que procedimientos se determina dentro de su área de trabajo; obligaciones y responsabilidades?	2,80	1317.000	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe sus tareas dentro de su área de trabajo?	2,40	1075.000	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de desempeñar para alcanzar el objetivo?	1,60	,966	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe cómo se ejecutar las tareas con responsabilidad, asignada por su superior?	1,70	1059.000	10
¿Existe motivación dentro del hospital de Barranca?	1,70	,949	10
¿Existe bono de gratificación como motivación dentro del hospital de Barranca?	2,50	1269.000	10
¿Cada trabajador asistencial nombrado tiene la confianza necesaria ante sus superiores?	2,30	1059.000	10
¿Existe la integridad, lealtad, atención y cumplimiento de promesas en el hospital de Barranca?	1,60	,843	10
¿Existe reglas, normas y exigencias de cargo, dentro del hospital de Barranca?	3,00	,943	10
¿Existe un sistema progresivo de penalizaciones y un proceso de apelaciones dentro del hospital de Barranca?	1,90	,876	10
¿Existe información necesaria que se intercambia entre la organización y su medio ambiente?	2,30	,949	10
¿El hospital de Barranca permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante?	3,10	,876	10
¿En el hospital de Barranca se proporciona la información que el trabajador requiere para integrarse e identificarse?	2,80	1317.000	10
¿Existe una buena relación entre trabajadores y jefes de áreas para que así puedan dar solución a sus despachos?	2,70	1160.000	10
¿Existe comunicación formal a través de documentos?	3,20	1317.000	10

Apéndice 3: Base de datos variable 2 (TRABAJO EN EQUIPO)

*BASE DE DATOS CONFIABILIDAD TRABAJO EN EQUIPO.sav [Conjunto_de_datos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

7:

	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	var	var
1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2	4	2	2	2	3		
2	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	4		
3	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	3	2	2	1	2	2	4	1		
4	5	2	5	4	1	3	4	5	3	3	5	2	5	4	5	5	2	3		
5	3	2	2	3	1	2	1	1	2	1	3	1	2	3	2	1	2	2		
6	4	1	1	2	1	1	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	2	3		
7	3	2	2	3	2	4	2	3	5	1	3	2	2	3	4	3	5	5		
8	4	3	4	1	1	1	2	1	2	3	3	1	2	3	2	3	4	2		
9	4	3	4	1	4	1	2	2	2	2	3	4	2	4	5	4	5	4		
10	4	3	4	1	2	2	2	1	2	2	3	1	2	3	2	3	4	2		
11																				
12																				
13																				
14																				
15																				
16																				
17																				
18																				
19																				
20																				
21																				
22																				
23																				

Vista de datos Vista de variables

Apéndice 7: Formato juicio de expertos



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: "Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: Mg. Karina Valdiviezo Pérez

FORMACIÓN ACADÉMICA: Licenciada en Administración

AREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: RR.HH., Marketing, Investigación Científica

TIEMPO: 15 años. CARGO ACTUAL: Coordinadora programas de Administración y Contabilidad

- Filial Piura; Universidad San Pedro

INSTITUCIÓN: Universidad San Pedro - Filial Piura

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenezcan a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: "Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022".

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indíquelo).
APLICADA A CONOCIMIENTOS	¿En el Hospital de Barranca se realizan conferencias?	4	4	4	4	
	¿Las conferencias que se realizan de acuerdo a cada área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿En el hospital de Barranca se firman convenios con Instituciones Educativas Superiores para implementar clases a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Dentro de la organización se implementan clases de aprendizaje antes de realizar un nuevo rol o actividad de trabajo?	4	4	4	4	
	¿En el hospital se realizan simposios dentro del Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Se realizan conversatorios con otros expertos de acuerdo a su área de trabajo?	4	4	4	4	

APLICADA A HABILIDADES	¿Se entrenan a los colaboradores antes de realizar una nueva labor con el paciente?	4	4	4	4	
	¿Se realizan actividades con experimentos prácticos y constantes para mejorar alguna actividad de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se promueven talleres de aprendizaje en el hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Se brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar una función o actividades dentro del Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿La capacitación que se realiza son para cumplir diversos puestos y/o roles en el Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores están dispuestos a cumplir distintos cargos en el Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
APLICADA A ACTITUDES	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera personal de acuerdo a lo que realice y recibe la ayuda de un coach?	4	4	4	4	

¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera grupal de acuerdo al área de trabajo y recibe la ayuda de un coach?	4	4	4	4	
¿El trabajador del Hospital de Barranca conoce sobre la técnica de capacitación juegos de roles?	4	4	4	4	
¿Se realizan juegos de roles donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto?	4	4	4	4	
¿Se realiza una reunión donde todos participan y dan su punto de vista para solucionar un problema?	4	4	4	4	
¿El jefe de área acepta sus opiniones, ideas, para que así mejore el trabajo y pueda solucionar los problemas?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indíquelo)
ROLES	¿Dentro de esta organización cada trabajador asistencial nombrado sabe de sus responsabilidades dentro de su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de hacer para obtener una meta o un resultado determinado?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que procedimientos se determina dentro de su área de trabajo; obligaciones y responsabilidades?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe sus tareas dentro de su área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de desempeñar para alcanzar el objetivo?	4	4	4	4	

	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe cómo se ejecutar las tareas con responsabilidad, asignada por su superior?	4	4	4	4	
LIDERAZGO	¿Existe motivación dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Existe bono de gratificación como motivación dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado tiene la confianza necesaria ante sus superiores?	4	4	4	4	
	¿Existe la integridad, lealtad, atención y cumplimiento de promesas en el hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Existe reglas, normas y exigencias de cargo, dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Existe un sistema progresivo de penalizaciones y un proceso de apelaciones dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	

COMUNICACIÓN	¿Existe información necesaria que se intercambia entre la organización y su medio ambiente?	4	4	4	4	
	¿El hospital de Barranca permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante?	4	4	4	4	
	¿En el hospital de Barranca se proporciona la información que el trabajador requiere para integrarse e identificarse?	4	4	4	4	
	¿Existe una buena relación entre trabajadores y jefes de áreas para que así puedan dar solución a sus despachos?	4	4	4	4	
	¿Existe comunicación formal a través de documentos?	4	4	4	4	
	¿Las reglas, decisiones y acciones administrativas son formuladas y registradas, en el hospital de Barranca?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de items es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los items a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI X NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI X NO
Validado por: Mg. Karina Valdiviezo Pérez		Fecha: 24-08-2022	
Firma: 	Telefono: 950490644	Email: karina.vvz@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: “Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022”.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: JOSELITO SANCHEZ ALTAMIRANO
FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: GERENCIA-LOGÍSTICA-DOCEN. UNIVERSITARIA
TIEMPO: 8 AÑOS **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022”.

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
APLICADA A CONOCIMIENTOS	¿En el Hospital de Barranca se realizan conferencias?	3	4	3	3	
	¿Las conferencias que se realizan de acuerdo a cada área de trabajo?	3	3	4	3	
	¿En el hospital de Barranca se firman convenios con Instituciones Educativas Superiores para implementar clases a sus trabajadores?	4	4	3	4	
	¿Dentro de la organización se implementan clases de aprendizaje antes de realizar un nuevo rol o actividad de trabajo?	4	4	3	4	
	¿En el hospital se realizan simposios dentro del Hospital de Barranca?	3	4	3	4	
	¿Se realizan conversatorios con otros expertos de acuerdo a su área de trabajo?	3	4	3	3	

APLICADA A HABILIDADES	¿Se entrenan a los colaboradores antes de realizar una nueva labor con el paciente?	3	3	4	3	
	¿Se realizan actividades con experimentos prácticos y constantes para mejorar alguna actividad de trabajo?	4	4	3	4	
	¿Se promueven talleres de aprendizaje en el hospital de Barranca?	3	3	4	3	
	¿Se brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar una función o actividades dentro del Hospital de Barranca?	3	4	3	4	
	¿La capacitación que se realiza son para cumplir diversos puestos y/o roles en el Hospital de Barranca?	4	4	3	4	
	¿Los trabajadores están dispuestos a cumplir distintos cargos en el Hospital de Barranca?	3	4	3	3	
APLICADA A ACTITUDES	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera personal de acuerdo a lo que realice y recibe la ayuda de un coach?	3	3	4	3	

	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera grupal de acuerdo al área de trabajo y recibe la ayuda de un coach?	4	4	3	4	
	¿El trabajador del Hospital de Barranca conoce sobre la técnica de capacitación juegos de roles?	3	3	4	3	
	¿Se realizan juegos de roles donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto?	3	4	3	4	
	¿Se realiza una reunión donde todos participan y dan su punto de vista para solucionar un problema?	4	4	3	4	
	¿El jefe de área acepta sus opiniones, ideas, para que así mejore el trabajo y pueda solucionar los problemas?	3	3	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.


<i>DIMENSION</i>	<i>ITEM</i>	<i>SUFICIENCIA</i>	<i>COHERENCIA</i>	<i>RELEVANCIA</i>	<i>CLARIDAD</i>	<i>OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem, por favor indique)</i>
ROLES	¿Dentro de esta organización cada trabajador asistencial nombrado sabe de sus responsabilidades dentro de su área de trabajo?	3	4	3	3	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de hacer para obtener una meta o un resultado determinado?	3	3	4	3	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que procedimientos se determina dentro de su área de trabajo; obligaciones y responsabilidades?	4	4	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe sus tareas dentro de su área de trabajo?	4	4	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de desempeñar para alcanzar el objetivo?	3	4	3	4	

	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe cómo se ejecutar las tareas con responsabilidad, asignada por su superior?	3	4	3	3	
LIDERAZGO	¿Existe motivación dentro del hospital de Barranca?	3	3	4	3	
	¿Existe bono de gratificación como motivación dentro del hospital de Barranca?	4	4	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado tiene la confianza necesaria ante sus superiores?	3	3	4	3	
	¿Existe la integridad, lealtad, atención y cumplimiento de promesas en el hospital de Barranca?	3	4	3	4	
	¿Existe reglas, normas y exigencias de cargo, dentro del hospital de Barranca?	4	4	3	4	
	¿Existe un sistema progresivo de penalizaciones y un proceso de apelaciones dentro del hospital de Barranca?	3	4	3	3	

COMUNICACION	¿Existe información necesaria que se intercambia entre la organización y su medio ambiente?	3	3	4	3	
	¿El hospital de Barranca permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante?	4	4	3	4	
	¿En el hospital de Barranca se proporciona la información que el trabajador requiere para integrarse e identificarse?	3	3	4	3	
	¿Existe una buena relación entre trabajadores y jefes de áreas para que así puedan dar solución a sus despachos?	3	4	3	4	
	¿Existe comunicación formal a través de documentos?	4	4	3	4	
	¿Las reglas, decisiones y acciones administrativas son formuladas y registradas, en el hospital de Barranca?	3	3	4	3	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			SI NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			SI NO
Validado por: Mg. Sanchez Altamirano Joselito		Fecha: 25-06-2021	
Firma: 	Teléfono: 936927011	Email: jsanchez_a@hotmail.com	



UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERECTORADO ACADÉMICO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN

PLANILLA DE JUICIO DE EXPERTOS

Respetado Experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento: CUESTIONARIO que hace parte de la investigación titulada: "Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022".

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de éstos sean utilizados eficientemente; aportando tanto a la elaboración de las Tesis como de sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

NOMBRES Y APELLIDOS DEL JUEZ: MG. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES
FORMACIÓN ACADÉMICA: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN, CONTADOR PÚBLICO
ÁREAS DE EXPERIENCIA PROFESIONAL: ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS - CONTADOR PÚBLICO
TIEMPO: 11 AÑOS **CARGO ACTUAL:** DOCENTE UNIVERSITARIO
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD SAN PEDRO

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022.

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de ésta.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel.	-Los ítems no son suficientes para medir la dimensión. -Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden con la dimensión total. -Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente. -Los ítems son suficientes.
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintaxis y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no es claro -El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas. -Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem. -El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem no tiene relación lógica con la dimensión. -El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. -El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo. -El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante; es decir, debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio 2. Bajo nivel 3. Moderado nivel 4. Alto nivel	-El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. -El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. -El ítem es relativamente importante.

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: “Capacitación y trabajo en equipo en los trabajadores asistenciales nombrados del Hospital de Barranca – Cajatambo, 2022”.

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES <i>(Si debe modificarse un ítem por favor indique)</i>
APLICADA A CONOCIMIENTOS	¿En el Hospital de Barranca se realizan conferencias?	4	4	4	4	
	¿Las conferencias que se realizan de acuerdo a cada área de trabajo?	4	4	4	4	
	¿En el hospital de Barranca se firman convenios con Instituciones Educativas Superiores para implementar clases a sus trabajadores?	4	4	4	4	
	¿Dentro de la organización se implementan clases de aprendizaje antes de realizar un nuevo rol o actividad de trabajo?	4	4	4	4	
	¿En el hospital se realizan simposios dentro del Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Se realizan conversatorios con otros expertos de acuerdo a su área de trabajo?	4	4	4	4	

APLICADA A HABILIDADES	¿Se entrenan a los colaboradores antes de realizar una nueva labor con el paciente?	4	4	4	4	
	¿Se realizan actividades con experimentos prácticos y constantes para mejorar alguna actividad de trabajo?	4	4	4	4	
	¿Se promueven talleres de aprendizaje en el hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Se brindan fundamentos teóricos o metodológicos para realizar una función o actividades dentro del Hospital de Barranca?	4	4	3	4	
	¿La capacitación que se realiza son para cumplir diversos puestos y/o roles en el Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Los trabajadores están dispuestos a cumplir distintos cargos en el Hospital de Barranca?	4	4	4	4	
APLICADA A ACTITUDES	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera personal de acuerdo a lo que realice y recibe la ayuda de un coah?	4	4	4	4	

	¿Cada trabajador es capacitado o entrenado de manera grupal de acuerdo al área de trabajo y recibe la ayuda de un coach?	4	4	4	4	
	¿El trabajador del Hospital de Barranca conoce sobre la técnica de capacitación juegos de roles?	4	4	4	4	
	¿Se realizan juegos de roles donde los trabajadores que participan como actores y actrices que representan un personaje específico de trabajo y deberán dar una solución al caso propuesto?	4	4	4	4	
	¿Se realiza una reunión donde todos participan y dan su punto de vista para solucionar un problema?	4	4	4	4	
	¿El jefe de área acepta sus opiniones, ideas, para que así mejore el trabajo y pueda solucionar los problemas?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.


DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	OBSERVACIONES (Si debe modificarse un ítem por favor indique)
ROLES	¿Dentro de esta organización cada trabajador asistencial nombrado sabe de sus responsabilidades dentro de su área de trabajo?	4	3	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de hacer para obtener una meta o un resultado determinado?	4	3	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que procedimientos se determina dentro de su área de trabajo; obligaciones y responsabilidades?	4	4	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe sus tareas dentro de su área de trabajo?	4	3	4	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe que es lo que debe de desempeñar para alcanzar el objetivo?	4	3	3	4	

	¿Cada trabajador asistencial nombrado sabe cómo se ejecutan las tareas con responsabilidad, asignada por su superior?	4	4	3	3	
LIDERAZGO	¿Existe motivación dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	
	¿Existe bono de gratificación como motivación dentro del hospital de Barranca?	4	4	3	4	
	¿Cada trabajador asistencial nombrado tiene la confianza necesaria ante sus superiores?	4	4	4	4	
	¿Existe la integridad, lealtad, atención y cumplimiento de promesas en el hospital de Barranca?	4	3	3	4	
	¿Existe reglas, normas y exigencias de cargo, dentro del hospital de Barranca?	4	3	4	4	
	¿Existe un sistema progresivo de penalizaciones y un proceso de apelaciones dentro del hospital de Barranca?	4	4	4	4	

COMUNICACION	¿Existe información necesaria que se intercambia entre la organización y su medio ambiente?	4	4	3	4	
	¿El hospital de Barranca permite a los miembros de la organización coordinar sus actividades con los de su entorno relevante?	4	3	3	4	
	¿En el hospital de Barranca se proporciona la información que el trabajador requiere para integrarse e identificarse?	4	4	4	4	
	¿Existe una buena relación entre trabajadores y jefes de áreas para que así puedan dar solución a sus despachos?	4	3	4	3	
	¿Existe comunicación formal a través de documentos?	4	4	3	4	
	¿Las reglas, decisiones y acciones administrativas son formuladas y registradas, en el hospital de Barranca?	4	4	4	4	

Calificar de 1 a 4 puntos.

ASPECTOS GENERALES

ASPECTOS	SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario	X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación.	X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.	X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.	X		
Hay alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada.		X	
VALIDEZ			
APLICABLE			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES			<input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/> NO
Validado por: MG. LUIS ALBERTO VIGO BARDALES		Fecha: 25-08-2022	
Firma: 	Teléfono: 943 607 537	Email: luis_vigob@yahoo.es	