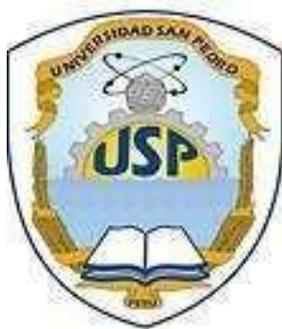


UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



La competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de
Chulucanas – Piura, 2018

.

**Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado de
Administración**

Autor:

Bran Nuñez Milagros del Socorro

Asesora:

Zapata Periche, Isidora Concepción

Piura – Perú

2019

Palabras clave

Tema	La competitividad y trabajo en equipo
Especialidad	Recursos Humanos

Keywords

Topic	Organizational climate, quality of service
Specialty	Human resources

Línea de investigación

- 5. Área : Ciencias Sociales.
- 5.2 Sub Área: : Economía y Negocios
- 5.2.1. Disciplina : Relaciones industriales

Line of research

- 5. Social Sciences
- 5.2 Economy and business
- 5.2.1. Industrial relationships

**La competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de
Chulucanas – Piura, 2018.**

**Competitiveness and teamwork at the Chulucanas
Hospital - Piura, 2018.**

PALABRAS

CLAVE: Calidad, competitividad, trabajo en equipo, productividad y satisfacción.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

5 Área: Ciencias Sociales.

5.2 Sub Área: : Economía y Negocios

5.2.12 : Talento Humano

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas del departamento de Piura, 2018. Tuvo de enfoque numérico y relacional, diseño no experimental, con una población de 24 profesionales; se utilizó la técnica de la encuesta a través del cuestionario, instrumento fiable para la variable de competitividad tuvo un coeficiente α 0,855 y para la variable equipo de trabajo un coeficiente de 0,858 de Alfa de Cronbach. Resultados obtenidos son el nivel de relación entre la dimensión de la calidad perteneciente a la competitividad y el equipo de trabajo de los profesionales del Hospital de Chulucanas, opinan del 100%; se encuentra ubicado en el nivel media El nivel de relación entre la dimensión la productividad con la competitividad de la variable Equipo de trabajo, los profesionales del Hospital de Chulucanas, opinan del 100%; el 54.2%.se encuentra en el nivel “medio” Conclusión: determinación de la relación entre calidad de la competitividad y el trabajo en equipo se ubica en el nivel “medio”. en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018.

PALABRAS

CLAVE: Calidad, competitividad, trabajo en equipo, productividad y satisfacción.

ABSTRACT

The objective proposed in the research was to: Determine the relationship between competitiveness and teamwork at the Chulucanas Hospital in the department of Piura, year 2018. The type of research was quantitative and correlational level, design non-experimental, correlational and transversal, population equal to 24 professionals; The technique used was the survey and the instrument, the structured questionnaire. The reliability for the competitiveness variable had a coefficient of 0.855 and for the Work Team variable of 0.858 of the Cronbach Alpha coefficients. Results: The level of relationship between the dimension of quality corresponding to competitiveness and the team of professionals of the Hospital of Chulucanas, think 100%; It is located in the “average” level. The level of relationship between the productivity dimension corresponding to competitiveness and the variable Work Team, the professionals of the Hospital of Chulucanas, think 100%; 54.2%. is in the “average” level Conclusion: determination of the relationship between the quality of competitiveness and teamwork in the Chulucanas Hospital in the department of Piura, year 2018 is located in the “medium” level.

KEY WORDS: Quality, competitiveness, teamwork, productivity and satisfaction.

INDICE GENERAL

INDICE

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
definido.	
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	12
1.3. Justificación.....	12
1.4. Objetivos	19
1.5. Hipótesis	19
1.6. Variables	15
1.7. Operacionalización de la variable	15
CAPITULO II: MARCO TEORICO	16
2.1. Antecedentes	16
2.2. Marco	17
2.3. Definición de términos básicos	18
CAPITULO III: METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de la investigación	20
3.2. Población y muestra	20
3.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.4. Técnicas de procedimiento y análisis de datos	22
3.5. Aspectos éticos de la investigación	22
CAPITULO IV: RESULTADOS	23
CAPITULO IV: ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	54
CONCLUSIONES.....	58
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	62

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Nivel de competitividad de los profesionales	23
Tabla 2 Relación del nivel de competitividad y nivel de trabajo en equipo	
¡Error! Marcador no definido.	
Tabla 3 Percepción del trabajo en base a la filosofía del factor humano	24
Marcador no definido.	
Tabla 4 Participa activamente en reuniones de trabajo.	29
Tabla 5 Clima agradable de trabajo en base a la tolerancia	30
Tabla 6 Rol del Jefe de Oficina en base al sociodrama de la confianza.....	31
Tabla 7 Percepción de la colaboración.....	32
Tabla 8 Asignación de responsabilidades y el compromiso.....	33
Tabla 9 Relación calidad de la competitividad y trabajo en equipo.....	34
Tabla 10 Alcance estratégico en base a la visión	34
Tabla 11 Integración de los valores.....	35
Tabla 12 Valoración de la propuesta de trabajo	36
Tabla 13 Capacidad de vinculación.....	37
Tabla 14 Capacidad para gestionar el conocimiento.....	38
Tabla 15 Nivel de relación entre la productividad y el trabajo en equipo.....	39
Tabla 16 Capacidad de tendencias	40
Tabla 17 Participación y creatividad	41
Tabla 18 Resultados de la actividad	42
Tabla 19 Capacidad de diversificación de las intervenciones.....	43
Tabla 20 Eficacia de los sistemas de gestión	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Proceso: calidad y productividad.....	7
Figura 2 Tareas y mecanismos que utiliza el equipo para trabajar.....	11
Figura 3 Nivel de competitividad de los profesionales.....	24
Figura 4 Nivel del Trabajo en equipo de los profesionales.....	25
Figura 5 Percepción del trabajo en base a la filosofía del factor humano.....	28
Figura 6 Participa activamente en reuniones de trabajo.....	29
Figura 7 Propiciado un clima agradable de trabajo.....	30
Figura 8 Rol del Jefe de Oficina en base al sociodrama de la confianza	31
Figura 9 Percepción de la colaboración	32
Figura 10 Responsabilidad y compromiso	33
Figura 11 Alcance estratégico	35
Figura 12 Integración de los valores	36
Figura 13 Valoración de las propuestas	37
Figura 14 Capacidad de vinculación	38
Figura 15 Capacidad para gestionar el conocimiento	39
Figura 16 Capacidad de anticipación de tendencias.....	41
Figura 17 Participación y creatividad.....	42
Figura 18 Resultados de la actividad.....	43
Figura 19 Capacidad de diversificación de las intervenciones	44
Figura 20 Eficacia de los sistemas de gestión	44

CAPITULO I: INTRODUCCIÓN

1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1. Antecedentes

Después de una minuciosa indagación de trabajos previos relacionados con la investigación realizada se encontró antecedentes nacionales se presenta a continuación:

Obregón (2017) cuyo objetivo de su investigación fue determinar la relación entre calidad y competitividad, estudio cuantitativo de nivel básico, diseño no experimental, la muestra estuvo constituida por 44 trabajadores se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario estructurado se obtuvo como resultados, sobre la calidad manifiestan los trabajadores; el 39.6% a veces se cumplía con la calidad de servicio, asimismo a veces percibió el 52.1% los elementos tangibles, el 70.8% la fiabilidad micro empresarial, empero afirmo el 62.5% de las MYPES tenían capacidad de respuesta, el 80.6% seguridad en la tecnología, y el 64.6% demostraban empatía con el cliente en cuanto a la variable competitividad: los trabajadores afirman a veces demostraba las MYPES en un 54.9% competitividad y el 74.3% innovación; el 80.6% tecnología, el 81.9% flexibilidad productiva, el 75.7% agilidad comercial, el 79.2% calidad en el servicio. Concluyendo la relación se ubica en un término medio de la concepción calidad del servicio y la competitividad.

Zarate (2016) su investigación tuvo el objetivo de determinar la relación directa entre los factores competitivos y el desarrollo local sostenido, descriptivo relacional, nivel explicativo se aplicó la técnica de encuesta a través del cuestionario validado asimismo se utilizó fichas bibliográficas, los resultados se fueron contrastaron con las hipótesis y se obtuvo la correlación Tau-b de Kendall, estadístico que demostró los factores de competitividad y el desarrollo local sostenido tienen correlación directa positiva, resultando los factores competitivos se relacionan con el desarrollo local sostenido y son directamente proporcionales, concluyendo existe la relación

entre las variables a través de sus dimensiones que permitió la identificación de las potencialidades en el ámbito del estudio.

Casa (2015) Andahuaylas Perú, investigó la tesis” cuyo objetivo fue determinar entre la gestión por competencias y desempeño laboral existe relación, enfoque cuantitativo, tipo de investigación descriptiva, obtuvo resultados medidos por el valor de significancia según el siguiente detalle cuando a) es 0,056, se evidencia no existe relación significativa entre la selección de personal y desempeño laboral b) es de 0,000 demostró existe relación significativa entre la dimensión capacitación y desarrollo y la variable desempeño laboral c) es de 0,000 evidencia existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la variable desempeño laboral concluyendo, el valor “sig.” es de 0.000, sí existe una relación significativa entre las variable del estudio con un coeficiente de Pearson, de 0,555 evidenciando una correlación positiva moderada.

Fuentes (2010), cuya investigación tuvo como objetivo identificar los factores internos determinantes de la competitividad en las empresas comerciales fue un estudio descriptivo, cualitativo dimensionado en cuatro fases para su implementación la primera, planifica y diseñada según la empresa el nivel de competitividad, en la segunda fase se seleccionan los componentes de la competitividad pertinentes para la implementación, la tercera fase establece la estructura o arquitectura de la empresa concordante al perfil según el nivel y el grado de competitividad y la cuarta fase se obtiene el modelo y los factores internos determinantes en conclusión se identificaron los factores de la competitividad, basado en el modelo de competitividad en el marco de la Teoría de los recursos y capacidades base de contrastación de las hipótesis además planteo, son los recursos intangibles permiten la obtención de las ventajas competitivas.

Gonzales (2015) su estudio tuvo como objetivo la determinación de la satisfacción laboral y el trabajo en equipo concluyendo, se determinó, en el equipo de staff de Claro RD existe satisfacción laboral y trabajo en equipo, en base a la relación de armonía entre compañeros sumándose los esfuerzos de sus integrantes para el logro de los objetivos laborales, pero es necesario la comunicación entre las diferentes líneas operacionales del trabajo o entre las oficinas de la institución.

Ruiz (2012), tuvo como objetivo en su tesis analizar el método cooperativo como potenciador de la enseñanza y aprendizaje de contenidos económico empresariales, también el método idóneo de gestión y participación en el aula, concluyendo se adquiere la temática a través de técnicas cooperativas planificadas y desarrolladas en el aula las cuales asimiladas se estructuran en forma individual, asimismo el aprendizaje mejora si se cuenta con técnicas cooperativas permite la innovación, la creación, la crítica constructiva.

Peña (2014), la investigación se centró en determinar los valores laborales entre el trabajo en equipo dentro de los trabajadores de la empresa Construfácil, resultando sí se reconocen los valores laborales empero existen oposiciones por diferencias entre los integrantes del mismo grupo o nivel, salarios y entre el mismo grado de formación académico, aspectos negativos en el trabajo en equipo, limitantes porque se percibe no hay colaboración asimismo por mala atención al cliente, concluye, es relevante el desarrollo de la comunicación y la axiología dentro de la empresa para el desenvolvimiento de la empresa en su ámbito y su crecimiento.

Castaño (2011) identifico actualmente la competitividad en términos generales se determina por la influencia por el tamaño, sector, actividad, ubicación del entorno competitivo, el comportamiento del mercado, entre otros, además propone una escala de ubicación de las empresas con respecto si es o no competitiva de cero a cien puntuaciones.

Según Alcaraz (2006), es relevante la segmentación de las tareas en base a las prerrogativas que brinda la labor permitiendo el desarrollo de proyectos trabajo la distribución asimismo la simplificación de las tareas, permitiendo la especialización de los sujetos, es por ello que interviene elementos en la toma de decisiones en razón que se cuenta con información, el trabajo en equipo presenta ventaja porque cada profesional integrante pertenece al equipo, donde se coordina materiales, mano de obra, tiempo, voluntades para la obtención de resultados, tiempos record también es necesario las opiniones, incluso el feedback. para el éxito de la empresa

Antecedentes internacionales, estudios previos base para la elaboración de los antecedentes del estudio

Toro (2015) cuyo objetivo fue analizar las acepciones del trabajo en equipo con un enfoque cualitativo, obtuvo los siguientes resultados sobre trabajo en equipo en el aspecto cuantitativo y cualitativo, permitió el logro de metas y el proceso de productividad, sistematizada y estructurada, con influencia en la satisfacción de los clientes internos y externos, en un ambiente laboral agradable, se establece espacios de creatividad e innovación, las competencias, la experticia técnica y el apoyo ofrecido a los colaboradores debe ser en el momento justo y preciso en la empresa. Asimismo, al fortalecer el carisma y las habilidades del líder, en cuanto al equipo de trabajo se debe promover su motivación e interés para continuar con excelentes resultados en la organización, la percepción, del estímulo de la motivación a este proceso, un trabajador satisfecho trabaja con gusto y representa mejores resultados. Concluyendo, Actualmente las empresas implementan los procesos de cambio acorde a la realidad, identificando los factores que fortalezcan y beneficien el clima organizacional de la empresa y deben implementarse unas etapas que van desde la unión y formación del equipo, hasta el establecimiento de sus relaciones, expectativas y consolidación del mismo.

1.2. Fundamentación científica

a) Con respecto a la variable competitividad,

Competencias estratégicas en el marco de las capacidades constituidas por los conocimientos, destrezas, y actitudes necesarias por los trabajadores para la ejecución de sus actividades eficientemente en las organizaciones. Por ello, son múltiples y relevante las competencias gerenciales en razón que se observa los comportamientos desde diversos puntos de vista y alcanzar conceptos cuyos matices son múltiples (Hellriegel y otros, 2008),

La competitividad nacional, se realiza en base a razones del libre mercado de la producción de los bienes y servicios los mismos competitivos en los mercados internacionales, para la sostenibilidad y crecimiento de la renta real de los ciudadanos. (Ivancevich y Urcola, 2010). Asimismo, las

habilidades de dirección, servicio al cliente, confianza, labor en conjunto, formación académica, capacidad ejecutiva, resolución de problemas y gestión empresarial Gutiérrez (2010).

En esta línea es necesario que los jerárquicos posean el perfil y las competencias concordantes con el cargo asimismo desarrolladas las habilidades de liderazgo, dominio de las técnicas presupuestarias, rendición de cuentas, en concordancia con los principios de transparencia, gobernabilidad y dirigir al personal bajo su dependencia en el marco de los factores internos y externos para el logro del objetivo (Fernández, 2011). También en ese orden de ideas las variables del estudio son prioritarias y relevantes en razón de ser la guía para el alcance y crecimiento y propone objetivos estratégicos para el alcance de las metas con la rentabilidad proyectada (Briola, 2013).

La competitividad, es la fuerza de la empresa observada en la gestión pública o privada se dinamiza a través del DOFA hasta el FODA o PEYEA; con el propósito de la sostenibilidad, mejora de acuerdo a la realidad con el fin de la conservación de su posición en el entorno socioeconómico. Por ello el empleo en esta acepción, es un proceso con feedback dirigida en concordancia con el ambiente del mercado Porter (1999) asimismo en un país según la productividad medidos por la utilización de sus recursos permiten medir la calidad de la vida nacional, empresarial y personal expuestos mediante indicadores económicos (Porter, 2009).

La competitividad, a nivel fabril, es la posición de la empresa, pública o privada, con el fin de gestionar las ventajas para la consolidación mejora de su rentabilidad Estas ventajas, se interactúan por sus recursos y su habilidad en consideración de los giros del mercado y de los consumidores para la obtención de rendimientos superiores a los de la competencia. Y señala Porter, puntualiza la competitividad es la escalera a la “excelencia”, donde la organización, demuestra la empresa competitiva porque es eficiente y eficaz evidenciando productos y servicios con atributos valorados por sus clientes por ello es importante la productividad y a calidad (Porter, 2009).

A nivel de los individuos, es decir, la persona debe poseer característica que evidencien valores, formación, capacidades estratégicas entre otros, para la selección de acuerdo a las exigencias en el mercado laboral, académico, etc. (Porter. 2009). Además, dice, se forme la cultura competitiva que permita crear conocimientos, habilidades, aptitudes y valores de acuerdo a los patrones que dicta la globalización, pero adecuándolos de acuerdo con lo que cada localidad es y al acervo de activos con los que cuenta (Porter, 2009).

La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico (OCDE) precisa el país cuando cumple con las condiciones de exigencia del mercado libre con respecto a los productos y servicios que pasan por los estándares de los mercados internacionales, que permite se expanden los ingresos reales de los países (Walter, E., 1995) El desarrollo económico se logra por el incremento de la productividad relacionado con la calidad (Organización Internacional del Trabajo; 2009) según (Rincón, 2004) la calidad y la productividad están relacionadas directamente. Véase figura 1

Proceso: calidad y productividad

Los productores comerciantes competitivos tienen como base los requisitos o estándares de las especificaciones que solicita el mercado nacional e internacional, es decir, la producción debe satisfacer la demanda y las especificaciones de los consumidores tanto nacionales e internacionales, así como la normatividad establecida por los países (Blanco, 1999)

Disminuyen los costos de producción en razón se minimizan a la vez disminuyen los errores, retrasos y se utiliza el tiempo a su maximización.

Progreso de la Productividad

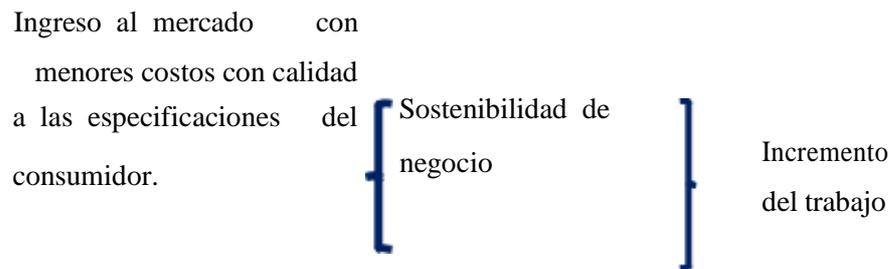


Figura 1 Proceso: calidad y productividad

La Productividad, está ligada entre la producción obtenida según los recursos utilizados para obtenerla. (trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información) en los rubros de la producción de diversos bienes y servicios en el marco del volumen y calidad con el mismo insumo. la fórmula: $\text{Producto} / \text{Insumo} = \text{Productividad}$. (Prokopenko, 2009) Asimismo, es el parámetro del valor de los productos terminados, medido por los indicadores económicos, sociales, laborales para conocer el grado de la riqueza en vista que se genera a través del avance de la competitividad (Porter, 2009). Además, a la productividad, las organizaciones la consideran como una medida global en la que permite satisfacer sus objetivos que permite el alcance del grado de la efectividad (Prokopenko, 2009).

La Calidad, se percibe en los bienes y servicios competitivos, en categoría global, aceptados en el mercados desde los precios, oportunidad, innovaciones, basados en el conocimiento y tecnología del entorno de los países porque la producción se ha realizado según la demanda del cliente, usuario (Blanco, 1999).

Calidad, desde el inicio de la idea, bajo la dirección, administrativa deben tener en cuenta las características del entorno y de la realidad bajo la percepción del consumidor (Deming, 1989).

Hellriegel y otros (2002), puntualiza las personas que tienen compromiso gerencial deben tener las siguientes competencias:

La competencia comunicativa permite la interacción de la información para la negociación, en esa tesitura, la unidad económica valore la importancia de trabajar en equipo, también la planificadora y administrativa otorga el poder de la toma de decisiones, asimismo del trabajo en *equipo*, dirige las tareas de los grupos pequeños, pero con trabajadores responsables y labor es interdependiente, pero en conjunto se logra el objetivo y manejan su ambiente, del mismo modo *la acción estratégica*, asegura las acciones de todos los que integran la empresa a través del marco axiológico, estructura de la misma manera el *manejo personal*, es la competencia de la integridad, el comportarse ético, dinámico, tener los atributos para resistencia, el equilibrio entre lo que exige el trabajo y la propia vida.

b) Trabajo en Equipo

Equipo, es el desarrollo de un ambiente de trabajo en el que los objetivos comunes sean la calidad y el servicio, avanzar hacia el conocimiento científico y la mejora continua en todas las áreas. (Manual de trabajo en equipo, s.f.) en esa línea Ducker (1973) el equipo lo integran personas preparadas, capacitadas para resolver problemas en conjunto. Asimismo es un grupo de trabajadores con disciplina aseguran la armonía, Es decir, formado por los recursos para el funcionamiento empresarial basado en las teorías de las variables, la experiencia de cada trabajador del equipo, logrando crecimiento en los trabajadores y en las empresas e. (Ander y Aguilar, 2001).

Las razones más relevantes en la composición del equipo son los proceso, los recursos necesarios y la atención al cliente (Ander y Aguilar, 2001). En esa línea, se selecciona, aquellos trabajadores, es decir todos ellos que integran deben conocer el proceso y los criterios solicitados por el cliente (Winter, 2000). En la actualidad el trabajo desempeñado por equipos de trabajo, se ha transformado en parte vital de la existencia humana, ha

sustentado su desarrollo y organizado la vida social y económica. (Alcaraz, 2006)

El trabajo en equipo, presenta los cuatro tipos de equipos que se encuentran generalmente en las instituciones u organizaciones: Los equipos autogestionados, los equipos de proyecto, los equipos paralelos y los equipos virtuales Asimismo precisa las diferencias entre los distintos tipos de equipos se basan fundamentalmente en dos aspectos

Equipos autogestionados: Denominados también equipos de proceso, responsables de realizar un producto, componente o servicio completo,

Equipos de proyecto: Denominado también equipo autogestionado, trabaja en un proyecto específico con un comienzo y un fin determinados,

Equipos paralelos: - También llamados equipos para la resolución de problemas o equipos para propósitos especiales, se centran en la resolución de problemas

Equipo virtual. Utiliza las nuevas tecnologías permitiendo a las personas situadas en diferentes estaciones de trabajo informatizadas colaborar para trabajar juntas desarrollando un proyecto en común,

Los roles en el equipo de trabajo, la duración, que va desde la realización de un trabajo de corta duración que abarca pocos meses frente a otros desarrollados a más largo plazo cuya duración puede prolongarse durante varios años.

- La cantidad de tiempo que se espera que los miembros estén comprometidos con las tareas realizadas en el proceso por el equipo de trabajo. Se encuentra componentes que trabajan a tiempo parcial hasta miembros del equipo que ocupan toda su jornada desarrollando su trabajo a tiempo completo.

Asimismo, para que el equipo tenga un rendimiento eficaz se requiere el desempeño de al menos dos roles: - El facilitador de tareas y el creador de relaciones

El facilitador de tareas: tiene prioridad de ayudar al grupo a cumplir sus objetivos y tareas, desempeña su rol mediante las siguientes vías: Proporcionar dirección, vías, caminos a seguir, buscar información, proveer información, coordinar y resumir combinando ideas.

El creador de relaciones: Se centra en mantener la armonía entre los componentes mediante las siguientes vías: Apoyar a los miembros, armonizar entre los componentes del equipo, mitigar las tensiones, proporcionar energía, entusiasmar y facilitar las interacciones entre los individuos.

Asimismo, Urcola (2010), indica los integrantes siempre deben estar motivados y identificados con la empresa para la seguridad y confianza del logro del objetivo común, tener el sentido de pertenencia, conocer la razón de ser y tener claro y saber la meta. De ahí que, los gerentes seleccionan y dirigen las actividades del equipo (Katzenbach, 2010).

Desde una perspectiva individual, el trabajo contribuye a la realización como persona permitiendo al ser humano sentirse un miembro útil y activo para la sociedad en la que vive; si se lo considera desde un enfoque global, es la actividad de un conjunto de individuos, la producción es necesaria para el normal desarrollo de la vida, generando la riqueza de una sociedad y contribuyendo al progreso de la misma.

En ese contexto Chiavenato (2000), citado por Tabash (2010) precisa, existe diferencia entre grupo de trabajo y trabajo en equipo. Desde esta precisión grupo de trabajo son los que realizan trabajo independiente pero constituido entre dos o más trabajadores mientras equipo constituido por un grupo pero con habilidades comprometidas para desarrollar un objetivo común (Borrell, 2004). el equipo de trabajo es una compleja interacción entre personas que coexisten en el mismo lugar y en el mismo tiempo con objetivos de rendimiento y enfoque de lo que se consideran mutuamente responsables (Carbajal y Suarez, 2008).

Planificación, es planificar las tareas y los sistemas con claridad, sus esferas de acción y sus verdaderos objetivos. Asimismo, los aspectos organizativos y funcionales que van a facilitar su realización, al trabajo en equipo es planificado (Díaz de Santos,1998)

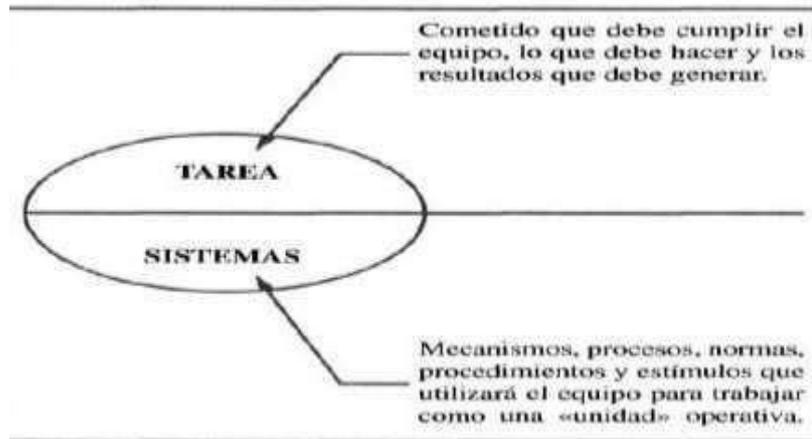


Figura 2 Tareas y mecanismos que utiliza el equipo para trabajar

El equipo está formado por personas que comparten un mismo propósito, misión o meta, sus integrantes son interdependientes porque se necesitan los unos a los otros para lograr el objetivo común para alcanzar altos niveles de eficacia trabajando unidos. Es decir planificar su propio trabajo, realizar la planificación de la implantación de los asuntos que le encomienden desde la tarea en sí más los sistemas de trabajo y las relaciones interpersonales y con características indispensables en un equipo de trabajo. Tienen un solo propósito, reconocen las necesidades de los otros integrantes, todos están de acuerdo con el objetivo para llegar a la meta, el trabajo tiene espíritu compartido en cooperación y coordinación y es capaz de realizar retroalimentación corregir sesgos en el proceso del trabajo.

Los equipos de trabajo, brindan calidad de vida en el trabajo porque el trabajo es en base a la interacción es decir prueba y ensayo (Díaz de Santos, 1998).

La planificación, es previamente seleccionar los elementos necesarios como talentos, conocimientos y experiencias del personal, para el incremento de la productividad, efectividad de la empresa, institución u organización.

Coordinación, es importante y fundamental porque si todos los integrantes del trabajo en equipo cumplen su función se llega al objetivo. Por ello, el equipo debe trabajar en la misma materia, pero todas las acciones deben estar coordinadas para llegar al éxito.

Cooperación, es fundamental e importante para el logro del objetivo común para ello es necesario desprenderse de la subjetividad por tanto prima la objetividad y debe sentirse el equipo responsabilidad por el logro del objetivo.

c. Definición de términos básicos

Estimular la capacidad del trabajo consiste en valorar la iniciativa primando el movimiento, la cooperación y la creación de nuevas modalidades de ver y hacer "en-con" la realidad educativa (Ministerio de Educación Argentina, 2000)

Profesionalismo, es trabajar en equipo e implica un cambio en las practicas medios y herramientas utilizadas con el fin de concretar (Ministerio de Educación Argentina, 2000)

2. Justificación de la investigación
 - 2.1. Social, al percibirse en el contexto del ámbito de estudio deficiencias, pero el estudio es específicamente en el interior del Hospital de Chulucanas y se observa la información del estudio es base para la buena toma de decisiones que genera los cambios requeridos para el logro de la competitividad y el trabajo en equipo que son la razón de las empresas exitosas de la actualidad.
 - 2.2. Teórica porque aportó a la interactuación de las teorías de las variables del estudio que generó reflexión base de la mejora en la gestión del Hospital de Chulucanas del departamento de Piura y los conocimientos obtenidos en el trabajo de investigación son base para la práctica en el ámbito de estudio.
 - 2.3. Metodológica, se apoyó en bases para el proceso de la presente investigación un nuevo conocimiento acerca de la relación de la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura.
3. Problema

3.1. Realidad del problema

Ante la complejidad de los elementos en la gestión del siglo XXI con tendencias hacia el futuro con repercusiones en todos los ámbitos del proceso de universalización, es indubitablemente necesidad de un nuevo modelo integral que de pase a la construcción de la competitividad con dinamismo y este a cargo de personas calificadas para este rol con el fin de minimizar el riesgo ante declaraciones de buena voluntad, asimismo ante una realidad evidente por crecientes volúmenes de información presentados en internet, cambios de nuevas formas de negocios

Para los cambios en la comercialización de las empresas o negocio se utilizó la tecnología como los libros, comprobantes de pago electrónicos ventas electrónicas en las transacciones realizadas en cualquier punto del globo terráqueo se visualiza dos momentos un tradicional a través del registro manual y otro un registro digital por este medio la tendencia a participar en mercados de países desarrollados no solo en la economía también al servicio de la salud y otros sectores que vienen impulsando la calidad para el éxito en el ámbito internacional.

A inicios de la década '80, a los esfuerzos del desempeño de Dean Morton, Lew Platt, Ben Holmes, Dick Alberting y otros impulsores lograron el fortalecimiento del negocio, asimismo en Knight-Ridder, con visión la clave es la atención al cliente logró posicionarse en el Tallahassee Democrat mediante la actualización del reglamento con el fin de la eliminación de los errores logrando la transformación de mejoras es decir las empresas deben ofertar productos de calidad.

La competitividad es el reto de la persona, es el involucramiento ante la empresa de realizar un desempeño con responsabilidad concordante con las variables filosóficas de la empresa en paralelo con el progreso de la sociedad, adaptada siempre a la realidad del tiempo observándose cada día es más compleja, sin embargo, el esfuerzo cada vez mayor por los productos de la competencia de cada uno de los grupos de interés, por ello la competitividad debe estar al

servicio del cliente de la sociedad y de la comunidad en su conjunto (Mathews, 2009).

El equipo, está integrado por un mínimo número de personas con talentos y ligadas con un mismo objetivo, las mismas metas en las labores y se sienten una unidad solidariamente responsable. (Katzenbach y Douglas, 2010).

En el Perú, aún hay unidades económicas donde se percibe impedimentos u opiniones negativas que las sesga incluso al crack, al tener la idea que los equipos de trabajo no pueden ser creativos ni productivos, este problema se visualiza por los intentos de programas de trabajo que realizan las instituciones, organizaciones y empresas sin llegar al éxito. Prueba de ello del 100%; el 2.7% son empresas; el 98.3% son las MyPE; existentes de las cuales el 94.4% son micro y 3.9% pequeña empresa, empero son informales el 74% de ellas, deviniendo la irregularidad en el campo laboral ante ello mala calidad del servicio porque los trabajadores en muchos casos no remunerados como los ingresos alcanzados en la formalidad, pero la contribución de las MyPE es del 47% al PBI además son generadoras de empleo en la economía, asimismo en los años 2016 y 2017 participaron en el desarrollo exportador el 64% de las MyPE, con una suma de S/. 5,904,614 millones y el 46.5% otorgo empleo (Encuesta Nacional de Hogares [ENAHOG] y Sociedad de Comercio Exterior del Perú [COMEX-PERÚ], 2017)

La investigación tuvo como ámbito al Hospital de Chulucanas en la provincia de Morropón departamento de Piura, se percibe un ambiente donde no hay disciplina básica en vista que el personal no tiene la precisión correcta como aprender y aplicar la disciplina, además no hay coordinación en las actividades denotando duplicidad en las tareas, perdida de tiempos llegando a crack de las organizaciones en razón que no se toma en consideración para la variable competitividad dos dimensiones productividad y calidad y el trabajo en equipo tuvo las dimensiones de planificación, coordinación y cooperación.

Está comprobado las variables del estudio están en permanente interacción y cuando están implementadas se percibe en los trabajadores los valores el

desprendimiento que les permite interactuar positivamente las opiniones, de los demás el reconocimiento de los beneficios y sus resultados.

En esta perspectiva la necesidad de realizar la presente investigación para que el Hospital de Chulucanas sea competitivo, con una fuerza de espíritu de unión, respetando al compañero de trabajo, en el entorno interno de la empresa pero en un ambiente de transparente.

3.2. Planteamiento del problema

¿Cómo la competitividad se relaciona con el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en Piura, 2018?

4. Conceptualización y operacionalización de las variables

4.1. Conceptualización

Definición conceptual

Competitividad, es el conjunto de capacidades del campo del conocimiento permitiendo el análisis de los hechos, lineamientos en el campo económico y otros extendiéndose en beneficio de la nación para crear y mantener un entorno que beneficie una mayor creación de valor y satisfacción para los integrantes de las empresas y bienestar para la empresa y de la nación.

Trabajo en equipo, Es un tipo de gestión que demuestra mediante los resultados positivos dentro de los criterios e indicadores, pero sí el equipo es funcional es un patrón de imitación, siempre unido a un liderazgo positivo y efectivo

Definición Operacional

Competitividad: Es la interacción del conocimiento con los diversos factores de la competitividad medido por sus factores que permitieron se propicie una mayor creación de valor en las empresas y por ende de su población.

Trabajo en equipo, es la interacción, coordinación y participación, en el logro de las actividades desarrolladas.

4.2. Operacionalización de la variable

La operacionalización es el procesó de las dimensiones de cada variable mediante los indicadores con la finalidad de obtención de los resultados en coherencia a la

trilogía de la investigación. Se esquematiza la operacionalización de la siguiente manera

TITULO: La competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicador	Ítems
Competitividad	Es el conjunto de capacidades del campo del conocimiento permitiendo el análisis de los hechos, lineamientos en el campo económico y otros extendiéndose en beneficio de la nación para crear y mantener un entorno que beneficie una mayor creación de valor y satisfacción para los integrantes de las empresas y bienestar para la empresa y de la nación (Porter, 2009).	Calidad	Es la interacción del conocimiento con los diversos factores de la competitividad medidos por sus dimensiones que permitieron se propicie una mayor creación de valor en las empresas y por ende de sus integrantes a través de la técnica de la encuesta y entrevista estructurada.	Nivel de la calidad	1-5
		Productividad		Nivel de productividad	6-10

La competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Definición operacional	Indicador	Ítems
Trabajo en equipo	Es un tipo de gestión que demuestra mediante los resultados positivos dentro de los criterios e indicadores, pero sí el equipo es funcional es un patrón de imitación, siempre unido a un liderazgo positivo y efectivo (Porter, 2008).	Planificación	Es el proceso de las dimensiones de cada variable medido mediante los indicadores con la finalidad de obtención de los resultados en coherencia a la trilogía de la investigación. Se esquematiza la operacionalización de la siguiente manera a través de la técnica de la encuesta y entrevista estructurada.	Nivel de planificación	11-12
		Coordinación		Nivel de coordinación	13-14
		Cooperación		Nivel de Cooperación	15

5. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en Piura, 2018.

6. Objetivos

Objetivo general

Determinar entre la competitividad su la relación con el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018

6.2.1. Objetivos específicos

Describir la relación entre calidad de la competitividad y el trabajo en equipo del Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.

Determinar la productividad de la competitividad y su relación entre el trabajo en equipo del Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.

CAPITULO III: METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo aplicada basada en la teoría, en el nivel descriptiva correlacional, tuvo la finalidad de la determinación de la relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, según su alcance temporal será transversal, se recolectó los datos en un solo momento dado

La Investigación de diseño no experimental, sólo se observó las variables en su estado natural (Kerlinger, 2002; citado por Hernández 2003). Es decir, en el estudio se observó los fenómenos como se presentan en el Hospital de Chulucanas, en el departamento de Piura, en su ámbito del estudio, se analizaron porque se recolectó en un solo momento (Liu.2008)

Es descriptivo correlacional, porque se describió las relaciones entre dos variables (Hernández, Fernández y Baptista, 2010) Es decir en el desarrollo de la investigación se relacionó las variables, obteniéndose resultados del Hospital de Chulucanas como una fotografía.

2.2. Población y muestra

El estudio identificó la constitución de la población, luego se determinó el análisis de la muestra base de la generalización de los resultados (Hernández, 2014) La población estuvo constituida por los 24 profesionales del sistema administrativo del Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura

La muestra está constituida por el 100% de la población, se analizó en base a los propósitos del investigador (Hernández, 2014). En la presente investigación, las unidades muestrales están conformadas por los profesionales del Hospital de Chulucanas en Piura El tipo de muestreo empleado es por conveniencia.

las cuales se analizaron según los siguientes
criterios Criterios de inclusión

Se consideran todos los funcionarios y profesionales que laboran en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura. Criterios de Exclusión

No se incluyen funcionarios y profesionales de otras entidades

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Teniendo en cuenta la unidad de análisis, se procedió a utilizar la siguiente técnica e instrumento para de recolección de datos

Técnica, se aplicó la *encuesta*, es el procedimiento estandarizado de indagación hacia la recolección de los datos de la muestra representativa de la población para la descripción y relación de la competitividad y trabajo en equipo será estructurada de acuerdo (García, 1993).

Instrumento, en el presente estudio de investigación se aplicó un cuestionario en un tiempo y momento dado.

Cuestionario: es un instrumento estandarizado mide el proceso de la investigación se procedió en base a las preguntas de las dimensiones de las variables (Centro de Estudios de Opinión, s.f.) El instrumento se aplicó a los profesionales del sistema administrativo del Hospital de Chulucanas del departamento de Piura. Para llegar a los objetivos de la investigación, fue estructurado en la escala de Likert, con las valoraciones del 1 al 4 se valoró en malo, regular, bueno y muy bueno de la variable competitividad y del 1 al 5 se valoró casi nunca, raramente, ocasionalmente, frecuentemente y casi siempre de la **variable Trabajo** en sus respectivas dimensiones obteniéndose los resultados a partir de los puntajes de las preguntas según los baremos establecidos.

Validación y la confiabilidad, contó con dos variables “La competitividad” y “Trabajo en Equipo”

La validez es el valor del instrumento verdaderamente mide a la variable que supuestamente mide el cuestionario, Es decir, la validez debe medir la competitividad y el trabajo en equipo mediante la validez de *contenido* (Vara, 2010). Se tomo en cuenta para la primera la variable las dimensiones la calidad y la productividad y para la segunda variable planificación, coordinación y cooperación.

Para el presentó estudio se utilizó el instrumento elaborado por Torres (2016) cuestionario sometido a la valoración de a juicio de expertos quienes han evaluado la variable trabajo en equipo, se comprobó con los resultados obtenidos ajustados a la realidad sometió los cuestionarios al juicio de los expertos (Vara, 2010).

La Fiabilidad, es la relación entre precisión y congruencia (Vara, 2010). En el presente estudio la fiabilidad para la variable de competitividad tuvo un coeficiente e 0,855 y para la variable Equipo de trabajo de 0,858 del coeficiente de Alfa de Crombach.

2.4. Técnicas de procedimiento

Según el análisis descriptivo se utilizó estadígrafos descriptivos como tablas de distribución de frecuencia, figuras asimismo se determinó la relación, y se contrastó con las hipótesis estadísticas, para el conocimiento de la relación de las variables en la muestra del estudio, según Hernández (2014) precisa primero se mide cada una de las variables luego se cuantifica, analiza y se relacionan las variables.se utilizó el SPSS 25.

2.5. Aspectos éticos de la investigación

La investigación se desarrolló y se ajusta en el marco de la ciencia y de la ética, sin vulnerar los tres principios universales, respeto por las personas, beneficencia-autonomía y justicia, prevaleciendo la seguridad de los sujetos

encuestados que participaron de manera voluntaria sin recibir ninguna retribución sobre los procedimientos y fines del estudio.

CAPITULO IV: RESULTADOS

3.1. Análisis de datos

Se determinó entre la competitividad su relación con el trabajo en equipo, mediante la aplicación del instrumento basado en la escala de Likert para las dos variables de acuerdo con sus valores correspondientes.

El análisis de cada variable se realizó sobre las preguntas de la investigación con respecto a la competitividad

Tabla 1 Nivel de competitividad de los profesionales del Hospital de Chulucanas

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	6	25,0
MEDIA	12	50,0
ALTA	6	25,0
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia.



Figura 3 Nivel de competitividad de los profesionales del Hospital de Chulucanas

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Se visualiza en la Tabla No 1, Del 100% de los encuestados con respecto a la competitividad, se midió en base a las dimensiones de calidad y productividad resultado del 100% de los encuestados el 50% afirma que los profesionales se encuentran en la media, el 25% en el nivel bajo y 25% en el nivel alto en el Hospital de Chulucanas

En cuanto a la variable trabajo en equipo se midió a través de tres dimensiones, planificación, coordinación y colaboración para la determinación del nivel.

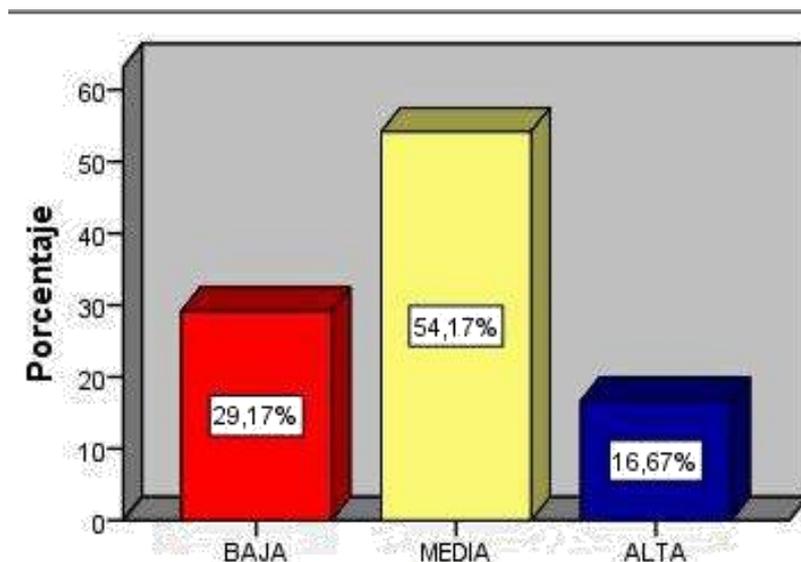


Figura 4 Nivel del Trabajo en equipo de los profesionales del Hospital de Chulucanas en Piura

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia.

En la figura, se visualiza la variable trabajo en equipo del 100% de los encuestados el 29.17% opina que es bajo, el 16.67 % se encuentra en un nivel alto, pero el 54.17% opina que el nivel de trabajo está en término medio; cifra significativa. Interactuando los diferentes profesionales por lo diferentes niveles de confianza entre profesionales.

Tabla 2 Competitividad y su relación con el Equipo de trabajo de los profesionales en el Hospital Chulucanas

		Nivel de Equipo de trabajo			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Nivel de competitividad	BAJA	Recuento	1	4	1	6
		Recuento esperado	1,8	3,3	1,0	6,0
		% del total	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
	MEDIA	Recuento	5	5	2	12
		Recuento esperado	3,5	6,5	2,0	12,0
		% del total	20,8%	20,8%	8,3%	50,0%
	ALTA	Recuento	1	4	1	6

	Recuento esperado	1,8	3,3	1,0	6,0
	% del total	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
Total	Recuento	7	13	4	24
	Recuento esperado	7,0	13,0	4,0	24,0
	% del total	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia.

Tabla 3 Competitividad y su relación con el Equipo de trabajo de los profesionales en el Hospital Chulucanas

		Nivel de Equipo de trabajo			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Nivel de competitividad	BAJA	Recuento	1	4	1	6
		% del total	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
	MEDIA	Recuento	5	5	2	12
		% del total	20,8%	20,8%	8,3%	50,0%
	ALTA	Recuento	1	4	1	6
		% del total	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
Total	Recuento	7	13	4	24	
	% del total	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%	

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia.

Relación entre el Nivel de competitividad y Equipo de trabajo

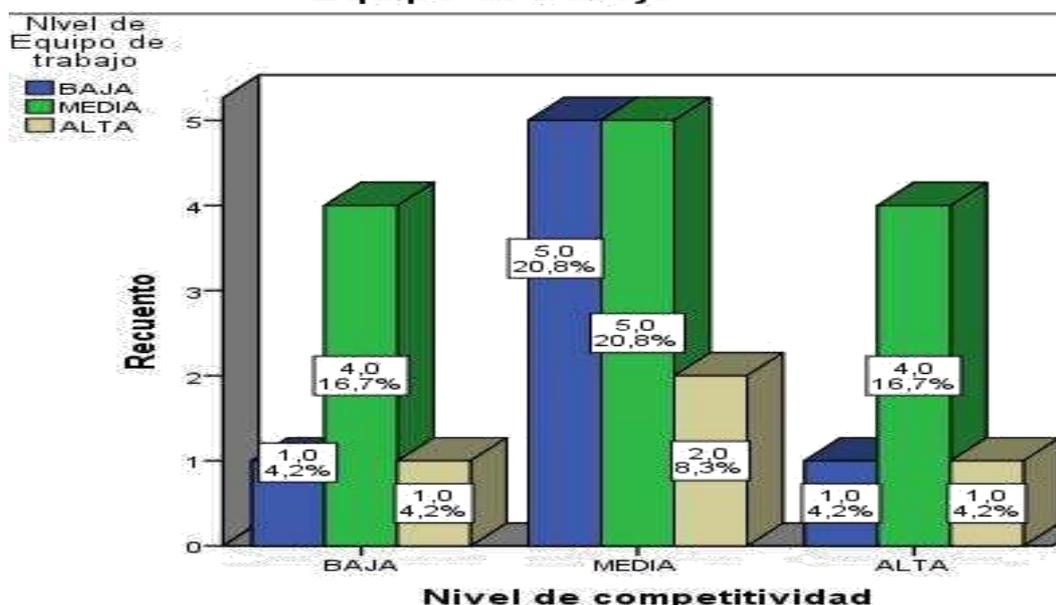


Figura 5 Competitividad entre el Equipo de trabajo de los profesionales en el Hospital Chulucanas.

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia.

Según los encuestados hay tres relaciones: el 4,2% expresa la relación se ubica en el nivel bajo; el 16,7% está en nivel medio y el 4,2% en un nivel alto (véase figura No 05).

La competitividad en el nivel medio existe tres correlaciones con la variable trabajo en equipo en el nivel bajo en un 20.8%; nivel medio 20.8% y 8,3% en un nivel alto (véase figura No 05).

El porcentaje de los encuestados manifestaron entre la competitividad y el trabajo en equipo en el nivel alto, existe tres relaciones el 4.2% en el nivel bajo, 16.75% en el nivel medio y 4.2% en el nivel alto. (véase figura No 05).

En base a los profesionales encuestados se obtienen de los resultados la determinación de la relación entre calidad de la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas del departamento de Piura, año 2018 en el

nivel “medio”; con el 50,0% de competitividad y 54,2% para trabajo en equipo. (véase figura No 05).

La Variable Trabajo en Equipo : Dimensión Planificación

Tabla 4 Percepción del trabajo en base a la filosofía del factor humano

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	12,5
Raramente	4	16,7
Ocasionalmente	11	45,8
Frecuentemente	6	25,0
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

La filosofía de su institución se enfatiza en el factor humano.

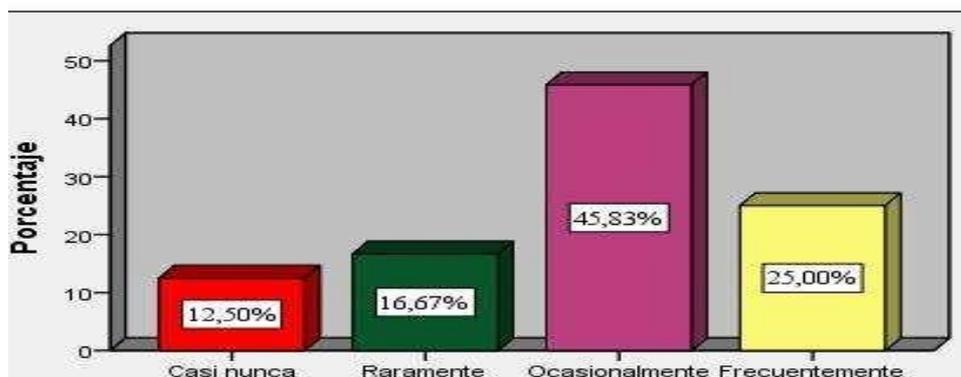


Figura 6 Percepción del trabajo en base a la filosofía del factor humano

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla No 4 del 100% de los profesionales enfatiza el factor humano en la filosofía de la institución opinan el 12.5% casi nunca, el 16.67% raramente, el 45.83% indica ocasionalmente y el 25% se ha propuesto evaluar el trabajo frecuentemente a los profesionales del Hospital de Chulucanas. Los

resultados manifiestan débil la filosofía denotándose falta de identificación y compromiso con el Hospital de Chulucanas.

Tabla 5 Participa activamente en reuniones de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	29,2
Raramente	8	33,3
Ocasionalmente	8	33,3
Frecuentemente	1	4,2
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

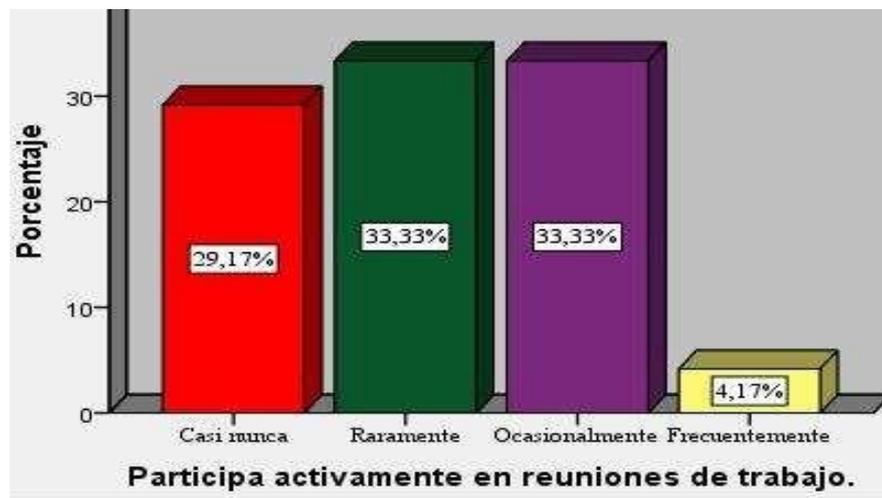


Figura 7 Participa activamente en reuniones de trabajo.

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Se observa en la Tabla No 5 del 100% de los trabajadores el 29.17% casi nunca, 33.33% indica raramente y ocasionalmente en un 4.17% precisa frecuentemente considera la participación del profesional de forma dinámica del proyecto de las actividades del equipo se recoge en el trabajo de campo deseo de aportar con ideas respecto de la realización de las actividades de mejor forma.

Variable Trabajo en Equipo : Dimensión Coordinación

Tabla 6 Clima es grato de trabajo en base a la tolerancia, respeto y buen trato

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	25,0
Raramente	9	37,5
Ocasionalmente	9	37,5
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

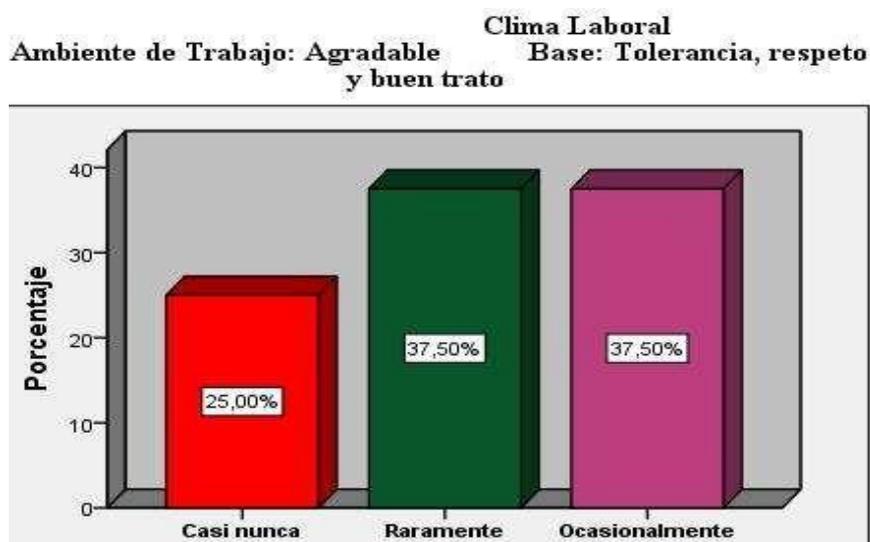


Figura 8 Propiciado un clima agradable de trabajo en base a la tolerancia, respeto y buen trato

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla No 6 Se aprecia, del 100% de los encuestados, el 37.50% percibe raramente, el 37,5% lo percibe ocasionalmente y el 25% percibe casi nunca sobre el clima es agradable.

Tabla 7 Rol del Jefe de Oficina en base al sociodrama de la confianza

	Frecuencia	Porcentaje
Raramente	4	16,7
Ocasionalmente	5	20,8
Frecuentemente	9	37,5
Casi Siempre	6	25,0
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

Rol del Jefe de Oficina del Hospital de Chulucanas - Grado de confianza

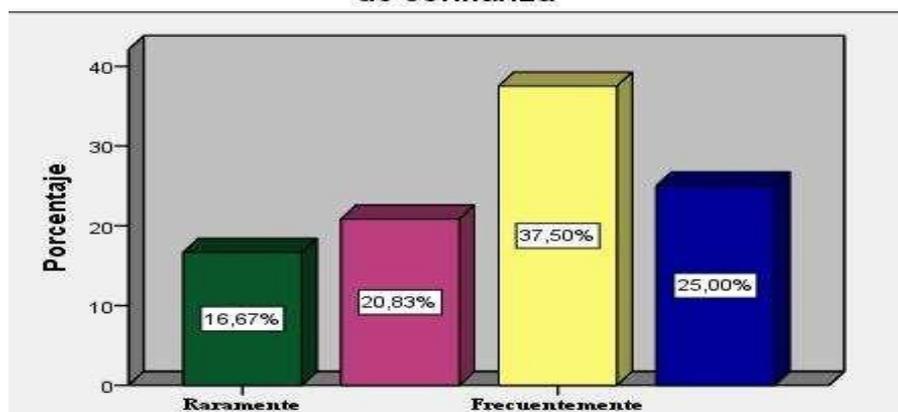


Figura 9 Rol del Jefe de Oficina en base al socio drama de la confianza

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

En la Tabla N° 7 se percibe, en cuanto al socio drama de confianza entre los profesionales del Hospital de Chulucanas de la Región de Piura del 100% el 16.67raramente; 20.83ocasionalmente, el 37.5% indica frecuentemente, un 25% manifiesta casi siempre. la confianza

Dimensión Cooperación

Colaboración entre todos, y eso les permite la obtención de los siguientes resultados.

Tabla 8 Percepción de la colaboración con respecto a los resultados obtenidos

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	25,0
Raramente	8	33,3
Ocasionalmente	10	41,7
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

Colaboración y Resultados

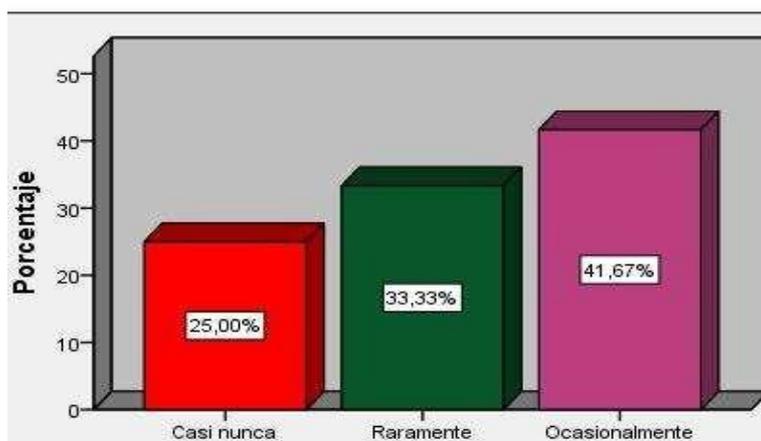


Figura 10 Percepción de la colaboración con respecto a los resultados obtenidos

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla No 8 se observa que los trabajadores del Hospital el 33.33% percibe raramente, el 41.67% ocasionalmente y 25% casi nunca hay colaboración entre todos.

Tabla 9 Asignación de responsabilidades y el compromiso

	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	25,0
Raramente	9	37,5
Ocasionalmente	9	37,5
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

Responsabilidad y compromiso de los profesionales del Hospital de Chulucanas. - Participación.

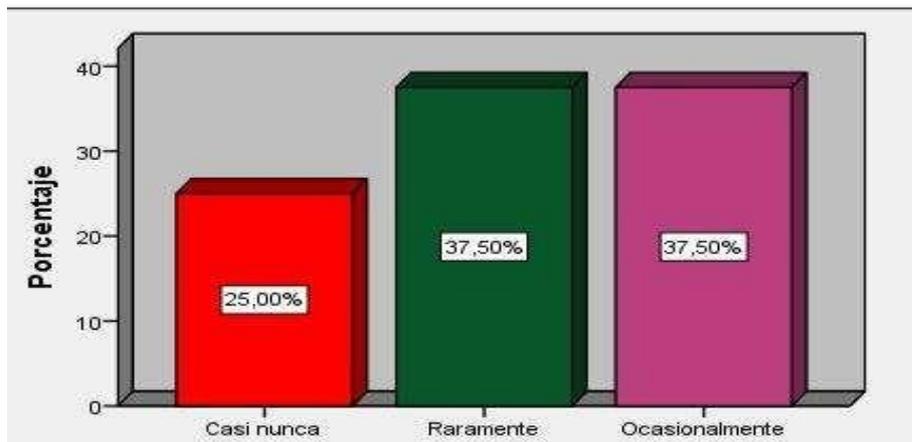


Figura 11 Responsabilidad y compromiso

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

De acuerdo a la Tabla No 09, se observa del 100%, el 37,5% ocasionalmente, el 37,5% raramente y el 25% casi nunca responden perciben la participación, responsabilidad y compromiso en el Hospital de Chulucanas.

La calidad de la competitividad y el trabajo en equipo se relaciona y determino

Tabla 10 Relación de nivel de calidad de la competitividad y trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.

Relación entre el Nivel de la Calidad y Nivel Trabajo en equipo

		Nivel de Equipo de trabajo			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Nivel de la Calidad	BAJA	Recuento	7	13	4	24
		Recuento esperado	7,0	13,0	4,0	24,0
		% del total	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

la dimensión de la calidad de la competitividad se relaciona con el trabajo en equipo en el 29.2%, 54.2% y 16.7% baja, media y alta según la percepción de los profesionales del Hospital de Chulucanas denotando la determinación en un nivel medio.

La dimensión calidad desde el ámbito estratégico con tendencia visionaria, integración de los valores, con capacidad de vinculación y gestión del conocimiento.

Tabla 11 Alcance estratégico en base a la visión

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	1	4,2
Regular	15	62,5
Bueno	5	20,8
Muy Bueno	3	12,5

Total	24	100,0
-------	----	-------

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia



Figura 12 Alcance estratégico

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

Como se observa en la Tabla No 11; Se observa del 100% de los encuestados perciben; el 4.2% es mala, el 62,5% regular, el 20,8% es bueno y el 12,5% muy bueno el alcance estratégico de la visión del Hospital de Chulucanas

Tabla 12 Integración de los valores

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	8,3
Regular	15	62,5
Bueno	3	12,5
Muy Bueno	4	16,7
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

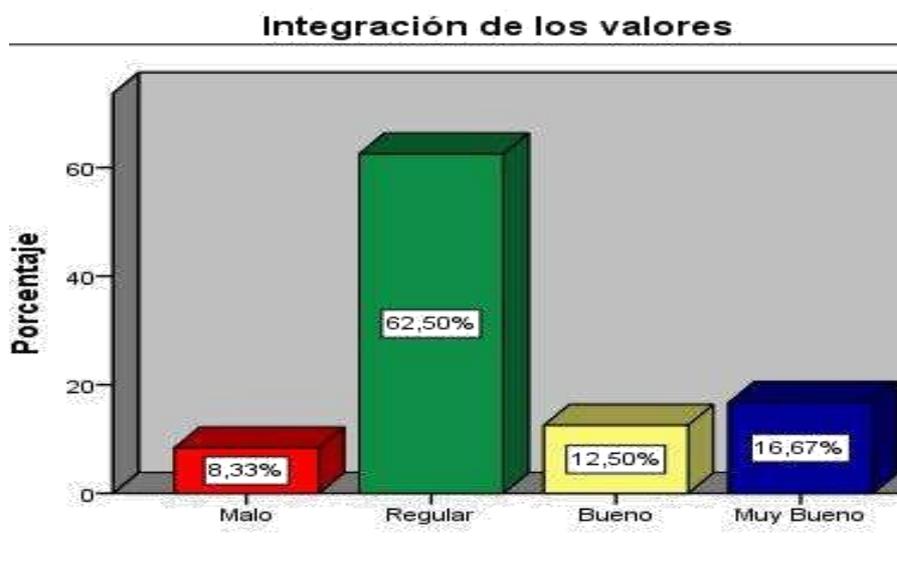


Figura 13 Integración de los valores

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Tal como se observa en la Tabla No 12 según los porcentajes, el 8.3% manifiestan tienen un nivel malo, el 62,5% es regular y un 12,5% manifiesta es buena y 16.7% es muy buena se percibe la integración de los valores en el Hospital

Tabla 13 Valoración de la propuesta de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
“Malo”	7	29,17
“Regular”	11	45,83
“Bueno”	4	16,67
“Muy Bueno”	2	8,30
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Valoración de la propuesta de trabajo

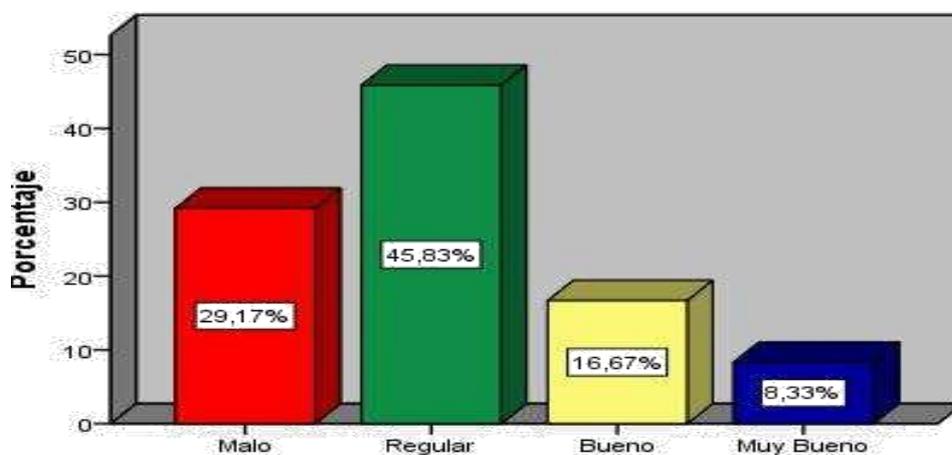


Figura 14 Valoración de las propuestas

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla N° 13 se visualiza del 100% de los trabajadores y profesionales del Hospital de Chulucanas, el 29.2% opina que es malo, el 45.8% es regular, un 16.7% manifiesta es bueno y 8.3% responde es muy bueno. Sobre la valoración de propuestas

Tabla 14 Capacidad de vinculación

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	16,7
Regular	14	58,3
Bueno	5	20,8
Muy Bueno	1	4,2
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

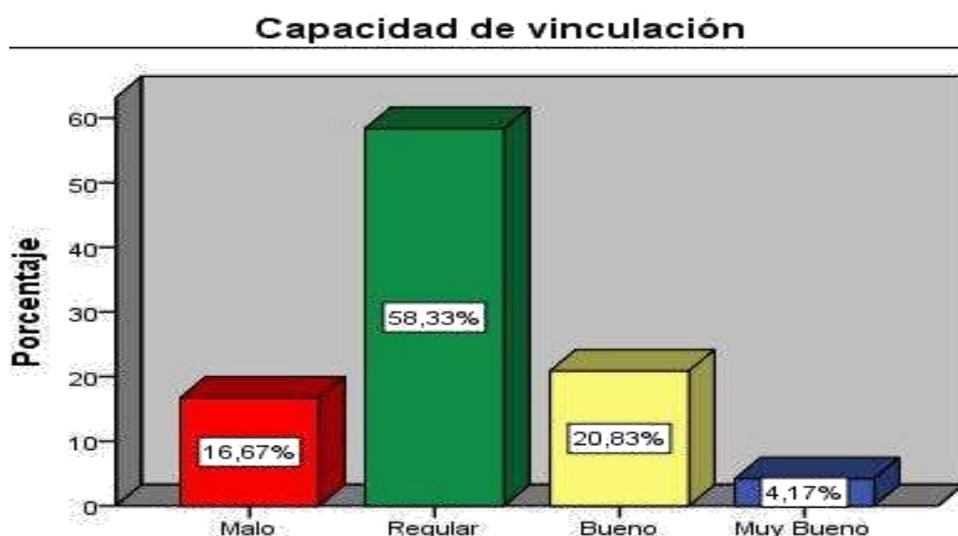


Figura 15 Capacidad de vinculación

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla N° 14 se visualiza los trabajadores profesionales del Hospital de Chulucanas, el 16.7% expresa es malo, el 58.3% es regular, un 20.8% manifiesta es bueno y un 4.2% piensa que es muy bueno. Sobre capacidad de vinculación

Tabla 15 Capacidad para generar o transformar el conocimiento la realidad de las empresas

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	20,8
Regular	13	54,2
Bueno	4	16,7
Muy Bueno	2	8,3
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia



Figura 16 Capacidad para gestionar el conocimiento

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

De acuerdo a la Tabla No 15 se percibe los profesionales del Hospital de Chulucanas del 100%; el 8.3% manifiesta que es muy bueno, 16.67% menciona que es bueno, pero es regular en un 54.17 y el 20.83% opina que es malo. La capacidad para gestionar el conocimiento

Determinación de la relación entre la dimensión de la **productividad** correspondiente a la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas del departamento de Piura, 2018

Tabla 16 Nivel de relación entre la productividad y el trabajo en equipo

		Nivel del trabajo en Equipo			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Productividad) BAJA	Recuento	1	1	2	4
	Recuento	1,2	2,2	,7	4,0
	% del total	4,2%	4,2%	8,3%	16,7%
MEDIA	Recuento	5	9	1	15

	Recuento	4,4	8,1	2,5	15,0
	% del total	20,8%	37,5%	4,2%	62,5%
ALTA	Recuento	1	3	1	5
	Recuento	1,5	2,7	,8	5,0
	% del total	4,2%	12,5%	4,2%	20,8%
Total	Recuento	7	13	4	24
	Recuento	7,0	13,0	4,0	24,0
	% del total	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

El nivel de relación entre la dimensión de la productividad correspondiente a la competitividad y el Equipo de trabajo de los profesionales del Hospital de Chulucanas se encuentra en los niveles: baja es de 29.2%, media 54.2% y alta en un 16.7%.

Relevante los resultados de la relación ubicados en el nivel “medio” por la opinión de la calidad dimensión de la competitividad

Tabla 17 Capacidad de tendencias

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	25,0
Regular	13	54,2
Bueno	3	12,5
Muy Bueno	2	8,3
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

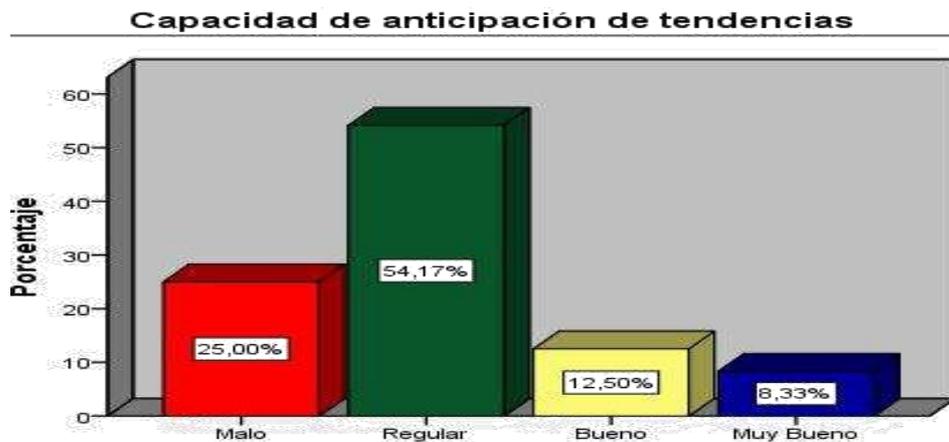


Figura 17 Capacidad de aanticipación de tendencias.

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

En la Tabla No 17 se observa, del 100%; el 54.2% opina regular, el 25% manifiesta es malo, el 12,5% es bueno y el 1 8.3% muy bueno. sobre la capacidad de anticipación de tendencias.

Tabla 18 Participación y creatividad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	20,8
Regular	16	66,7
Bueno	3	12,5
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia



Figura 18 Participación y creatividad

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Como se observa en la Tabla No 19 se observa el 12,5% opina el nivel es bueno y el 66,67% regular, un 20,83% opina es malo. Sobre la participación y creatividad de los profesionales del Hospital de Chulucanas,

Tabla 19 Resultados de la actividad

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	6	25,0
Regular	12	50,0
Bueno	3	12,5
Muy Bueno	3	12,5
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia



Figura 19 Resultados de la actividad

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia

Tal como se observa en la Tabla No 19 del 100%; 12.5% opina es bueno, 12.5% muy bueno el 50% regular y un 25% opina es malo sobre la percepción de la actividad, del hospital de Chulucanas.

Tabla 20 Capacidad de diversificación de las intervenciones

	Frecuencia	Porcentaje
Malo	8	29,2
Regular	11	45,8
Bueno	3	16,7
Muy Bueno	2	8,3
Total	24	100,0

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Elaboración Propia



Figura 20 Capacidad de diversa interacción

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Como se observa en la Tabla No 20, el 29.17% es malo, el 45.63% es regular, el 16.67% es bueno y el 8.33% es muy buena sobre la capacidad de la diversa interacción de los trabajadores profesionales del Hospital de Chulucanas



Figura Sistemas de gestión

Fuente: Cuestionario de competitividad y trabajo en equipo aplicado a los profesionales del Hospital de Chulucanas.

En la Tabla No 21 se observa el 25% opina es mala, el 50% regular; 12,5% piensa es bueno y el 12. 5% es muy buena sobre la eficacia del Hospital de Chulucanas,

Resultados de la Entrevista:

Entrevista: funcionario del Hospital Chulucanas.

- (1) ¿Usted percibe, entre los trabajadores hay colaboración en el Hospital de Chulucanas?

Los profesionales, se sienten institucionalizados con el Hospital de Chulucanas, pero no demuestran el compromiso de identidad con la institución sin embargo apoyan al desarrollo, se proponen tienen interés por colaborar, pero se visualiza que falta para un complemento el conocimiento que es la competitividad para el crecimiento del trabajo en equipo razón porque no se ha obtenido los resultados esperados en las actividades que se vienen desarrollando hasta la actualidad. Es un tema que conlleva a aplicación de mecanismos y refleje en los usuarios un servicio con calidad y para la obtención de la productividad. para la mejora del Hospital de Chulucanas en Piura.

- (2) ¿Los profesionales con el propósito de alcanzar, de los objetivos de la institución interactúan objetivamente?

Todos los profesionales no interactúan de forma positiva y objetivamente, limitando el logro de los objetivos de la institución y por ende el retraso de la llegada a la metas por diferentes causas incluso por desconocimiento de la línea estratégica de la institución, pero sin embargo en el Hospital de Chulucanas se va mejorando poco a poco, es decir, disminuyendo la brecha con el fin paulatinamente en el trabajo en equipo sobremanera por el esfuerzo de todas y todos los integrantes del Hospital de Chulucanas.

- (3) ¿En el Hospital de Chulucanas, los profesionales piensan que las trabajadoras o trabajadores tienen motivación y sienten satisfacción, por ello sí la productividad aumentará notoriamente?

Uno de los factores fundamentales en una empresa es la motivación para el alcance de los objetivos y por tanto a la productividad en el Hospital de Chulucanas y para ello se trabaja en coordinación con empresas, instituciones y se relacionan con hospitales o través de mecanismos como de procedimientos para dar atención y generalmente es en prevención y ello le permite el aumento de la productividad. Pero generalmente lo realizan los serunistas.

- (4) ¿Existe entre los profesionales un clima laboral grato y amigable?

En el Hospital se percibe un clima laboral agradable, en vista que se desarrolla de acuerdo al entorno interno y externo del ambiente, se mide a través de la atención que brinda; por ello es importante la mejora laboral estableciendo entre ellos las reglas de convivencia adecuadas que permitan un ambiente agradable y amigable porque en el trabajo de campo se percibe un ambiente tenso porque el trabajo es fuerte.

- (5) ¿Usted percibe la filosofía del hospital es concordante con los trabajadores?

Hoy en día el direccionamiento estratégico en el ámbito de la salud ha evolucionado desde el nivel macro por el avance de la ciencia, hospitales han aumentado su planta y con equipos de primera generación pero desde la calidad humana o sensibilidad de los recursos humanos está en proceso y es preocupación no sólo desde el ámbito de estudio porque se considera la fuerza laboral es el primer factor de la fuente del valor del Hospital de Chulucanas del departamento de Piura sin embargo todavía son muy pocos los trabajadores que se integran a la filosofía del Hospital.

- (6) ¿Se toma en cuenta las ideas y aportes para la toma de sus decisiones de los profesionales?

En la actualidad se presenta continuamente desplazamientos como las rotaciones o cambios de los profesionales y generalmente el cambio radical se percibe cuando hay cambio del director quien es designado entre los profesionales, ante estos cambios todavía hay reacción de allí la cohibición que no permite se considere las ideas no se tomen en cuenta y se adopten a decisiones unilaterales. Por lo que, es necesario apertura a canales de comunicación para el análisis de las ideas con posibilidad del aprovechamiento de un beneficio para el Hospital de Chulucanas.

- (7) ¿A usted como profesional sólo le interesa cumplir con la meta dispuesta por el Hospital de Chulucanas?

Efectivamente se trabaja y a la vez es responsabilidad y preocupación por la llegada a la meta de atención. Se percibe con la finalidad del logro de los objetivos se viene fallando por no brindar una atención adecuada por falta de tiempo, demasiado trabajo por ello, es necesario se evalué si los objetivos tienen un nivel alto quizá porque se propuso objetivos muy altos a cumplir por ello existe el problema hasta hoy es la insatisfacción laboral.

- (8) ¿Se propicia en su institución un clima amigable o en su trabajo en equipo?

Si se propicia teóricamente con el fin de obtener mayor productividad para las estadísticas solicitadas por los estamentos superiores, pero a mayor atención de casos menor atención del tiempo personalizado para cada caso, de allí para alcanzar un clima amigable y satisfactorio, a la fecha es difícil y complejo inclusive se cuenta con buenas relaciones entre los integrantes del Hospital de Chulucanas se ha realizado talleres para la cordialidad y el

respeto. Se sabe todos los trabajadores deben involucrarse para el logro de un ambiente agradable la relación de competitividad y el trabajo en equipo.

(9) ¿Usted tiene los requisitos para el trabajo en equipo?

Si me considero un profesional y tengo los requisitos para desarrollar el trabajo sin embargo para trabajos especiales se visualiza en algunos casos personal que no tiene el perfil.

(10) ¿Usted asiste a reuniones de trabajo que invita el Hospital de Chulucanas?

Si participó cada vez que invita el hospital e no existir un ambiente totalmente actividades se denotan desde las instalaciones o ambientes no son nada cómodas, luego existe impuntualidad porque los trabajadores en su asistencia. Pero no se ha realizado un estudio en razón de los cambios actuales ahora la labor debe demostrarse por los resultados obtenidos.

(11) ¿Usted percibe en su centro laboral, se toma en cuenta las buenas prácticas de otros hospitales?

Los hospitales creados fueron para ordenar el ejercicio de la salud, la defensa de los intereses tanto de los profesionales de la salud y del paciente, en base a la normatividad y a las disposiciones de cada hospital; a la fecha no se observa que se tomen en cuenta las buenas prácticas de otros hospitales para la mejora continua se visualiza la escasa conciencia de los trabajadores y el orgullo de no reconocer los buenos resultados de otros hospitales se observa desorganización por tanto la presencia de la dispersión en la segregación de las funciones .

(12) ¿Se han propuesto evaluar el trabajo realizado por el Hospital de Chulucanas en Piura, para mejorarlo?

Hoy en día los órganos rectores mide la productividad de los empleados; empero con criterios uniformes para todas los Hospitales sin embargo existen diferentes niveles de atención se deduce a diferentes niveles no son iguales

las funciones y responsabilidades, por ello es necesario la evaluación de nuestra labor como control previo y control concurrentes tiene ventajas del conocimiento de la labor diaria que se desempeña a diario al mismo tiempo se sabe la actividad en la que se tiene mayor eficacia y en la actividad que se debe prestar más atención para retroalimentación correspondiente para prever el riesgo Es decir si se identificó el problema anticiparse a que se convierta en un gran riesgo. Para ello se trabaja la forma de un cambio urgente en base a enfoques procedimientos adecuados y actualizados mediante capacitaciones.

- (13) ¿El trabajo es dinámico, fluido en las fases de la gerencia estratégica desde el diagnóstico hasta la evaluación respecto de las actividades?

Se percibe el trabajo no se organiza sólo es atención y desarrollo de las actividades día a día sin una guía no se toma en cuenta la formulación de la estrategia desde el diagnóstico, direccionamiento, formulación, implantación y evaluación de la estrategia son base para un trabajo activo, de seguridad y confianza.

Variable Trabajo en Equipo: Dimensión Coordinación.

- (14) ¿Los trabajadores asumen los compromisos con responsabilidad en el Hospital de Chulucanas?

A la fecha los trabajadores no asumen sus responsabilidades al 100% desde la puntualidad no todos acatan la hora de entrada y generalmente hay impuntualidad asimismo se observa inasistencia a las reuniones de trabajo, los roles de trabajo no reúnen los perfiles respectivos y por otro lado la empresa en la actualidad el recurso humano debe mirarse desde el punto estratégico que permita la medición por resultados de la evaluación cada uno de los actos sobre el cumplimiento de labores diarias. Sin embargo, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las tareas asignadas además el Hospital no cuenta con una estructura adecuada y actualizada para realización del desempeño

laboral con sus efectos en la calidad en la competitividad y en el equipo de trabajo.

- (15) ¿Usted, percibe en su centro laboral el respeto y consideración entre sus compañeros de trabajo?

En el hospital de Chulucanas si se percibe el respeto entre los compañeros de trabajo en razón que no hay discriminación, pero sí tolerancia a pesar de las diferencias entre ellos Por ello, el trabajador se acepta tal y como son aceptando las formas de pensar, además se debe aprender se debe aprender a respetar y aceptar la forma de ser y pensar de los demás. El respeto, se percibe ha mejorado en la institución.

- (16) ¿Los directivos del Hospital de Chulucanas muestran grados de confianza entre ustedes?

La percepción que se siente de los directivos designados, con respecto si evidencian grado de confianza en razón cada trabajador es una realidad diferente, se sabe para el logro del objetivo debe tener de base la motivación, el conocimiento y sobre todo la confianza uno del otro en el desarrollo del trabajo en equipo. De allí, la importancia de generar confianza en el desarrollo de las actividades con la finalidad de llegar al éxito, resolver problemas que presenten en el proceso con la finalidad de la llegada al objetivo con el fin del lograr el éxito.

- (17) ¿Ud. ¿Tiene disposición para la solución de conflictos, en caso de imprevistos?

Bueno, los conflictos se presentan todos los días, disposición existe, pero no hay el apoyo en la resolución del conflicto porque no se valora la disposición por el contrario se crítica negativamente. No se piensa como se resuelve las

diferencias. Sin embargo, se plantea la idea de que es posible regular y resolver más eficaz y constructivamente los conflictos.

4.2. Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

H1: Existe relación entre competitividad y trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018.

H0: No existe relación entre competitividad y trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018.

Nivel de competitividad ítems y Nivel de Equipo de trabajo ítems

Recuento		Nivel de Equipo de trabajo			Total
		BAJA	MEDIA	ALTA	
Nivel de competitividad	BAJA	1	4	1	6
	MEDIA	5	5	2	12
	ALTA	1	4	1	6
Total		7	13	4	24

Nivel de competitividad ítems y Nivel de Equipo de trabajo

		Nivel de Equipo de trabajo			Total	
		BAJA	MEDIA	ALTA		
Nivel de competitividad	JA	Recuento	1	4	1	6
		% del total	4,2%	16,7%	4,2%	25,0%
	MEDI	Recuento	5	5	2	12
		A	% del total	20,8%	20,8%	8,3%
	ALTA	Recuento	1	4	1	6
			% del total	4,2%	16,7%	4,2%
Total		Recuento	7	13	4	24
		% del total	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%

Se concluye relación entre las variables competitividad y equipo de trabajo se encuentra en los siguientes niveles: bajo del 4,2%; medio 20,8% y alto 4,2% en base a los datos de los profesionales del Hospital de Chulucanas.

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	135,476a	110	,050
Razón de verosimilitud	68,439	110	,999
Asociación lineal por lineal	,095	1	,758
N de casos válidos	24		

a. 132 casillas (100,0%) han esperado un recuento menor que 5.

El recuento mínimo esperado es ,04.

La significancia es 0.05 se concluye a La competitividad y el trabajo en equipo se relacionan en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.

Medidas Simétricas

		Valor	Aprox. Sig.
Nominal por Nominal	Coefficiente de contingencia	,922	,050
N de casos válidos		24	

Se evidencia, el coeficiente de contingencia acepta la hipótesis alternativa, luego a un coeficiente de significancia 0,05 se concluye la competitividad se relaciona significativamente con el trabajo en equipo, Hospital de Chulucanas del departamento de Piura, año 2018.

CAPITULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

El estudio tuvo el propósito de la determinación si la competitividad se relaciona con el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018 con respecto a las variables competitividad, y por otro lado el trabajo en equipo, con la intención de conocer si a una mayor competitividad hay mayor relación en el trabajo en equipo basado en la calidad y la productividad para tal efecto se aplicó un cuestionario para ambas variables y una entrevista.

El cuestionario fue suministrado a los mismos profesionales y la entrevista a uno de los jefes del Hospital de Chulucanas de esta manera se obtuvieron resultados más confiables sobre las variables de la competitividad y del trabajo en equipo.

Las derivaciones logradas en el análisis de la encuesta realizada en el Hospital de Chulucanas, no deben ser extendida para otras instituciones, se infiere los profesionales vienen realizando su labor muy distante de ser competitiva evidenciándose en la tabla N° 01

Ahora bien, respecto a la competitividad, Porter (2009) consideró, al conjunto de capacidades integradas que se funcionalizan en el ejercicio laboral de la institución o unidad económica como una arquitectura sólida, avanza y se desarrolla; determinando la relación de las variables en el marco de las dimensiones en base a la visión, propuesta de trabajo, capacidad de vinculación y de gestión del conocimiento y de la dimensión productividad basada en las tendencias, de ligarse y crecimiento de las actividades, diversificación y de sistemas de gestión.

Con respecto al trabajo en equipo, según el Manual de trabajo en equipo (2011), es el equipo se forma con un objetivo común que inter relaciona para llegar a la meta, el resultado de unidad y dirección del equipo y un compromiso común obteniéndose los siguientes resultados opinan los profesionales de las dimensiones de planificación sobre la filosofía del factor humano el 45,8% se compromete ocasionalmente, el 33% ocasionalmente participa en forma activa en la planificación del trabajo en equipo, en

la dimensión coordinación desde la percepción sobre el clima el 37.5% manifiesta ocasionalmente es agradable y en la dimensión cooperación el 33, 3 raramente es colaborativo y el 37.5% ocasionalmente es colaborativo

Es así que 54.2 % profesionales opinan, que la determinación de la relación entre el nivel de competitividad y el trabajo en equipo tiene un nivel “medio” percibida por el 50% que opina que tiene un nivel “medio” y 54% ubicada en el nivel “medio” de las variables en el Hospital de Chulucanas véase figura 1 Frente a ello, los resultados reflejan manifiesta el nivel de relación es “media” entre el nivel de competitividad y nivel trabajo en equipo concordante con la investigación (Briola, 2013)

La importancia de las variables de la organización o sociedad empresarial concordante con Obregón (2017) dice a la fecha hay una acepción incompleta de la calidad del servicio, la hipótesis evidencia existe relación con una significancia de 0,05 por tanto la competitividad se relaciona significativamente con el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018. concluyendo, a un nivel de significancia 0,05 La competitividad se relaciona significativamente con el trabajo en equipo del Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, 2018.

Con respecto a la determinación entre la relación de la calidad de la competitividad y el trabajo en equipo; según Deming (1989) puntualiza el agrado de los clientes con respecto a cualquier servicio dado o artículo fabricado, y según los criterios, va hasta la complacencia, de gran satisfacción se evidencia con la calidad del producto que le permite ser competitivo Se dimensionó desde el alcance estratégico desde la visión, axiología, valoración de la propuesta de trabajo, capacidad de vinculación y gestión del conocimiento., observándose los encuestados manifiestan el 29.2% es baja, 54.2% medio y el 16.7% alto sobre el nivel y su relación entre la calidad y el trabajo en equipo

El 62.5% de profesionales precisan se ubica en el nivel “regular” e igualmente en la integración de los valores, el 45.8% en valoración de la propuesta, el 75% en

capacidad de vinculación y el 54,3% capacidad para gestionar el conocimiento para el alcance estratégico

En la relación a la calidad dimensión perteneciente a la competitividad y trabajo en equipo es importante valorar al personal o factor humano considerando como factor relevante al personal, el capital y formación académica en la práctica no se concreta por ello se reflejada en la toma de decisiones porque son unilaterales sin tomar en cuenta las ideas de todos los miembros. Asimismo, otro aspecto negativo que afecta a la calidad de los servicios porque los afiliados no cumplen con sus aportes ni se identifican con la institución.

En el Hospital de Chulucanas en el año 2018, la competitividad se percibe en un nivel regular más de la mitad de los integrantes expresan se cumple en un nivel regular sobre la visión, el cumplimiento de los valores, valoración de la propuesta y la ligación con propuesta de trabajo, concordando con el estudio de Gutiérrez (2010) quien concluye el mercado laboral profesionales con conocimientos de implementación de estrategias estratégicas, tácticas y operativas también de talentos disposición para integrarse en trabajos en equipo.

Es importante que toda empresa, pública o privada valore, planifique las actividades del trabajo en equipo porque las probabilidades de éxito son cada día más complejas, la realidad cada día es más competitiva, limita la toma decisiones en razón cada día aumentan las exigencias de los productos para el logro de la calidad. (Armengol, 2011) asimismo Toro (2015) dice la competitividad y la calidad van en paralelo y para ello se debe establecer espacios de creatividad e innovación, que permita la participación activa y dinámica de las personas, implementando un ambiente laboral amigable.

La determinación de la relación entre la productividad de la competitividad y las actividades en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018: se ubica en un nivel “media”

En base a los resultados el 54.2% de los profesionales perciben la capacidad de tendencias en nivel regular, el 54,1% en un nivel “regular” la capacidad de anticipación de tendencia, en la participación y creatividad tiene un nivel regular del 66,7%, sobre los Resultados de la actividad el 50% opina tiene un nivel “regular”, y del 45.8% manifiesta en el nivel regular se encuentra la diversificación “regular” y el 50% la eficacia de la gestión se ubica en un nivel regular.de los sistemas de gestión tiene un nivel regular.

La productividad, en el Hospital de Chulucanas departamento de Piura, se percibe no hay voluntad para desarrollar el proceso llegar al logro del objetivo.

El trabajo en equipo realizado en el Hospital de Chulucanas en 2018, se percibió por sus integrantes en un nivel medio, en razón la mayoría de sus integrantes expresan según la propuesta realizar un seguimiento de evaluación del trabajo realizado para la obtención de resultados y si se asigna responsabilidades y si se asumen compromisos dentro del Hospital de Chulucanas y que todos participan activamente en el proceso; opinan que raramente se dan las condiciones o casi nunca por lo que concluimos que no se cumplen las características de un verdadero trabajo en equipo, asimismo, no concuerda por lo recomendado por Alcaraz (2006), planteo, el desempeño del producto es fuerte de la organización y sus miembros que la conforman, los han llevado a integrarse por sus esfuerzos bien coordinados.” y Katzenbach (2010), precisa el equipo de trabajo y su buen desempeño siempre van en sincronía, armonía para la óptima funcionalidad pero siempre en el marco de una disciplina básica asimismo con Toro (2015) precisa toda organización es susceptible de implementar procesos de cambio en su interior, pero antes es necesario estudiar el estado en que se encuentra, identificando los factores que fortalecen, el clima organizacional de la empresa y por ende se obtiene mayor productividad con el fin de conseguir mejores resultados.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el marco del objetivo general, la determinación de la relación entre calidad de la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, se ubica en el nivel “medio”; con el 50,0% conforme lo el marco de la variable competitividad y 54,2% de la variable trabajo en equipo,

La calidad dimensión de la variable competitividad se relaciona con la variable el equipo de trabajo desarrollado por los profesionales del Hospital de Chulucanas, 100% del personal, encuentra ubicado en el nivel “medio”

- El nivel de relación entre la dimensión la productividad correspondiente a la competitividad y de la variable Equipo de trabajo, los profesionales del Hospital de Chulucanas, opinan del 100%; el 54.2%.se encuentra en el nivel “medio”

-

RECOMENDACIONES

- Para disminuir la brecha del nivel de relación entre la dimensión de la calidad correspondiente a la competitividad y el Equipo de trabajo de los profesionales del Hospital de Chulucanas, es necesario se realicen talleres de capacitación y mejorar el clima para el logro de la calidad en el trabajo en equipo.

Para disminuir la brecha de la dimensión de la productividad correspondiente a la competitividad y el Equipo de trabajo de los profesionales del Hospital de Chulucanas, es necesario se realicen capacitaciones como desempeñarse en trabajo en equipo, para potenciar el trabajo en un ambiente laboral agradable basado en valores laborales para el logro de la productividad de los trabajos en equipo.

DEDICATORIA

A mi Dios

Quién me guía a diario y por
darme fuerzas para seguir adelante
en mis objetivos trazados y por la
llegada al éxito profesional

.

La autora

AGRADECIMIENTO

A la UNIVERSIDAD San Pedro – Filial Piura, al brindarme la ocasión de llegar a la meta ser una Administradora de Empresas.

A mi asesora de tesis, por brindarme sus conocimientos y entrega hasta este logro que ha permitido cumplir con mi objetivo con éxito.

También agradezco a mis profesores que en mi carrera profesional han brindado un granito de arena a mi perfil profesional.

Les agradezco muy de verás y que Dios los bendiga y les de muchos parabienes.

La autora

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaraz, R. (2006). El emprendedor de éxito. Tercera edición. McGraw Hill. México
- Álvarez, R. y Giacalone, R. (2010) Globalización, Integración y Fronteras En América Latina Mérida, Venezuela
- Benavides, O. (2002). Competencias y Competitividad. Diseño para las organizaciones latinoamericanas. Editorial Mc Graw Hill. Colombia.
- Blanco R. (1999). Productividad: Factor estratégico de la competitividad a nivel global. Bogotá: Editorial Escuela Colombiana de ingenieros.
- Boyatzis, R. E. (2009). Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 28(9), 749-770.
- Borrell (2004), Cómo trabajar en equipo y crear relaciones de calidad con jefes y compañeros. Primera edición. Ediciones Gestión 2000. España
- Briola, M. (2013) El Trabajo En Equipo y su Impacto en la Organización. Universidad de Buenos Aires-Argentina.
- Casa M (2015) “Gestión por competencias y desempeño laboral del personal administrativo en la municipalidad distrital de San Jerónimo” Andahuaylas Perú Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas disponible en <http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/>
- Carbajal, S. y Suárez. C. (2008) Equiparse para trabajar en equipo: conceptos y herramientas para trabajar en equipo en el ámbito laboral
- Carrasco, M (2003) Competencias presentes y requeridas por las funciones Gerenciales ante nuevas realidades empresariales. Tesis Doctoral. URBE Maracaibo. Venezuela.

- Castaño (2011) Propuesta para determinar la competitividad en las empresas del sector comercial del área Metropolitana Centro Occidente AMCO.
- Ccorca M. (2004 -2013) Plan de Desarrollo Distrital Concertado.
- Centro de Estudios de Opinión (s.f.). El cuestionario - el instrumento de recolección de información de la técnica de la encuesta social. De la Universidad de Antioquía Facultad de ciencias Sociales y Humanas.
- Clemente, L. (2001). Venezuela y los Indicadores de Competitividad. Documentos de Trabajo. Proyecto Andino de Competitividad. Venezuela
- COMEX-PERU (2017) Importancia de entender al microempresario
- Chiavenato I. (2000) Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed. McGraw. Hill, Colombia. •
- Deming, W. (1989). Calidad, productividad y competitividad: La salida de la crisis Ediciones Diza de Santos.
- ENAH0 (2017) Estadística de MYPES 2016-2017
- Díaz de Santos (1998) Marketing, Publishing. Gestión eficaz del trabajo en equipo, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/bibliotecauspsp/>
- Drucker, P. (2003). La organización del futuro. México. Editorial McGraw Hill
- Ducker, P.F. (1973). “Reflexiones para un director: Transcripción de los Seminarios celebrados en Madrid y Barcelona”. Asociación para el progreso de la Dirección. Madrid.
- Sánchez, M. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo, Editorial CEP, S.L., E-book Central, <http://ebookcentral.proquest.com/>
- Fernández C. (2011) Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes 2011 Washington DC Estados Unidos
- Fuentes (2010). Aproximación a los factores determinantes de la competitividad de la empresa de distribución comercial - 2006. Tesis Título Profesional. Universidad de La Laguna. España.
- García M: (1993) Técnicas de investigación social. Madrid: Alianza Universidad Textos.

- Gonzales K. (2015). Trabajo en equipo y satisfacción laboral – Estudio realizado con personal de operaciones de telemercadeo de transactel)
- Gutiérrez, E. (2010). Competencias gerenciales. Bogotá: ECOE Ediciones.
- Hellriegel, D. Jackson, S. y Slocum, J. (2002). Administración: Un Enfoque Basado en Competencias. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.
- Ivancevich, J. Lorenzi, P. Skinner, S. y Crosby, P. (2000). Gestión: Calidad y Competitividad. Editorial Irwin. España
- Hernández, Fernández y Baptista, (2010)
- Kerlinger, (2002); citado por Hernández 2003).
- Katzenbach J. y Douglas K. (2010), El trabajo en equipo - ventajas y dificultades. Universidad de Chile.
- Maduro y Rietveldt, F (2008). Competencias del Gerente Educativo en el Desarrollo de la Practica Pedagógica del Docente de Educación Básica. URBE. Revista Redhecs. Venezuela.
- Marketing Publishing (1998) Gestión eficaz del trabajo en equipo Ediciones Días de Santos. Estados Unidos: MAPCAL, S.A., ProQuest E-book Central, <http://ebookcentral.proquest.com>
- Mathews J. (2009). Competitividad. Perú: USAID
- Ministerio de Educación Argentina, (2000) Trabajo en Equipo para Formación y capacitación para el Sector Educación. IPE Buenos Aires Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación. Unesco.
- Organización Internacional del Trabajo; (2009) Competitividad y estrategias de productividad, E-book Central, <http://ebookcentral.proquest.com/>
- Peña Y. (2014) Valores laborales y trabajo en equipo (Estudio realizado en Construfácil Coatepeque) Tesis de Título Profesional de la Universidad Rafael Landívar. Campus de Quetzaltenango.
- Pernía, A.; Coscojuela X. y Vásquez, H. (2005). Exitosos a los 30. Revista Gerente. Abril – 2005.
- Prokopenko J. (2009). Globalización, competitividad y estrategias de productividad, Organización Internacional del Trabajo

- Robbins, S. y Coulter, M. (2000). Administración. 6ta. Edición. Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Tabash, A. (2010) “Factores de la Cultura Organizacional influyentes en la satisfacción laboral del personal administrativo de la Sede Regional Brunca, Campus Pérez Zeledón Universidad Nacional” Tesis Doctoral Universidad Nacional de Costa Rica.
- Thompson y Strickland (2001). Administración Estratégica. 11va. Edición. Editorial McGraw Hill. México.
- Toro (2015). “La Importancia del Trabajo en Equipo en las Organizaciones Actuales” de la ciudad de Bogotá Trabajo de Grado de Especialista en Alta Gerencia, disponible en: <https://repository.unimilitar.edu.co/>
- Torres R. (2016). La competitividad y el trabajo en equipo en el colegio de Profesores de la Región Piura-Año 2015.
- USAID (2009) Competitividad. Perú: Nathan associates Inc
- Urcola, J. (2010). Dirigir personas fondo y formas. Sexta edición. ESIC (Editorial España). España.
- Vara - Horna, Arístides (2010). ¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? *Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada)
- Villalba (2000). El Desafío de la Competitividad. Ministerio de Desarrollo Económico. Santa Fe de Bogotá.
- Winter, R. (2000). Manual de trabajo en equipo, Ediciones Díaz de Santos, Pro Quest E-book Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/biblioteca-causpsp/detail.?docID=3175138>. editorial biblioteca USPSP. Zarate
- (2016) Factores de competitividad y desarrollo local sostenido del Distrito de Ccorca – Cusco, 2016. Tesis de Título Profesional de la Universidad Peruana Austral del Cusco.

ANEXOS

Entrevista

- Nombre del Investigador: Bran Núñez Milagros del Socorro.
- Nombre de la Institución: Hospital de Chulucanas
- Entrevistado, funcionario: del Hospital de Chulucanas de Chulucanas del
departamento de Piura.
- Cargo : Funcionario

Variable Competitividad, con las dimensiones de calidad y productividad

- Dimensión Calidad.

- (1) ¿Usted considera que la filosofía de la institución de la cual es miembro es relevante el factor humano?
- (2) ¿Usted considera que se tienen en cuenta las ideas y aportes de los integrantes del Hospital para la toma de sus decisiones?
- (3) ¿Para los integrantes del Directorio, no tiene importancia el buen desempeño, ni las sugerencias, sino lo importante es cumplir con las metas propuestas?
- (4) Ha propiciado un clima agradable de trabajo (de tolerancia, respeto y buen trato) en su equipo.
- (5) ¿Usted se considera tener las capacidades para accionar un trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas?

Dimensión Productividad.

- (6) ¿Usted siente que en el Hospital de Chulucanas hay mucha colaboración entre todos, y eso les permite obtener ciertos resultados?
- (7) ¿Los Funcionarios (director) del Hospital de Chulucanas interactúa positivamente con el fin de alcanzar de la mejor manera los objetivos de la organización, antes que sus intereses personales?

- (8) ¿En el Hospital de Chulucanas, los funcionarios piensan que, si todas las personas están motivadas y contentas, la productividad aumentará notoriamente?
- (9) ¿El cuerpo directivo de funcionarios y profesionales del Hospital de Chulucanas se caracteriza por tener un clima laboral agradable y sin tensiones?

Variable

Trabajo en Equipo, en las dimensiones de planificación, coordinación y Cooperación.

- **Dimensión Planificación.**

- (10) ¿Usted participa activamente en reuniones de trabajo que se convocan a nivel de funcionarios del Hospital de Chulucanas?
- (11) ¿Los funcionarios han tomado en consideración las experiencias de otros hospitales para brindar un mejor desempeño?
- (12) ¿Se han propuesto evaluar el trabajo realizado por el Hospital de Chulucanas y la manera de mejorarlo?
- (13) ¿Su participación ha sido de forma activa en el diseño del trabajo grupal, aportando con ideas respecto a llevar a cabo sus actividades de la mejor manera posible?

- **Dimensión Coordinación.**

- (14) ¿Cuándo se asignan responsabilidades y se asumen compromisos dentro del Hospital de Chulucanas, todos participan activamente en el proceso?
- (15) ¿Siente que los intereses y necesidades de cada cual son respetados por los demás integrantes del Hospital de Chulucanas?

- **Dimensión Cooperación.**

- (16) ¿Considera usted, existe respeto y consideración por la manera de pensar, sentir y actuar del jefe de cada una de las Oficinas del Hospital de Chulucanas?
- (17) ¿El Jefe de cada Oficina del Hospital de Chulucanas muestran grados de confianza entre ustedes?

- (18) ¿Ha mostrado apertura para resolver los conflictos que puedan surgir en su equipo (haciéndolos explícitos y planteando posibles soluciones)?

Cuestionario de competitividad

Buenos días / tardes

Estimado: Funcionario o Profesional

El presente test es, para conocer tus opiniones e intereses por lo que es importante recoger información sobre: **“La COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL HOSPITAL DE CHULUCANAS – PIURA, 2018**

Con Respecto La competitividad:

INSTRUCCIONES: Las alternativas son las siguientes:

Malo (M), 1

Regular (R), 2

Bueno (B) 3

Muy bueno (MB) 4

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

N°	Ítems	M	R	B	M B.
		1	2	3	4
	Escala de puntuación				
	Dimensión Calidad				
1	1- Alcance estratégico de la visión				
2	2- Integración de los valores				
3	3- Nivel de valoración de la propuesta de trabajo				
4	4- Capacidad de vinculación				
5	5- Capacidad para gestionar el conocimiento				
	Dimensión productividad				
6	6- Capacidad de anticipación de tendencias				
7	7- Participación y creatividad				
8	8- Resultados de la actividad				
9	9- Capacidad de diversificación de las				

	intervenciones				
10	10- Eficacia de los sistemas de gestión				

Con Respecto Al trabajo en equipo

Este cuestionario contiene afirmaciones sobre trabajo en equipo. Para cada pregunta, marque con una X

La valoración es conforme usted marca con una X (el lugar de marcación registra la valoración) muestra cada comportamiento.

Para tal efecto se presenta la valoración en el sistema para el análisis de los datos

Casi nunca (CN)	=	1
Raramente (R)	=	2
Ocasionalmente (O)	=	3
Frecuentemente (F)	=	4
Casi siempre (CS)	=	5

Variable: Trabajo en equipo.

N°	Dimensión: Planificación.	CN.	R	O	F	CS.
11	11-La filosofía de su institución se enfatiza en el factor humano.					
12	12-Participa activamente en reuniones de trabajo.					
	Dimensión: Coordinación.					
13	13-Ha propiciado un clima agradable de trabajo (de tolerancia, respeto y buen trato) en su equipo.					
14	14-Los profesionales en su rol de Jefe de Oficina del Hospital de Chulucanas muestran grados de confianza entre ellos.					
	Dimensión: Cooperación					
15	15-Siente que en el Hospital de Chulucanas hay colaboración entre todos, y eso les permite obtener ciertos resultados.					

16	16. Los trabajadores se asigna responsabilidades y se asumen compromisos dentro del Hospital de Chulucanas, todos participan activamente en el proceso.					
----	---	--	--	--	--	--

Instrumentos validados

Piura 15 de mayo 2019

Estimado Maestro

Mg. Igor Francisco Carrión Domínguez

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre **La COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL HOSPITAL DE CHULUCANAS – PIURA, 2018**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Br. Bran Núñez Milagros del Socorro Bachiller de Administración

Piura 15 de mayo 2019

Dra. Isidora Zapata Periche

Estimado Doctora

Siendo conocedor de su trayectoria académica y profesional académica y profesional, me he tomado la libertad de elegirlo como JUEZ EXPERTO, para revisar el contenido del cuestionario que se pretende utilizar para determinar la relación entre **La COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL HOSPITAL DE CHULUCANAS – PIURA, 2018**

A continuación, presento una lista de afirmaciones ítems relacionados a cada concepto teórico. Lo que se le solicita marcar X el grado de pertenencia a cada ítem con su respectivo concepto de acuerdo a su propia experiencia y visión profesional. Se le pide si cada pregunta es apropiada o congruente con el concepto o variable que se pretende medir

Los resultados de esta evaluación servirán para determinar los coeficientes de validez de contenido del presente cuestionario. De antemano agradezco su cooperación

Br. Bran Núñez Milagros del
Socorro Bachiller de Administración

La COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL HOSPITAL DE CHULUCANAS – PIURA, 2018

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy Buena 61-80				Excelente 81 - 100				OBS
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación															x				x		
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación															x				x		
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	x				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x			

está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Mgr.: Igor Francisco Carrión Domínguez

DNI: 42757274

Teléfono 931469376

La COMPETITIVIDAD Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN EL HOSPITAL DE CHULUCANAS – PIURA, 2018

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se

Indicadores	Criterios	Deficiente 0-20				Regular 21-40				Buena 41-60				Muy Buena 61-80				Excelente 81 - 100				OBS
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																			x		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	x				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																x					
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		x			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		x			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		x			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																x					
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		x			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		x			

está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Dra.: Isidora C. Zapata Periche

DNI: 02649327

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Igor Francisco Carrión Domínguez con DNI N° 42757274 Magister en Gerencia Gubernamental ANR/COP N° 22068, de profesión administración de Empresas, desempeñándome actualmente como Docente de la Universidad Nacional de Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cultura tributaria	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

X

Cumplimiento de las obligaciones tributarias	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

Mg° Igor Francisco Carrión Domínguez
Reg. CLAP22068

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Isidora C. Zapata Periche con DNI N°02649327 Magister en Gerencia Gubernamental ANR/COP .REG CLAP 2450, de profesión Administradora de Empresas. desempeñándome actualmente como docente de la Universidad San Pedro – Filial Piura.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Guía de Pautas y Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Competitividad	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

X

Trabajo en equipo	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología				X	

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 30 días del mes de mayo de Dos mil diecinueve.

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO A LOS PROFESIONALES DEL
HOSPITAL DE CHULUCANAS DEL DEPARTAMENTO
DE PIURA.**

OBJETIVO: Este cuestionario está destinado a recopilar información necesaria para sustento de la investigación que se realiza en la Universidad San Pedro - Filial - Piura.

Sobre La Competitividad y el Trabajo en Equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018
Por lo que se solicita su colaboración en contestar la presente encuesta, Se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene carácter confidencial y para fines académicos.

INSTRUCCIONES: Lea pausadamente las preguntas y marque con una “X” la alternativa que usted crea conveniente y comente de acuerdo a las alternativas siguientes: Malo (M), regular (R), bueno (B) y muy bueno (MB) Con Respecto **La competitividad:**

Agradeciendo su colaboración, se solicita leer cuidadosamente cada pregunta y marque con una (x) su respuesta:

N°	Ítems	M	R	B	M B.
		1	2	3	4
	Escala de puntuación				
	Dimensión Calidad				
1	2- Alcance estratégico de la visión				
2	2- Integración de los valores				
3	3- Nivel de valoración de la propuesta de trabajo				
4	4- Capacidad de vinculación				
5	5- Capacidad para gestionar el conocimiento				
	Dimensión productividad				
6	6- Capacidad de anticipación de tendencias				
7	7- Nivel de participación y creatividad				
8	8- Niveles de resultados de la actividad				
9	9- Capacidad de diversificación de las intervenciones				

10	10- Eficacia de los sistemas de gestión				
----	---	--	--	--	--

Con Respecto **Al trabajo en equipo**

Este cuestionario contiene afirmaciones sobre trabajo en equipo. Para cada pregunta, marque con una X

La valoración es conforme usted marca con una X (el lugar de marcación registra la valoración) muestra cada comportamiento.

Para tal efecto se presenta la valoración en el sistema para el análisis de los datos

Casi nunca (CN)	=	1
Raramente (R)	=	2
Ocasionalmente (O)	=	3
Frecuentemente (F)	=	4
Casi siempre (CS)	=	5

Variable: Trabajo en equipo.

N°	Dimensión: Planificación.	CN.	R	O	F	CS.
11	11- La filosofía de su institución se enfatiza en el factor humano.					
12	12- Participa activamente en reuniones de trabajo.					
	Dimensión: Coordinación.					
13	13- Ha propiciado un clima agradable de trabajo (de tolerancia, respeto y buen trato) en su equipo.					
14	14- Los funcionarios y profesionales en su rol de Jefe de Oficina del Hospital de Chulucanas muestran grados de confianza entre ellos.					
	Dimensión: Cooperación					
15	15- Siente que en el Hospital de Chulucanas hay colaboración entre todos, y eso les permite obtener ciertos resultados.					

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO:

SPSS

Competitividad y el Trabajo en Equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018

```
GET
FILE='C:\BRAN\BRAN2.sav'.
DATASET NAME Conjunto_de_datos1 WINDOW=FRONT.
RELIABILITY
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.
[Conjunto_de_datos1] C:\BRAN\BRAN2.sav
```

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,855	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1- Alcance estratégico de la visión	18,92	24,428	,792	,823
2- Integración de los valores	18,96	24,737	,643	,834
3- Nivel de valoración de la propuesta de trabajo	19,29	25,520	,519	,846
4- Capacidad de vinculación	19,21	27,737	,361	,857
5- Capacidad para gestionar el conocimiento	19,21	28,607	,195	,872
6- Capacidad de anticipación de tendencias	19,29	25,868	,515	,846
7- Participación y creatividad	19,42	27,906	,463	,850

8- Resultados de la actividad	19,21	26,172	,416	,856
9- Capacidad de diversificación de las intervenciones	19,29	22,737	,871	,812
10- Eficacia de los sistemas de gestión	19,21	22,259	,889	,808

Fiabilidad

RELIABILITY

/VARIABLES=P11 P12 P13 P14 P15 P16

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA

/SUMMARY=TOTAL.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	24	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	24	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	6

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
11- La filosofía de su institución se enfatiza en el factor humano.	12,25	12,283	,515	,860
12- Participa activamente en reuniones de trabajo.	12,96	11,433	,731	,818
13- Ha propiciado un clima agradable de trabajo (de tolerancia, respeto y buen trato) en su equipo.	12,96	12,303	,670	,831

14- Los profesionales en su rol de Jefe de Oficina del Hospital de Chulucanas muestran grados de confianza entre ellos.	11,38	11,984	,502	,867
15- Siente que en el Hospital de Chulucanas hay colaboración entre todos, y eso les permite obtener ciertos resultados.	12,92	11,732	,767	,814
16. Los trabajadores se asigna responsabilidades y se asumen compromisos dentro del Hospital de Chulucanas, todos participan activamente en el proceso.	12,96	11,781	,780	,812

FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE:	Bran
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN :	Competitividad y el Trabajo en Equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018
1.3. ESCUELA PROFESIONAL:	Administración de Empresas
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO:	<i>KR-20 kuder Richardson</i>
	<i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN:	08.05.2019
1.7. MUESTRA APLICADA:	24

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:	
Variable Competitividad	

Variable Trabajo en Equipo	
-----------------------------------	--

DNI

Docente Elver Viera Timaná

: **Br. Bran Núñez Milagros del Socorro** Bachiller de
Administración

7. Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema

BRAN2.sav (Conjunto_de_datos1) - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

9 PB 1

	id	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	var	var	var
1	1	4	4	4	1	1	1	2	4	4	4	4	3	3	4	2	2			
2	2	4	4	4	2	1	4	2	4	3	4	4	3	1	4	2	1			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3			
4	4	3	3	1	3	3	1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	3			
5	5	3	4	1	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3			
6	6	3	1	3	3	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2			
7	7	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	4	1	2			
8	8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	1			
9	9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	5	3	3			
10	10	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	4	3	2			

8.

11	11	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
12	12	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	4	3	3			
13	13	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	4	2	2			
14	14	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3			
15	15	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2			
16	16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1				
17	17	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	4	1	1			
18	18	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1				
19	19	1	3	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	3	3	3				
20	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	6	2	2				
21	21	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	4	1	1	3	1	2			
22	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1				
23	23	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3				
24	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	6	2	3				
25																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS 25

9. Matriz de consistencia

Título: **La competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas – Piura, 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	MÉTODO
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	
¿Cuál es la relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018?	Determinar la relación entre la competitividad y el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018	La competitividad se relaciona directamente en el trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.	Enfoque: Cuantitativo Tipo: Diseño: No experimental
Problemas Específicos	Objetivos Específicos		Nivel: Correlacional Transversal Aplicada
¿Cuál es el grado de competitividad en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018?	Determinar el grado de competitividad en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.		Población: 24 profesionales Muestra: 24 profesionales del Hospital de Chulucanas Técnica: Encuesta
¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018?	Determinar el nivel de trabajo en equipo en el Hospital de Chulucanas en el departamento de Piura, año 2018.		Instrumentos: Cuestionario