



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Santamaria Montalvo, Alexy Natali (orcid.org/0000-0002-5605-2083)

ASESORAS:

Dra. Monteagudo Zamora, Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

Dra. Molina Carrasco, Zuly Cristina (orcid.org/0000-0002-5563-0662)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO — PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis lo dedico a mis padres Mario y Angelica, a mis hermanos por imponer su convicción en mi e impulsar que todo se puede lograr en la vida a pesar de los infortunios, lo que me motiva a seguir creciendo profesionalmente.

AGRADECIMIENTO

Un recóndito reconocimiento a toda la plana docente por compartir sus importantes conocimientos para formar profesionales preparados para el campo de estudio.

Mi estimada maestra y doctora: Vilma Monteagudo Zamora, por su paciencia, constancia y conocimiento para ayudarnos a terminar con éxito.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesora de la Tesis, titulada: “Competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo”, cuya autora es SANTAMARIA MONTALVO ALEXY NATALI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

CHICLAYO, 26 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 001725395 ORCID: 0000 - 0002-7602-180	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 01-08-2023 14:44:48

Código documento Trilce: TRI - 0620277

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SANTAMARIA MONTALVO ALEXY NATALI estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
SANTAMARIA MONTALVO ALEXY NATALI DNI: 73183367 ORCID: 0000-0002-5605-2083	Firmado electrónicamente por: ASANTAMARIAMON el 20-08-2023 00:21:23

Código documento Trilce: INV - 1250234

ÍNDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRAC	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnica e instrumento de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS	
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Nivel de competencias gerenciales percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	18
Tabla 2: Nivel dimensional de las competencias gerenciales percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	19
Tabla 3: Nivel del clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	20
Tabla 4: Nivel dimensional del clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	21
Tabla 5: Análisis relacional entre las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	22
Tabla 6: Análisis relacional entre las dimensiones de las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.....	23
Tabla 7: Test para determinar la normalidad de los datos.....	24

RESUMEN

La investigación tiene por objetivo general, determinar la relación entre las competencias gerenciales y clima organizacional en un Centro de Salud de Chiclayo. La metodología es tipo básica, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional. La población es 40 trabajadores de salud. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta y se empleó dos cuestionarios uno de 20 preguntas sobre nivel de competencias gerenciales distribuida en tres dimensiones y otro de 40 preguntas sobre el clima organizacional distribuida en ocho dimensiones valoradas en escala ordinal de Likert, cada una con ficha técnica y con índice de confiabilidad de 0.892. Los resultados fueron el coeficiente de correlación de $-0,207$, con un nivel de significancia bilateral de $0,201$. Estos resultados indican que no se encontró una correlación estadísticamente significativa entre las competencias gerenciales y el clima organizacional percibido por el personal del centro de salud. Se aprecia que todas las probabilidades obtenidas fueron mayores a 5%, por lo tanto, las dimensiones orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo no tienen correlación reveladora con la cultura organizacional. Se concluyó que no existe semejanza entre las variables en estudio.

Palabras clave: Competencias gerenciales, clima organizacional, personal de salud.

ABSTRACT

The general objective of the research is to determine the relationship between managerial competencies and organizational climate in a Chiclayo Health Center. The methodology is basic type, with quantitative approach and non-experimental, correlational design. The population is 40 health workers. For the collection of information, the survey technique was used and two questionnaires were used, one of 20 questions on the level of managerial competencies distributed in three dimensions and another of 40 questions on the organizational climate distributed in eight dimensions valued in ordinal Likert scale, each with a technical sheet and with a reliability index of 0.892. The results were the correlation coefficient of -0.207, with a bilateral significance level of 0.201. These results indicate that no statistically significant correlation was found between managerial competencies and the organizational climate perceived by health center staff. It can be seen that all the probabilities obtained were greater than 5%, therefore, the dimensions results orientation, vocation of service and teamwork have no revealing correlation with the organizational culture. It was concluded that there is no similarity between the variables under study.

Keywords: Managerial competencies, organizational climate, health personnel.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la competitividad por parte de los dirigentes de prestaciones de salud requiere cambios constantes en sus modelos de gestión y eficacia en su sistema de salud. El desarrollo organizacional es vital para toda empresa e importante para el crecimiento y posición frente a la competencia. Para desafiar los cambios en el marco comunitario, financiero, gubernativo y científico, se encuentra en constantes cambios y compensar las perspectivas de su grupo de trabajo y del usuario externo, el director debe tener destrezas, ser un líder, contar con un plan de negocio y tener una intercomunicación asertiva incluyendo las competencias gerenciales y el clima organizacional (Medeiros et al., 2019).

Los líderes deben incorporar la transparencia y la comunicación bidireccional en la cultura de su equipo. Los colaboradores que tienen conversaciones frecuentes y proactivas en el trabajo con los gerentes y el liderazgo, incluidos los temas difíciles, tienen una mayor resiliencia. Los trabajadores que con frecuencia pueden hablar sobre los problemas con sus compañeros de trabajo tienen más probabilidades de ser resilientes que aquellos que tienen estas conversaciones con poca frecuencia evidenciándose de un 48 % frente a 31 %. Esto radica que el líder es el guía de su personal a cargo y por lo tanto de vital importancia que cuenten con habilidades gerenciales y las ponga en práctica dentro de su organización para la mejoría de la empresa y su personal (Escuela de postgrado, Gerens 2019).

Las investigaciones muestran que la formación de equipos y las relaciones positivas en el lugar de trabajo tienen un impacto significativo en los niveles de resiliencia. En 2022, los líderes deben encontrar modos de fomentar esta conectividad para construir equipos más resistentes. Se considera que casi cuatro de cada 10 trabajadores a tiempo completo (39 %) que tienen buenas relaciones con sus compañeros de trabajo tienen una alta resiliencia, en comparación con solo el 11 % con relaciones regulares o deficientes con sus compañeros de trabajo. Además, los trabajadores que están de acuerdo en que sus compañeros de trabajo los apoyan son más resilientes (40 %) que aquellos sin compañeros de trabajo que los apoyen (14 %) (Escuela de postgrado, Gerens 2019).

La Organización Panamericana de la Salud (2019) reorientó la capacidad permanente del personal profesional de la salud entre las naciones del territorio de las Américas. Consiguió una propuesta de evaluar la competencia y desempeño del personal, obteniendo un informe sobre la conducta del recurso en la jornada de trabajo, con la finalidad de asemejar los requisitos de lección y a la vez tener una impresión en los métodos pedagógicos de la asistencia sanitaria. En el Perú, las organizaciones consideran al recurso humano que genere más ingresos, seleccionando al más eficiente y competitivo. Sin embargo, el sueldo mínimo vital no es el adecuado para los profesionales que exigen para el estándar.

La problemática no es ajena en las instituciones que brindan servicios de salud. Dentro de estas se puede observar que el 76% de los empleados no presentan ningún tipo de motivación, lo que disminuye en grande su productividad y compromiso. Un 84% señalan que dentro de la entidad la cultura es importante para los gerentes y que la forma en la que actúan los trabajadores es concordante con lo que se manifiesta en el grupo. En conclusión, el 89% confirma que la cultura garantizará modificaciones de éxito y el 73% de jefes y gerentes concuerdan con la opinión anterior expresada por los trabajadores (Diario Gestión, 2021).

La competencia gerencial es una agrupación de técnicas, destrezas, comportamientos y cualidades de un jefe siendo objetivo en los diferentes ámbitos de trabajo que se presenten. Es la capacidad que posee la persona para manejar una empresa y alcanzar sus objetivos establecidos. Existe tres tipos: cognitivas, emocionales y técnicas de gestión. La cultura organizacional es la apreciación del recurso humano de su entorno de trabajo que influye en su comportamiento diario. El entorno de trabajo incluye diversos elementos (organigrama jerárquico, autonomía, recompensa, prestaciones y beneficios, relaciones de trabajo, colaboración y el liderazgo, condiciones físicas) y radica en el efecto que tiene la conducta y desempeño de los trabajadores (Mejía et al., 2020).

En un Centro de Salud de Chiclayo categoría I-3 está constituido por 40 trabajadores de salud entre administrativos, personal técnico y profesionales. La demanda de pacientes para consultorio externo y estrategias ha aumentado, debido que por pandemia de COVID la atención fue limitada y solo se atendía emergencias.

Actualmente se encuentra activos toda la cartera de servicios (Medicina, enfermería, obstetricia, psicología, odontología, nutrición). Los inconvenientes entre el recurso humano en los servicios perturban el desempeño de su jornada laboral, siendo percibido por el ambiente laboral, rendimiento y eficiencia. Las quejas por parte de los pacientes en la demora de la atención en los consultorios son a diario y retrasa la atención diaria a los consultorios. Debido a lo antes mencionado se plantea la siguiente problemática genérica: ¿cuál es la relación entre la competencia gerencial y cultura organizacional percibido en el personal que labora en Centro de Salud de Chiclayo?

El trabajo de tesis se justificó que las instituciones públicas cuenten con un ambiente armonioso, que permita que el personal de salud se identifique con su institución y brinde un servicio de calidad. En este sentido el trabajo de investigación está orientado a mejorar el clima organizacional. La publicación cuenta con fundamento empírico, el personal de salud debe adquirir conocimientos gerenciales y aplicarlos en el día a día para sumar en el progreso e incremento del enfoque clínica y mejorar la cultura organizacional de un ambiente profesional. Además, el presente trabajo de investigación servirá de referencia para el centro de salud y los profesionales que asumen cargos gerenciales. Los resultados obtenidos de la presente tesis fueron transmitidos a la jefa de establecimiento para que pueda analizarlos y evaluarlos por el bien común de sus trabajadores a cargo.

El estudio tiene por objetivo general: determinar la relación entre las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo y por objetivos específicos:

- Identificar el nivel de competencias gerenciales percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.
- Analizar el clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.
- Evaluar la relación entre las dimensiones de las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo. La hipótesis para el trabajo de estudio fue: existe relación entre competencias gerenciales y clima organizacional por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Actualmente estudios científicos y tecnológicos vienen influyendo en mejorar la calidad y eficiencia de trabajo en las diferentes áreas de desarrollo laboral, por tal motivo podemos afirmar que los antecedentes del trabajo de investigación se seleccionaron considerando los tópicos del problema en estudio, de tal modo que han permitido clasificar, planificar y edificar el presente trabajo, así cabe mencionar los trabajos de investigación más relevantes relacionados con el problema de investigación fueron:

En el plano mundial se ha creído conveniente considerar a:

También Duarte (2020) en Colombia, afirma que la formación de un gerente favorece un clima laboral óptimo, dado que es el ambiente en donde el recurso humano se desenvuelve para elaborar sus funciones diarias, siendo fundamental el bienestar del trabajador para que logre traer resultados positivos a la empresa. Luego Chavarría et al. (2020) en México, consumaron la apreciación de los trabajadores es efectiva y propicia en correlación al escenario de trabajo, si existe un buen clima laboral entonces la colaboración y comunicación será efectiva y permite el trabajo en equipo.

Laverde & Sánchez (2020) en Brasil, aseveraron las jefaturas de enfermería deben dirigir de forma positiva a la institución siguiendo las reglas corporativas a medio y largo periodo para someter prácticas que estimulen el resultado favorable. Santos (2017) en México, obtuvo el nivel de conocimiento del ambiente laboral es agradable en el artículo debido a que el personal se siente parte de equipo de trabajo, realizando las funciones que le competen según su profesión u oficio. También Juárez (2018) consumó que la dirección y entusiasmo están pertinentes con el alto grado de clima organizacional y se interponen la conciliación en el ambiente de los representantes.

Hernández (2017) con el propósito de diagnosticar los modelos de estilos de liderazgo y cultura organizacional teniendo de base la comunicación, hizo referencia en el marco metodológico la aplicación de un trabajo tipo básico y cuantitativo. El trabajo de investigación finalizó afirmando que el clima organizacional es bajo, como consecuencia de la falta de comunicación y coordinación entre gerente, personal administrativo y trabajadores.

Tumbaco (2021) su propósito fue determinar las capacidades gerenciales del profesional de enfermería del área de gestión hospitalaria. Para el estudio de este problema se recurrió a la aplicación del enfoque cualitativo y el método de estudio fue documental. El desarrollo, estructura y organización de la investigación radica en literaturas relacionadas con las destrezas directivas y gestión hospitalaria. El método de interpretación de textos fue la principal fuente de conocimiento e información. Concluye, para obtener eficientes resultados en el área de salud, la atención de las personas que necesitan de los servicios en instituciones hospitalarias, debe ser atendidas por personal que cuente con una formación profesional y conozca de las competencias gerenciales e importantes para mejorar la gestión administrativa.

Rojas (2018) concluye que la mayoría de los licenciados en enfermería cuentan con conocimientos actualizados en habilidades gerenciales y conocen sus indicadores. El análisis de estudio determinó que el grado de conocimiento sobre capacidades gerenciales de los enfermeros fiscalizadores. Se obtuvo que las enfermeras de la condición III fue el 85.71%. El 100% del personal de salud encuestados declararon que los supuestos trazados por la agrupación en el hito de liderazgo, el 80,95% del personal tiene destrezas de guía para el recurso humano de enfermería, el 85,71% declaró ser capaz de influir efectivamente en la actitud del profesional de enfermería.

Heno (2018) concluye que los juicios de estimación y práctica reconocidos en la literatura descriptiva son: medición de rendimiento, apreciación por destrezas, progreso y programaciones, por servicios básicos brindados, eficacia en la atención y por indicadores. La indagación de la investigación estableció importantes juicios utilizados para evaluar la competencia laboral del profesional de enfermería. El estudio fue descriptivo. Las conclusiones revelaron que las pautas de estimación y desempeño fueron seis: efectos, destrezas, métodos e instrucciones, prestación de productos, calidad de la cuidado e indicadores, donde prevaleció la eficacia en el cuidado al usuario externo en los consultorios.

Apolo (2017) concluye que la atención usuario-paciente, depende de la eficiencia del desempeño laboral de los licenciados en enfermería y está en función de su entorno laboral. El objetivo primordial fue asemejar los resultados de situaciones psicosociales del ejercicio profesional. El procedimiento fue no práctico, característico y transversal. Se concluyó que el rendimiento laboral no está afectado por las situaciones psicológicas y sociales, el 86,15% considera que las licenciadas en enfermería los atendieron apropiadamente en semejanza al cuidado recibido, el 89% se aprecia conforme con la información proporcionada por las enfermeras.

En el Plano Nacional se ha creído conveniente considerar a:

Janqui (2017) concluyó que las habilidades gerenciales del personal que labora son divisadas convenientemente como viables en un 46.5% de los encuestados. La apreciación de la cultura organizacional del personal que labora es de 65.8% de los encuestados resulta por mejorar. El objetivo fue calcular la capacidad del nivel de correlación del conocimiento de competencias gerenciales con la apreciación de la cultura organizacional en el personal que trabaja en Cuna Más. La metodología fue tipo cuantitativa, descriptiva.

Moreno (2017) el presente trabajo fue formar la dependencia entre los roles gerenciales y el clima organizacional de un Hospital. La metodología fue descriptiva, de enfoque cuantitativo; de diseño no práctico. Los alcances del estudio fueron el estudio de Spearman, en donde la valoración del coeficiente de reciprocidad es ($r = 0.844$) que muestra una similitud efectiva positiva, también la valoración de $P = 0,001$ resulta menor al de $P = 0,01$ y la relación es representativa al 99% y se contradice el supuesto nulo (H_0) consiguiendo que las competencias gerenciales se conciernen elocuentemente con el clima organizacional.

Núñez, et al. (2018) en sus conclusiones determinan que las rivalidades de los expertos influyen efectivamente en la fase de sistematización de la gestión económica del establecimiento público, y propone métodos de concientización para los gerentes de las Instituciones Públicas en nuestro País; generando una transformación en el pensamiento de las personas y asumiendo un cambio para

mejorar la prestación pública. La metodología que permitió obtener los resultados fue de enfoque cuantitativo y de diseño correlacional causal.

Arrascue (2019) concluye que las capacidades gerenciales y clima organizacional del recurso humano del Hospital tienen una relación vertical y razonable ($Rho=0,424$). El objeto de trabajo del estudio fue comprobar la correlación entre ambas variables. Su metodología empleada fue estudio no empírico, correlacional, transversal y de enfoque cuantitativo. Los resultados del estudio fueron el 55,8% de los colaboradores observó que las capacidades gerenciales de sus gerentes eran convenientes, mientras que el 44,2% moderadas y ninguno como inoportunas.

Mancha (2020) tuvo como propósito fue indagar la correlación entre la dirección y la cultura organizacional observado por el personal enfermero. Los resultados fueron alcances de P son < 0.05 , por consiguiente, la dependencia entre rendimiento, enfoque, dimensión de aprendizaje y aprender, capacidades, responsabilidad, confianza, interés, autoconocimiento, satisfacción y dirección son coherentes con el clima organizacional. Al utilizar el factor de Similitud de Pearson se tiene una correspondencia en 45% es decir indicadora entre estas dos inconstantes en estudio dado que el valor de $P = 0.00$ menor a 0.05.

Fuertes (2021) del análisis de la investigación afirma una correlación indicadora entre la competencia gerencial y clima organizacional de una profesión de salud y resulta positiva moderada. El objetivo del informe fue comprobar la relación entre las variables de estudio. Los resultados arrojaron una representación < 0.05 entre las inconstantes investigadas y un factor de reciprocidad de Spearman de 500.

Grandez (2021) en su tesis deduce que existe una correlación entre habilidades gerenciales y ejercicio laboral del personal. El objetivo fue comprobar la relación de las variables mencionadas con anterioridad. El resultado indica el grado de conocimientos de las capacidades gerenciales, el 30.9% de los empleados refiere que casi nunca se evidencia estas destrezas y se encontró una reciprocidad positiva alta entre las destrezas interpersonales y el ejercicio laboral

sig. ($,000 > ,05$) y semejanza ($r = ,692$); sin embargo, se encontró una semejanza positiva alta entre las entre las inconstantes sig. ($,000 > ,05$) y similitud ($r = ,791$).

Pucuhuayla (2021) del análisis de la investigación dedujo que si existe semejanza entre las variables en estudio con un factor de semejanza de Rho Spearman de 0.821 que representa la relación efectiva muy aguda. El objetivo fue explicar la correlación entre las variables en estudio. La investigación fue tipo correlacional. Se obtuvo que el grado de la competencia gerencial en un nivel bueno con un 54 %, siendo la dimensión de planificación y dirección la que se encuentra más avanzada con un 49%, valor que pertenece a un buen indicador. Moscoso E. (2021) cuya finalidad fue concretar la correlación entre la competencia gerencial y cultura organizacional del personal funcionario. Los resultados reconocieron la relación inmediata e indicadora entre las constates de investigación, encontrándose la rho de Spearman = 0,805. Demostrando una semejanza efectiva alta y se determinó el alto predominio de las competencias gerenciales respecto al cultura organizacional.

Mucha (2021) del análisis de la investigación obtuvo que existe una dependencia directa entre competencias gerenciales y cultura organizacional. Los resultados para el indicador de competencias gerenciales es 66,7% indicaron que se encuentra en el grado alto, frente al inconstante clima organizacional el 76,7%. Franco (2022) del análisis de la investigación se puede concluir que coexiste una correlación del valor de p de 0,001 positiva media entre destrezas de gestión y cultura institucional. El propósito de la investigación fue organizar la correspondencia entre capacidades de gestión y el clima institucional del trabajador de un organismo público. Los resultados evidenciaron un nivel apropiado para capacidades de gestión y resultado por mejor el ambiente laboral.

A nivel local se encontraron los siguientes estudios:

Pérez (2022) del análisis del estudio concluye que prevalece una similitud muy alta entre las magnitudes de las variables con las teorías generales ($p < 0.05$). El objeto fue establecer la correlación entre la cultura organización y rendimiento laboral del personal de salud asistencial. Los resultados arrojaron una similitud muy significativa evidente entre las variables ($p:000$; $r:688^*$), indicando que la gerencia

de una de las variables nos condujo a entender el problema. Se evidenció predominancia del nivel medio para el clima institucional (54%). El clima institucional es fundamental para el desarrollo de sus funciones del personal que labora en la empresa siendo más eficaces y productivos.

Para referirnos a las competencias gerenciales, diversos autores usan terminología diferente. Actualmente las expresiones que tienen un significado similar relacionadas con las competencias directivas son, normas gerenciales, procesos, destrezas, gerenciales entre otras. A continuación, contamos con las siguientes definiciones:

En las organizaciones públicas y privadas el progreso y desarrollo a nivel institucional está supeditado a la forma como el líder aplica de manera satisfactoria, eficiente, táctica y técnica las normas gerenciales, de tal modo que permitan mejorar el desarrollo organizacional de las entidades. Por lo tanto, todas estas destrezas se validan como instrumentos esenciales en los directivos y se califican como destrezas actitudinales y determinables (Whetten & Cameron 2011).

Las normas gerenciales son instrumentos personales con los que cuentan los directivos con el propósito de poder lograr sus metas y los objetivos a nivel organizacional, así mismo es indispensable dejar en claro que todos los procesos de ejecución de las disputas constituyen un beneficio en el desarrollo eficiente de una determinada empresa. Por consiguiente, cabe mencionar que las peculiaridades que poseen los directivos se convierten en conductas observables direccionables eficientemente en el ejercicio profesional incluyendo integralmente los contenidos, destrezas, cualidades, que se asimilan específicamente en lo personal y son factores esenciales en las entidades (SERVIR, 2019).

Todo este conglomerado de estrategias y funciones determinan el éxito de una empresa y el cumplimiento de todo lo planificado a nivel institucional, con el propósito de alcanzar los fines planteados, incluyendo mano de obra y los recursos humanos de los trabajadores. Por lo tanto, considerando estos tópicos se hace necesario plantear nuevas estrategias en la administración que permitan orientar a las entidades institucionales hacia sus metas trazadas. De lo antes mencionado se puede deducir que los directivos públicos son los responsables inmediatos del éxito

de toda la gestión administrativa de las entidades públicas y privadas que buscan un mejor servicio a la ciudadanía. El gerente de una institución debe adquirir destrezas y conocimientos que guíe a su equipo de trabajo para el cumplimiento de metas en común y traer mejoras a la empresa u organización (SERVIR, 2019).

Para Robbins & Coulter (2018) las normas gerenciales, son todas aquellas funciones o actividades que el director debe desempeñar como la máxima autoridad con el propósito de mejorar su trabajo gerencial a nivel de la institución. Según lo expuesto se puede indicar que el rol directivo a nivel gerencial consta de tres niveles:

- El nivel de roles interpersonales relacionados directamente con las personas en el ámbito laboral, como por ejemplo la relación directa con el representante y el líder.
- El proceso de asimilación, recepción y transmisión de toda la información incluyendo a los elementos indispensables como el monitor, difusor y portavoz.
- En las organizaciones públicas el progreso y desarrollo a nivel institucional depende del dictamen o elecciones oportunas que elija el director con los representantes, emprendedores y negociadores inmersos en la empresa.

Los líderes directivos a nivel institucional están en la obligación de conocer y aplicar habilidades y actitudes como, por ejemplo: procedimientos, recursos humanos y teóricos, con el objetivo de mejorar a nivel de la organización. El personal que integra el grupo directivo, trabajadores administrativos y de servicio, deben contar con los conocimientos, las habilidades técnicas, así como los avances científicos y tecnológicos, que le permita desenvolverse eficazmente en sus labores, todo el conglomerado de tareas se debe monitorear bajo la acción de un especialista (Vera, 2017).

Las destrezas técnicas lo conforman el conjunto de saberes académicos y experimentales indispensables en la ejecución de las actividades, trabajos particulares que constituyen las bases para el logro de las metas trazadas para el desarrollo institucional. A nivel de la institución hay que considerar que el triunfo en toda empresa depende y se basa en las relaciones existentes con el personal

gerencial, administrativo y de servicio. Las metas trazadas a nivel institucional dependen directamente de la aplicación de las destrezas del director en el ámbito laboral, ya que influyen en el desempeño de todo personal, logrando resultados eficientes en la mejora de la empresa (Robbins & Coulter 2018).

Los líderes de las organizaciones logran el éxito a nivel empresarial siempre y cuando trabajen con todo su personal en forma conjunta o en equipo para unir esfuerzos y lograr las metas trazadas. Estas destrezas incluyen: orientación, experiencia institucional, comisión de cargos, liderazgo en conjunto y estimulación permanente del personal. Los líderes que tienen a cargo el progreso y desarrollo de las entidades públicas y privadas, deben tener presente que el éxito de la organización depende del trabajo en equipo de todo el personal gerencial, administrativo y de servicio. Es decir, debe funcionar como un sistema completo al servicio de la empresa (Robbins & Coulter 2018).

El progreso de cualquier institución se relaciona directamente con la experiencia o capacidad del líder y debe desarrollarse con la participación de todo el personal o colaboradores, sin importar la función o área en el que se desempeñan e interrelacionándose para lograr los objetivos trazados a nivel organizacional. Todas las habilidades personales que poseen los trabajadores de la empresa deben ser aprovechadas para el buen manejo y desarrollo de la organización. Propone un estereotipo basado en ciertas destrezas y actitudes indispensables en la administración, asociándolas en conjuntos de empleados, individuales y equipos. Por lo tanto, se puede lograr cambios positivos en las organizaciones si se liderara un trabajo en equipo (Vera, 2017).

Se debe tener en cuenta que los líderes deben saber actuar frente a una situación problemática en el ámbito laboral de manera pertinente y eficaz, es decir poseer la capacidad para identificar la problemática, ser parte de ella y buscar soluciones inmediatas en equipo, que conlleven a mejorar el desempeño laboral en beneficio de la organización. El éxito de toda organización plantea competitividades diagonales para desarrollar un mejor servicio público, considerando los tópicos que exige la modernización del estado actual y los ejes destinados a prestar servicios y relaciones sociales (SERVIR, 2019). Las competencias gerenciales cuentan con 3

dimensiones que se detallan a continuación:

La dimensión orientada a los resultados nos define que las organizaciones logran consolidarse con éxito en el mercado competitivo siempre y cuando desarrollen programas y procedimientos particulares que permitan lograr un trabajo efectivo. Los datos obtenidos son considerados como las metas que la organización planifico obtener a largo y mediano plazo en todo el proceso administrativo (Vera, 2017). El impacto social en las entidades depende de la aplicación técnica e imagen que la gerente tenga para direccionar las actividades hacia el logro de las metas y objetivos, considerando el nivel o estatus y teniendo en cuenta los plazos establecidos según las exigencias de los usuarios. Cabe mencionar: el desarrollo de las actividades designadas y ordenar las actividades con el propósito de lograr las metas organizacionales, así mismo diseñar planes estratégicos que permitan alcanzar los objetivos trazados (SERVIR, 2019).

La dimensión vocación de servicio nos refiere que el directorio a nivel de organización debe considerar las dimensiones para integrar las siguientes competencias que impulsen el buen desarrollo de la empresa: considerar las demandas, compensar las exigencias de los usuarios de acuerdo a los parámetros requeridos, con el propósito de brindar un mejor servicio teniendo en cuenta las exigencias de los usuarios. Así mismo se debe indicar que la preferencia de los servicios es una estrategia para satisfacer el impacto de los usuarios, prestar atención y comprenderlo amablemente, en forma satisfactoria y cordial (SERVIR, 2019).

La dimensión orientada al trabajo en equipo considera que el progreso de la organización depende de los factores como, por ejemplo: las faenas en conjunto, realización de las actividades destinadas en su respectivo espacio, organización con los integrantes de su grupo y correspondencia pertinente. Los representantes de la gerencia institucional, deben tener como objetivo una buena conducción para que todos los integrantes sean eficaces y puedan tener excelentes relaciones en el plano laboral, de tal modo que influyan en su desempeño (Whetten & Cameron 2018).

El clima organizacional define que todas las organizaciones dependen del trabajo en equipo de todo su personal y hace mención que todos integrantes de las entidades deben proyectarse al propósito de la misión y visión que persigue toda empresa. Todas las estrategias del proceso institucional, incluyen actualización, replicas, integración de grupos, diseño de fuentes de trabajo, administración direccionada a la obtención de resultados, planificación y redundancia en la conducta institucional. El progreso institucional integra, planifica y orienta la efectividad del trabajo en las entidades. Este parámetro se plantea y diseña para solucionar las interferencias que limitan la fluidez operacional de la organización, descentralización y la pésima comunicación.

Las organizaciones deben ser consideradas como un sistema y tener principios basados en una ideología que considere como eje fundamental al ser humano, considerar sus destrezas, ideas y estrategias para ser un elemento generador del desarrollo integral en la sociedad. Así mismo las entidades públicas y privadas se consideran como el espacio o lugar que cuenta con los requerimientos indispensables para acoger el personal y estos puedan progresar satisfactoriamente para el beneficio de la organización (Chiavenato,1994).

La teoría del desarrollo organizacional tiene en cuenta los avances científico-tecnológicos de este mundo globalizado se puede afirmar que el avance de las entidades requiere de su educación institucional y de su estructura como un sistema funcional. Con el transcurrir del tiempo se ha podido observar cómo vienen evolucionando las instituciones administrativas, con sus ideologías oficinistas y sus ideologías de eventualidad.

La teoría de sistema, nos refiere que actualmente los análisis sobre los sistemas nos permiten analizar el alcance logrado por las agrupaciones humanas, que es el indicador del progreso institucional. Los tópicos de las organizaciones se consideran dentro del marco interdisciplinario, que es aplicable a todas las agrupaciones sin considerar su estereotipo.

La teoría del clima organizacional de Likert es un enfoque desarrollado por el psicólogo Rensis Likert en la década de 1960 que sostiene que el clima organizacional es un factor crítico en el éxito de una organización. Se define como

la percepción colectiva de los empleados sobre la cultura y el ambiente de trabajo en una organización. El clima organizacional incluye factores como la comunicación, la motivación, la satisfacción laboral, el compromiso y la confianza. Según la teoría de Likert, el clima organizacional influye en la motivación y el rendimiento de los empleados y también puede tener un impacto en la cultura y la estructura de la organización.

Teniendo en cuenta un punto de vista personal se puede afirmar que toda entidad incluye cuatro niveles gerenciales: sistemas operativos relacionados con el ordenamiento de la información y los niveles directivos que se encargan de procesar los datos obtenidos. Los niveles de control encargados de monitorear el funcionamiento de acuerdo a lo planificado. Los niveles informativos, proporcionan la información requerida para el logro de los objetivos planteados.

Según Koys & Decottis (1991), Menciona ocho dimensiones.

- Autonomía, es el conocimiento que tiene el participante acerca de la independencia y compromiso en la toma de las decisiones en su trabajo.
- Cohesión, es la apreciación de las relaciones entre trabajadores dentro de la institución.
- Confianza, es la facultad de libertad que posee cada miembro del equipo para poder relacionarse y comunicarse abiertamente con todos los integrantes de la organización.
- Presión, es la idea que se tiene por el respeto a los estándares de desempeño, funcionamiento y finalización de tareas.
- Apoyo, es la percepción que se tienen los colaboradores acerca del respaldo y la tolerancia por la conducta, lo cual incluye errores al formarse y errores al trabajar.
- Reconocimiento, es la percepción que tienen los integrantes de la organización en lo que respecta a la recompensa que reciben a cambio de su contribución a la institución.
- Equidad, es la percepción que tienen los colaboradores respecto a las políticas y reglamentos de igualdad y claridad en la organización.
- Innovación, es la percepción que tienen los trabajadores acerca del estado de ánimo para asumir retos, riesgos y emplear su creatividad.

III.METODOLOGÍA

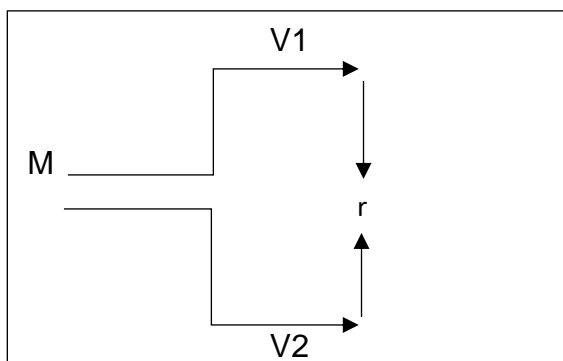
A continuación, hablaremos acerca del marco metodológico de estudio.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El informe fue tipo básica obtiene información científica para interpretar e incrementar sus métodos de estudio de un suceso o hecho determinado (CONCYTEC, 2018). Con enfoque cuantitativo porque se basa en el análisis numérico y objetivo, que busca deliberadamente la comprobación de las hipótesis planteadas (Sánchez, 2019). Según su carácter descriptiva porque conoce el acontecimiento en estudio, se va aplicar dos cuestionarios para recoger la información y comparar (Hernández, 2017).

El método de estudio es correlacional, porque busca el grado de similitud entre las variables de estudio. El diseño es no experimental, se trata de no manipular las variables de estudio, sino que se observa tal y como se comportan los fenómenos en su contexto natural (García & Sánchez 2020).

Esquema:



En el que:

M : Personal de salud de un Centro de Salud de Chiclayo

V1 : Competencias Gerenciales

V2 : Clima organizacional

r : Representa la correlación que existe entre las variantes

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1:

Competencias Gerenciales: combinación de técnicas, destrezas, conductas y cualidades que una persona debe poseer para ser eficaz en cualquier puesto de trabajo. VER ANEXO 1

Variable 2:

Clima organizacional: el espacio donde una persona realiza su trabajo cotidiano y la relación entre el recurso humano, que influyen en las actividades diarias en el que se desenvuelven los trabajadores de una institución. VER ANEXO 1

3.3. Población, muestra y muestreo

La investigación tiene población, son las evidencias que se desean estudiar, poseen rasgos homólogos y determinadas para un estudio. La población se encuentra conformado por 40 trabajadores de un centro de salud de Chiclayo. Por lo tanto, se ha considerado a los 40 trabajadores en la población por ser menor a 50 personas (Quispe, 2020). VER ANEXO XI

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

Se utilizó un cuestionario por variable. Se ha considerado 2 cuestionarios como instrumentos; los autores Hernández & Mendoza (2018) recaban información a través de un grupo de interrogantes con valores propuestos con anterioridad o por el investigador, siendo estas desarrolladas por las unidades de análisis, en este caso por los colaboradores del centro de salud a intervenir. La variable 1: el cuestionario de esta variable es tomada de Chinchay (2018) el cual presenta 20 ítems con respuestas tipo Likert. Para la variable 2: para esta variable el cuestionario también es tomado de la investigación Rodríguez (2018) el cual presenta 40 ítems con respuestas tipo Likert. VER ANEXO II, III y V

Validez de los cuestionarios: los cuestionarios fueron validados y cuentan con ficha técnica respectivamente. VER ANEXO IV y VI

Confiabilidad: Es el grado de medición de la consistencia de un instrumento (Cronbach,1951) el cual sirve para ver el grado de confiabilidad de los dos instrumentos de nuestra investigación. VER ANEXO VII

3.5. Procedimientos

El estudio tuvo en cuenta los siguientes pasos:

1. Se planteo la situación problema y especifico las inconstantes de tesis.

2. Se realizó una investigación profunda de la literatura para el marco referencial.
3. Se definió la población.
4. Se coordinó con las autoridades del Centro de Salud de Chiclayo para el permiso correspondiente.
5. Se acudió al Centro de Salud de Chiclayo para aplicar el instrumento a cada participante que acepto participar en la investigación.
6. Se procesó y analizó la información obtenida de la aplicación de los cuestionarios del estudio, luego se desarrolló el capítulo cuatro.
7. Se elaboró y entrego el informe de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Los cuestionarios fueron ordenados a una base de datos de Excel para luego ser analizados a través de tablas que responden a los objetivos del estudio con el programa IBM SPSS, Los resultados fueron analizados estadísticamente, a través del indicador de estabilidad de Alfa de Cronbach, para determinar la Confiabilidad. VER ANEXO XII

3.7. Aspectos éticos

Esta tesis se realizó, teniendo en cuenta los previos componentes:

1. Valor, las nuevas literaturas de la investigación servirán de base para que siguientes investigaciones tengan otra perspectiva.
2. Validez científica, se utilizó para el estudio: apartados, revistas, investigaciones y manuales confiables y renovados.
3. La elección de los participantes fue equitativa y fueron miembros de la población.
4. Igualdad propicia de ventaja/desventaja, los colaboradores contribuyeron con sensatez ser parte del estudio.
5. Tolerancia a la virtud de las personas, se informó a través de consentimiento informado a los participantes que deseaban participar del estudio y se guardó la privacidad.

IV. RESULTADOS

Al aplicar el cuestionario de recopilación de información, se recogió la siguiente información, agrupadas en tablas que a continuación se detallan:

Tabla 1

Nivel de competencias gerenciales percibido por el recurso humano que labora en un establecimiento de Salud de Chiclayo

	Competencias Gerenciales	
	f	%
Insuficiente	1	2,5%
Aceptable	7	17,5%
Sobresaliente	32	80,0%
Total	40	100,0%

La representación del nivel de competencias gerenciales en un Centro de Salud en Chiclayo. Según los datos recopilados, un porcentaje muy pequeño (2,5%) considera que las competencias gerenciales son insuficientes. Sin embargo, la mayoría de los participantes (80%) distingue que las competencias gerenciales son sobresalientes, mientras que un porcentaje significativo (17,5%) las considera aceptables.

La mayoría de los colaboradores reconoce que el personal de salud posee estrategias y funciones que establecen el éxito de la institución y el cumplimiento de todo lo planificado, con el propósito de alcanzar los fines planteados. De lo antes mencionado se puede deducir que los directivos públicos son los responsables inmediatos del éxito de toda la gestión administrativa de las entidades públicas y privadas que buscan un mejor servicio a la ciudadanía.

Tabla 2

Nivel dimensional de las competencias gerenciales percibido por el personal que trabaja en un Centro de Salud de Chiclayo

	Competencias Gerenciales					
	Insuficiente		Aceptable		Sobresaliente	
	f	%	f	%	f	%
Orientación a resultados	1	2,5%	4	10,0%	35	87,5%
Vocación de servicio	1	2,5%	10	25,0%	29	72,5%
Trabajo en equipo	1	2,5%	17	42,5%	22	55,0%

Los resultados muestran el grado dimensional de las competencias gerenciales percibido por el trabajador de un establecimiento de Chiclayo. En cuanto a la competencia de Orientación a resultados, el 2,5% considera que es insuficiente, el 10% la percibe como aceptable y el 87,5% la califica como sobresaliente. En relación a la competencia de Vocación de servicio, el 2,5% la considera insuficiente, el 25% la percibe como aceptable y el 72,5% la califica como sobresaliente. Por último, en la competencia de Trabajo en equipo, el 2,5% la considera insuficiente, el 42,5% la percibe como aceptable y el 55% la califica como sobresaliente.

Tabla 3

Nivel del clima organizacional percibido por el recurso humano en un Centro de Salud de Chiclayo

	Clima Organizacional	
	f	%
Desmotivante	1	2,5%
Estable	17	42,5%
Fomentador	22	55,0%
Total	40	100,0%

La información muestra el grado del clima organizacional percibido por el trabajador en una institución de salud de Chiclayo. Según la información recogida del cuestionario aplicado a los colaboradores, el 2,5% de los participantes considera que el clima laboral es desmotivante, mientras que el 42,5% lo percibe como estable y el 55% lo califica como fomentador.

Las organizaciones dependen del trabajo en equipo de todo su personal y hace mención que todos integrantes de las entidades proyectarse al propósito de la misión y visión que persigue toda empresa. Todas las estrategias del proceso institucional, incluyen actualización, replicas, integración de grupos, diseño de fuentes de trabajo, administración direccionada a la obtención de resultados, planificación y redundancia en la conducta institucional. El progreso institucional integra, planifica y orienta la efectividad del trabajo en las entidades. Este parámetro se plantea y diseña para solucionar las interferencias que limitan la fluidez operacional de la organización, descentralización y la pésima comunicación.

Tabla 4

Nivel dimensional del clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo

	Clima Organizacional					
	Desmotivante		Estable		Fomentador	
	f	%	f	%	f	%
Autonomía	1	2,5%	5	12,5%	34	85,0%
Cohesión	9	22,5%	5	12,5%	26	65,0%
Confianza	2	5,0%	16	40,0%	22	55,0%
Presión	4	10,0%	21	52,5%	15	37,5%
Apoyo	1	2,5%	1	2,5%	38	95,0%
Reconocimiento	1	2,5%	15	37,5%	24	60,0%
Equidad	7	17,5%	23	57,5%	10	25,0%
Innovación	1	2,5%	2	5,0%	37	92,5%

Según las fichas recopiladas aplicadas a los personales del Centro de Salud, se observa lo siguiente: En relación con la dimensión de Autonomía, el 2,5% considera que el clima organizacional es desmotivante, el 12,5% lo percibe como estable y el 85% lo califica como fomentador. En cuanto a la dimensión de Cohesión, el 22,5% lo considera desmotivante, el 12,5% lo percibe como estable y el 65% lo califica como fomentador. En la dimensión de Confianza, el 5% lo considera desmotivante, el 40% lo percibe como estable y el 55% lo califica como fomentador. En la dimensión de Presión, el 10% lo considera desmotivante, el 52,5% lo percibe como estable y el 37,5% lo califica como fomentador.

En la dimensión de Apoyo, el 2,5% lo considera desmotivante, el 2,5% lo percibe como estable y el 95% lo califica como fomentador. En la dimensión de Reconocimiento, el 2,5% lo considera desmotivante, el 37,5% lo percibe como estable y el 60% lo califica como fomentador. En la dimensión de Equidad, el 17,5% lo considera desmotivante, el 57,5% lo percibe como estable y el 25% lo califica como fomentador. Por último, en la dimensión de Innovación, el 2,5% lo considera desmotivante, el 5% lo percibe como estable y el 92,5% lo califica como fomentador.

Tabla 5

Análisis relacional entre las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo

		Competencias Gerenciales	
Rho de Spearman	Clima Organizacional	Coefficiente de correlación	-,207
		Sig. (bilateral)	,201
		N	40

En base a la tabla obtenida, se utilizó el medio de correlación de Spearman (Rho) y evaluar la semejanza entre ambas variables. El factor de correlación obtenido fue de -0,207, con un nivel de significancia bilateral de 0,201. Estos resultados indican que no se encontró una similitud estadísticamente reveladora asociadas a las competencias gerenciales y el clima organizacional.

Tabla 6

Análisis relacional entre las dimensiones de las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el recurso humano de una institución de salud de Chiclayo

Dimensión	Variable	Estadígrafo	Significancia
Orientación a resultados		0,30	0,852
Vocación de servicio	Clima Organizacional	-0,147	0,366
Trabajo en equipo		-0,193	0,232

Test: Coef. Rho de Spearman, N=40, $\alpha=5\%$

Los datos manifiestan las correlaciones entre las dimensiones de las competencias gerenciales y el clima organizacional percibido por los trabajadores. Se aprecia que todas las probabilidades obtenidas fueron mayores a 5%, por lo tanto, se concluye que las dimensiones orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo no tienen correlación reveladora con la cultura organizacional percibido por el recurso humano del Centro de Salud de Chiclayo.

Tabla 7*Test para determinar la normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Gerenciales	,092	40	,200
Clima Organizacional	,179	40	,002

Los datos obtenidos indican que hay evidencias significativas para concluir que los datos provenientes del clima organizacional no siguen una distribución normal; por otro lado, dado que la probabilidad obtenida en las competencias gerenciales no resultó significativa, se concluye que no sigue una distribución normal.

V. DISCUSIÓN

En el presente trabajo de investigación, los resultados encontrados según el procesamiento de la información recabada fueron:

Las capacidades gerenciales y el entorno disposicional en el establecimiento del distrito de Chiclayo se registraron como objetivo general para determinar la relación existente entre estos factores. El propósito principal de la exploración se logró establecer con el coeficiente de correlación obteniendo un resultado equivalente de -0.207, con una magnitud de relevancia correlativa de 0.201. Estos resultados indican que no se encontró una correlación estadísticamente indicadora entre las destrezas gerenciales y el entorno disposicional inferido por los empleados del centro de salud; asimismo se pudo evidenciar que un porcentaje muy pequeño (2,5%) considera que las competencias gerenciales son insuficientes. Sin embargo, la mayoría de los encuestados (80%) percibe que las competencias gerenciales son sobresalientes, mientras que un porcentaje significativo (17,5%) las considera aceptables.

Las requerimientos de los progresos científicos y especializados, en este mundo globalizado hacen referencia que las destrezas gerenciales y la cultura disposicional en el establecimiento de salud, se consideren el cimiento que toda organización debe tener en cuenta para el logro de sus metas trazadas ya sea a mediano o largo plazo, demandando que todo profesional en el área debe ser competente de acuerdo a los niveles de exigencia, de tal modo que le permitan desarrollar habilidades para programar, estructurar y tener la destreza para modificar los problemas de diferente índole que se le presenten en el plano laboral, logrando mejores posibilidades de atención a los afiliados del sector salud.

Las conclusiones de este estudio no guardan relación con los adquiridos por Fuertes (2022) en el trabajo de investigación se confirma que existe correlación entre las capacidades gerenciales y el clima disposicional del establecimiento de salud, teniendo como coeficiente de correlación de Spearman (0.500), siendo esta valoración positiva moderada. Estas conclusiones son equivalentes a los de Romero (2020) con una correlación fuerte equivalente a (0,673) entre las destrezas

gerenciales y la cultura disposicional en los establecimientos de un hospital.

Servir (2019) actualmente los profesionales que lideran o dirigen cualquier área del sector de salud, deben contar con habilidades gerenciales que le permitan planificar, organizar para el logro de las metas trazadas ya sea a mediano o largo plazo. Por lo tanto, se puede deducir que la eficacia y progreso de un establecimiento de salud, depende directamente de las habilidades gerenciales y el clima disposicional del gerente o directivo a cargo de la entidad pública.

Relativamente el vínculo entre las habilidades gerenciales y cada una de las capacidades, los registros evidencian como conclusiones: en cuanto a la competencia de Orientación a resultados, el 2,5% considera que es insuficiente, el 10% la percibe como aceptable y el 87,5% la califica como sobresaliente. En relación a la competencia de Vocación de servicio, el 2,5% la considera insuficiente, el 25% la percibe como aceptable y el 72,5% la califica como sobresaliente. Por último, en la competencia de Trabajo en equipo, el 2,5% la considera insuficiente, el 42,5% la percibe como aceptable y el 55% la califica como sobresaliente. Las conclusiones evidencian que se encuentra correlación positiva aceptable y un resultado alto entre las habilidades gerenciales, sin embargo, se hace hincapié que la dimensión de trabajo en equipo fue el indicador con menos porcentaje, trayendo resultados poco beneficio para la institución.

Pérez (2022) registro resultados análogos en su investigación, al confirmar la veracidad de una correspondencia afirmativa entre la eficiencia y el progreso de las organizaciones. Estos estudios se confirman teniendo en cuenta las bases teóricas cedido por Rodrigo y Alegre que demuestran que la capacidad está ligada directamente al rendimiento, concurso, cumplimiento y ejecución para obtener resultados colectivos. De los resultados registrados en la muestra, se pudo deducir que 64,10% expresan un nivel alto y el 35,90% nivel medio, esto permite concluir que los profesionales con estudios universitarios y no universitarios, cuentan con una formación pertinente, que les permite desempeñarse eficientemente en sus respectivos puestos de trabajo.

Mendoza (2019) los directivos que cumplen función pública en el sector salud desarrollan habilidades gerenciales destinadas a solucionar los problemas de los pacientes, los auxiliares, personal administrador y de prestación, con el propósito de lograr las metas planteadas a nivel organizacional. En este sentido las habilidades gerenciales y el clima disposicional en los establecimientos de salud, permiten a los directivos mejorar la calidad del servicio para los usuarios y proyectarse de manera eficiente a la comunidad.

Contreras (2018) investigó el 87% de los colaboradores confirman la inclusión de todo el equipo de trabajo en los diferentes compromisos y participaciones de la organización. Cabe indicar que los líderes directivos tienen la función importante de gestionar de forma coherente los recursos para la mejora de la institución. El de vital importancia de la capacidad natural del humano es primordial para cumplir con las metas trazadas. Arrascue (2021) investigó que el 55,8% observó como conveniente las destrezas gerenciales del directivo del Hospital Municipal, pero con una cultura organizacional para mejorar sobre todo en las dimensiones económicas y liderazgo. Es necesario indicar que los directores deben de reformar diseños trazados que permitan conservar un ambiente saludable con énfasis en la dimensión de Liderazgo para generar beneficios en la entidad con una dirección adecuada.

Para discutir sobre los fines de la investigación, tomamos de ejemplo a la teoría del liderazgo de Katz distingue al líder en base al desarrollo de sus capacidades, a la actuación del director o jefe sobre sus trabajadores; si la relación es calificada como mala no contará con una respuesta adecuada ni apoyo para lograr sus objetivos y aconteciera como el estudio de Moreno donde el efecto fue regular, siendo influenciada por pensamientos subjetivas que poner en tela de juicio sobre la opinión del mismo trabajador. En cambio, si el director o jefe tramita, administra y regula con su recurso humano que son su competencia humana, se comprobaría todo lo inverso, localizando el apoyo obligatorio.

Los gerentes para proteger las diferentes capacidades gerenciales, deben practicar constantemente y ser autoevaluadas o consolidadas mediante estudios o técnicas de evaluación de forma habitual y dicho instrumento sería importante y útil

investigarla para su aplicación. Los directores o administradoras les facilitarán acciones como, por ejemplo: comunicación asertiva (el informe llegue a su destino lo más antes posible), ser conductor para sus empleados (cumplimiento eficaz de sus labores), métodos de motivación (reconocimiento de su trabajo) y todo ello con el fin de cumplir con metas institucionales.

Por otro lado, el nivel del clima organizacional percibido por el personal que labora en el Centro Salud de Chiclayo. Según los datos obtenidos del cuestionario aplicado a los trabajadores, el 2,5% de los encuestados considera que el clima organizacional es desmotivante, mientras que el 42,5% lo percibe como estable y el 55% lo califica como fomentador. En relación con la dimensión de Autonomía, el 2,5% considera que el clima organizacional es desmotivante, el 12,5% lo percibe como estable y el 85% lo califica como fomentador. En cuanto a la dimensión de Cohesión, el 22,5% lo considera desmotivante, el 12,5% lo percibe como estable y el 65% lo califica como fomentador. En la dimensión de Confianza, el 5% lo considera desmotivante, el 40% lo percibe como estable y el 55% lo califica como fomentador. En la dimensión de Presión, el 10% lo considera desmotivante, el 52,5% lo percibe como estable y el 37,5% lo califica como fomentador.

En la dimensión de Apoyo, el 2,5% lo considera desmotivante, el 2,5% lo percibe como estable y el 95% lo califica como fomentador. En la dimensión de Reconocimiento, el 2,5% lo considera desmotivante, el 37,5% lo percibe como estable y el 60% lo califica como fomentador. En la dimensión de Equidad, el 17,5% lo considera desmotivante, el 57,5% lo percibe como estable y el 25% lo califica como fomentador. Por último, en la dimensión de Innovación, el 2,5% lo considera desmotivante, el 5% lo percibe como estable y el 92,5% lo califica como fomentador.

El profesional que desempeña cargo directivo a nivel organizacional, debe contar con una capacidad de gestión pública de tal modo que trabaje en equipo incluyendo a todo el personal para trabajar en equipo en las diferentes actividades programadas a nivel de la organización con el único propósito de obtener mejores resultados a nivel institucional. La estimulación, es el comienzo de iniciativa para que el recurso humano trabaje con esmero y dedicación, y el ambiente laboral asume la mayor importancia, y es aquí donde nace la constancia de cumplir

eficazmente las metas de trabajo; es por ello que la motivación debe ser necesario en el ambiente laboral, siendo un recurso importante para que se logre el bienestar físico y emocional del recurso humano, con la finalidad de que se sientan satisfechos por su trabajo brindado en su jornada de trabajo.

El modelo teórico de la cultura organizacional dirigido adecuadamente y saludable se transforma en un elemento de la producción y del ejercicio que tengan los trabajadores, por ello, se reconoce que la inconstante lleva los resultados positivos en el ejercicio laboral del recurso humano, es así que, mientras que las capacidades de salud busquen mejorar las relaciones sociales del equipo de trabajo, la empatía, gentileza, desempeño del compromiso del trabajo y todos aquellos componentes que se involucren en la cultura organizacional, se conseguirá un mejor desempeño del trabajador de salud, es decir, cumplirán complacidamente con sus ocupaciones y diligencias dentro de la institución. En una misma línea, tal y como refiere la guía teórica de ejercicio profesional, esta inconstante aumenta cuando hay un mejor escenario, se distinguen principales relaciones sociales, una mejor atmósfera y un trabajo cooperativo.

La relación positiva entre ambos comportamientos de la gestión de modelos de salud correspondientes a la cultura organizacional para provocar o regular la ocupación del grupo de trabajo a fin cumplir las metas personales y laborales. En consecuencia, se entiende que, para lograr un alto desempeño en el personal de salud, se debe establecer mejores diligencias en el entorno disposicional, teniendo en cuenta experiencias que impulse el mayor valor de esta inconstante.

Al nivel reportado del entorno disposicional se logró que, 54% de los trabajadores de salud presenta un grado moderado de esta inconstante, existiendo una condición predominante. De acuerdo a las investigaciones se encontró semejanza con el estudio dado por Salvador (2018) en su artículo realizado con trabajadores de un hospital fue 66% de ellos mostraron superioridad en el grado medio, también, Puitiza (2019) obtuvo que un 46.7% de recurso humano enseñaba superioridad en el grado mediano, por último, las publicaciones de Hernández y Hernández (2018) manifestaron también que el grado mediano de entorno disposicional fue sobresaliente en los participantes de un establecimiento.

Actualmente las organizaciones están en etapa de formación y para lograr el éxito, toda la familia que conforma la organización necesita ser perseverante y tener talento para aportar lo mejor. Este enfoque permite que a nivel organizacional se pueda integrar, analizar y concluir que la evolución de los aprendizajes permite mejorar las instituciones públicas y privadas. Para clasificar los sistemas existen dos formas: de acuerdo a su estructura se pueden clasificar como facticos (objetos reales) y formales (conceptos, ideas). Según como se presentan en la naturaleza, pueden ser aislados, es decir que no interactúan con el medio ambiente, y los abiertos, que supone exactamente lo contrario.

Los antecedentes obtenidos indican que hay evidencias significativas para concluir que los datos provenientes del clima organizacional no siguen una distribución normal; por otro lado, dado que la probabilidad obtenida en las competencias gerenciales no resultó significativa, se concluye que no sigue una distribución normal. En base a la información obtenida aplicada a los trabajadores del Centro de Salud de Chiclayo, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para evaluar la relación entre ambas variables. El coeficiente de correlación obtenido fue de -0,207, con un nivel de significancia bilateral de 0,201.

Se considera primordial que institución de salud bosqueje y elabore programas para mejorar entorno disposicional y de esta forma cree una sensación positiva en las magnitudes del ejercicio laboral, reconociendo un mejor progreso en las ocupaciones, compromisos y diligencias de cada empleado; además, se debe tener en cuenta que el recurso humano son un grupo de participantes arriesgados a permanente estrés, es por ello, que los aprendizajes o talleres que se tramiten en ellos, deben estar manifestados con mayor periodicidad de modo tal que se mejoren los patrones de cuidado y producción.

VI. CONCLUSIONES

Al estudiar la información obtenida, y después de compararla y analizarla con otros estudios, se concluyó:

1. No existe relación entre las competencias gerenciales y el clima organizacional de los trabajadores de un Centro de Salud de Chiclayo, el factor de correlación obtenido fue de $-0,207$, con un nivel de transcendencia bilateral de $0,201$.
2. El nivel de competencias gerenciales percibido recurso humano que labora en un Centro de Salud de Chiclayo. Los datos recopilados, un porcentaje muy pequeño ($2,5\%$) considera que las competencias gerenciales son insuficientes. Sin embargo, la mayoría de los colaboradores (80%) distingue que las competencias gerenciales son sobresalientes, mientras que un porcentaje significativo ($17,5\%$) las considera aceptables.
3. El clima organizacional percibido por el personal de salud que trabaja en un Centro de Salud de Chiclayo. Según la información obtenida y analizada, el $2,5\%$ de los participantes considera que el clima organizacional es desmotivante, mientras que el $42,5\%$ lo percibe como estable y el 55% lo califica como fomentador.
4. Se concluye que las dimensiones orientación a resultados, vocación de servicio y trabajo en equipo no tienen correlación reveladora con la cultura organizacional percibido por el recurso humano de un Centro de Salud de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

La investigadora sugiere a las autoridades competentes:

1. Al gerente de la Red de Salud de Chiclayo; realicen acciones donde se fomente el liderazgo, mediante talleres, charlas, actividades recreativas y participen todo equipo de trabajo.
2. Al jefe de la Microred de un Centro de Salud de Chiclayo; ejecuten diligencias que inicien y fortifiquen las competencias gerenciales que aumenten el ejercicio profesional.
3. A jefe de recurso humanos de un Centro de Salud de Chiclayo; realicen actividades de confraternización y pausas activas, ayudaran a disminuir el estrés por carga laboral al personal de la institución.
4. A jefa del establecimiento de un Centro de Salud de Chiclayo; que continúen con las capacitaciones, reuniones y campañas de salud que realizan para mantener en buen estado los equipos informáticos, ya que ayudan y facilitan la toma de decisiones laborales.

REFERENCIAS

- Aini, Q. (2018a). Management Skill and Leadership: A Case Study from Hospital Managers of Charity Business in Health [Habilidad de gestión y liderazgo: Un estudio de caso de los gerentes de hospitales de empresas de caridad en el sector de la salud]. *The Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 478-482. <https://doi.org/10.32861/jssr.412.478.482>
- Aini, Q. (2018b). Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers [Motivación, compromiso y capacidad de liderazgo afectan al rendimiento de los gestores hospitalarios]. *The Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 707-710. <https://doi.org/10.32861/jssr.412-707-710>
- Arrascue I. (2021) Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del Hospital Municipal Los Olivos. Lima, 2019. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200275
- Apolo (2017) Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
- Azabache I.L.Y., Diaz-Ortega J.L., Alvarado K.A.A., Aguirre L.B.B. Logistic model of factors associated with Burnout Syndrome in health personnel. *Enfermería Global* <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85139999551&doi=10.6018%2feglobal.512491&partnerID=40&md5=1ca433174f52632e48f53b3ed77ab11d>
- CONCYTEC C, 2018. Guía Práctica Para La Formulación Y Ejecución De Proyectos De Investigación Y Desarrollo. Obtenido de CONCYTEC, Consejo Nacional De Ciencia, Tecnología E Innovación Tecnológica.
- Chavarría Díaz, A., Kim Barrera, C., Sansores May, V., Cen Hoy, A., & Rosado Rodríguez, K. (2020). Factores que afectan el clima organizacional de las

áreas del Instituto Nacional de Investigaciones Forestales, Agrícolas y Pecuarias (INIFAP) Campo Experimental Chetumal. Revista de La Alta Tecnología y Sociedad, 12. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5ffe0025b15beb25b917b934/1610481701429/03+Chavarr%C3%ADaD%C3%ADaz+CML149+ATS+V12N1+14-21.pdf

Chiavenato. I. (1994). Administración de Recursos Humanos. Bogotá. Edición McGraw Hill.

Contreras, E. (2018). Más allá del mercado alternativo de valores: en la búsqueda de una mayor gestión profesional en las empresas peruanas. Review of Global Management, 2(1), 25–28. <https://doi.org/10.19083/rgm.v2i1.668>

Diario gestión (2021). ¿Cuáles son las habilidades gerenciales en pandemia para guiar a tu equipo de trabajo? <https://gestion.pe/opinion/cuales-son-las-habilidades-gerenciales-en-pandemia-para-guiar-a-tu-equipo-de-trabajo-noticia/>

Diresa Cajamarca (2018), Plan del estudio del clima organizacional en la red de servicios de salud II Cajamarca año 2017. Recuperado de: <http://www.diresacajamarca.gob.pe/>

Duarte, D. (2020). Desarrollo de competencias gerenciales para la alta dirección en empresas cosméticas biotecnológicas bogotanas: Un enfoque conductual. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgclclefindmkaj/https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/20122/davidleonardoduarterodriguez.2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Escuela de Postgrado, GĒRENS (2019). 18 habilidades Gerenciales que deben desarrollar los líderes. <https://gerens.pe/blog/habilidades-gerenciales-desarrollar-lideres/>

- Franco W. (2022) Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional del personal de los Servicios Médicos de un Organismo Público de Lima, 2022. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/94329/Franco_BWE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuertes Y (2021) Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81948/Fuertes_CYO-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grandez., Aguirre y Rivera (2021) Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Salud Huánuco, 2021. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/7914/TAD00750G43.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- García y Sánchez (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. <https://es.scribd.com/document/522393103/Gonzalez-Garcia-Gonzalez-Sanchez-Sanchez-2020-Diseno-teorico-de-la-investigacion-instrucciones-metodologicas-para-el-desarrollo-d-annotated#>
- Gulati, K., Madhukar, V., Verma, V., Rajan, S., Kumar, G. y Sarkar, C. (2018). Medical leadership competencies: A comparative study of physicians in public and private sector hospitals in india [Competencias de liderazgo médico: Estudio comparativo de los médicos de los hospitales del sector público y privado de la India]. *Int J Health Plann Mgmt*, 1-17. <https://doi.org/10.1002/hpm.2709>
- Henao (2018). Los hábitos de estudio y el rendimiento académico de los estudiantes del nivel secundario. <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2093>

- Hernández, T.J. y Duana, D. (2018). Estudio diagnóstico de liderazgo transformacional en personal de enfermería que labora en hospitales públicos mexicanos. *Revista Cimexus*, 13(2), 89-109. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816491>
- Hernández Palma, H., Muñoz Rojas, D., & Barrios Parejo, I. (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las Instituciones Prestadoras de Salud de la Región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133–146. <https://revistascientificas.cuc.edu.co/index.php/economicascuc/article/view/1574>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2017). *Metodología de la Investigación*. Sexta Edición. Editorial McGraw-Hill. México. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf>.
- Juárez, S. (2018a). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*, 44. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097
- Katz, R. L. (1974). *Habilidades para una administración efectiva*. (Biblioteca Harvard, Ed.). Likert, R., y Gibson, J. (1986). *Nuevas formas para solucionar conflictos*. Trillas. Madrigal, B. (2009). *Habilidades directivas* (2a ed.). McGraw-Hill
- Laverde, O., & Sánchez, B. (2020). Fortalecer la coordinación de enfermería para mejorar el cuidado hospitalario. *Revista Cuidarte*, 11(2). <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/826>
- Mancha V. (2020) *Liderazgo y Clima organizacional percibido por el profesional De enfermería*. Dirección Regional De Salud, Callao-2019. chrome-

extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5075/MANCHA%20%20ALVAREZ%20doctorado%20-%20Salud%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Medeiros, Goncalves y Teixeira (2019) La competitividad y sus factores determinantes: un análisis sistémico para países en desarrollo. Revista de la CEPAL N° 129. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45005/RVE129_Medeiros.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mendoza, L. (2019) "Elaboración de la Evaluación del Desempeño con indicadores específicos en cada puesto de trabajo".

Mejía, Herrera y Zambrano (2020) Competencias gerenciales en el clima organizacional de las empresas del sector de calzado. <http://portal.amelica.org/ameli/journal/362/3621539008/html/>

Moreno R. (2017) Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864>

Moscoso E. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58226>

Mucha R. (2021). Habilidades gerenciales y clima organizacional en el centro de terapias Cristo Redentor, Lima, 2021. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69151/Mucha_MRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Núñez, Bravo, Cruz, Hinojosa (2018). Competencias gerenciales y competencias

profesionales en la gestión presupuestaria.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775015>

Organización Panamericana de la Salud (2019) La salud en las Américas Edición de 2002 Volumen I. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Salud-Americas-2002-Vol-1.pdf](https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/Salud-Americas-2002-Vol-1.pdf)

Pérez M. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del Centro de salud Pomalca, Chiclayo. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80886/Perez_CMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80886/Perez_CMDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Puitiza (2019) Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores de la Microred de salud Bagua Grande en Perú. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.untrm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14077/2305/Puitiza%20Lucano%20Clarita%20Melissa.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Pucuhuayla R (2021) Competencias Gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, Huancayo. [chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcgkclefindmkaj/https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content](https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content)

Quispe 2020. Funciones gerenciales y los roles gerenciales según personal administrativo de la UGEL Huaytará –Huancavelica (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Huancavelica. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8879>.

Rodríguez, G., Peñarrieta, M., Ajila D., Moreno, K., Rodríguez, G., Rodríguez, S. y Rodríguez, V. (diciembre 2018). Habilidades gerenciales hospitalaria: Cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa.

<http://www.munayi.ulead.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

Romero, D. (2018). Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2186/TM%20ADGp%203887%20R1%20-%20Romero%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rojas (2018) Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192020000400018

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). Advances in Literary Study Vol.6 No.2, April 30, 2018. DOI: 10.4236/als.2018.62008.

Salazar, R., Bejarano, B. & Núñez, Y. (2018). Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. Revista Publicando, 14(1), 259-274.

Santos, E., Motta, G., & Lazcano, A. (2017). El clima organizacional en la Unidad Médica de Consulta Externa de la secretaria de la Defensa Nacional. Revista de Sanidad Militar, 71. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=73747>

Sánchez 2019. Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria issn 2223-2516 chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v13n1/a08v13n1.pdf

Salazar, C. J. (2019). Aplicación de un Programa Educativo en la modificación de Habilidades Directivas de Enfermeras jefes del 86 Hospital Nacional Carlos

Alberto Seguín Escobedo – Essalud-2017 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8133>

Segredo A. (2017) Instrument for the evaluation of the organizational climate in health care. *Revista Cubana de Salud Pública*. 2017.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006

Servir (2019) Modifican el Reglamento del Régimen Laboral de los Gerentes Públicos creado por el Decreto Legislativo N° 1024, aprobado por Decreto Supremo N° 030-2009-PCM.
[chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://storage.servir.gob.pe/gerentes-publicos/normatividad/DS_004-2019-PCM.pdf](https://storage.servir.gob.pe/gerentes-publicos/normatividad/DS_004-2019-PCM.pdf)

The Conference Board. (2018). Job satisfaction continues to improve, recovered from [https:// www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6391](https://www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6391)

The Conference Board. (2018). Global job satisfaction: worker satisfaction driven by universal labor components, recovered from [https:// www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6850](https://www.conference-board.org/blog/postdetail.cfm?post=6850)

Tumbaco (2021). Investigación cualitativa, un instrumento para el desarrollo de la ciencia de Enfermería.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-02552021000300015

Villarreal-Zegarra D., Lázaro-Illatopa W.I., Castillo-Blanco R., Cabieses B., Blukacz A., Bellido-Boza L., Mezones-Holguin E. Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand-control model using structural equation modelling.
<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85140415571&doi=10.1136%2fbmjopen-2021-057888&partnerID=40&md5=0d99a4b0e350030b616e8926e82a8788>

Van de Riet, M. C. P., Berghout, M. A., Buljac-Samardžić, M., van Exel, J. y Hilders C. G. J. M. (junio, 2019). What makes an ideal hospital-based medical leader? Three views of healthcare professionals and 87 managers: A case study [¿Qué es lo que hace un líder médico ideal en un hospital? Tres puntos de vista de los profesionales de la salud y los gerentes: Un estudio de caso]. PLoS ONE, 14(6), 1-18. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0218095>

Vera De Corbalán, M., & Samudio, M. (2017). Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social. Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud, 11(2), 41–54. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>

Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (G. Domínguez (ed.); 8th ed.). Pearson Educación. <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXO I: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Competencias gerenciales	Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en cualquier puesto de trabajo, divide las competencias gerenciales en tres dimensiones: Capacidades cognitivas, habilidades/destrezas y actitud. (Delgado, 2018).	La competencia gerencial del personal será determinada en el momento de la aplicación de la encuesta al personal de salud, determinada en cada indicador de cada dimensión de su variable correspondiente.	Orientada a los resultados Vocación de servicio Orientada al trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Procesos administrativos • Toma de decisiones • Resuelve conflictos • Pensamiento estratégico • Conducción de grupos de trabajo • Liderazgo • Comunicación eficaz • Trabajo en equipo 	ESCALA DE LIKERT
Clima organizacional	El ambiente donde una persona desempeña su trabajo diariamente, el trato que un jefe puede tener con sus subordinados, la relación entre el personal de la empresa e incluso la relación con proveedores y clientes. Rodrigo, (2018)	La productividad del personal será medida a través de cada indicador de su dimensión mediante un cuestionario para obtener el nivel de la variable.	Autonomía Cohesión Confianza Presión Apoyo Reconocimiento Equidad Innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Dinero • Estabilidad en el empleo • Oportunidad de ascenso y promoción • Líder autocrático • Líder carismático • Líder participativo • Líder por asesoría • Comunicación interna • Comunicación externa 	ESCALA DE LIKERT

ANEXO II: CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo.

INSTRUCCIONES: Estimada (o), a continuación, se presenta una lista de preguntas a las cuáles usted deberá responder en forma objetiva, completando primero todos los datos informativos luego marque con una (X) la alternativa que crea conveniente, según las siguientes alternativas:

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

PERFIL DEL ENCUESTADO

1. Sexo: F () M ()
2. Edad:
 - a) Menos de 29 años
 - b) De 30 a 59 años
 - c) De 60 años a más
3. Grado académicos:
 - a) Licenciado (a)
 - b) Magister
 - c) Doctor
 - d) Especialista
 - e) Otros
4. Experiencia laboral:
 - a) Menos de 5 años
 - b) De 6 a 20 años
 - c) De 20 años a más

ANEXO III: CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS COMPETENCIAS GERENCIALES PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO.

Cordiales saludos: Solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial. Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Competencias Gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias						
(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE - (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA						
COMPETENCIAS GERENCIALES						
ORIENTACION A RESULTADOS		ESCALA				
		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	Ejecuta efectivamente las tareas asignadas dentro de su oficina y/o área.					
2	Contribuye al logro de metas y objetivos de su gestión de manera efectiva.					
3	Organiza sus actividades orientándose al cumplimiento de las metas y objetivos previstos					
4	Plantea mejoras en los procesos y propone cambios a fin de superar los resultados previstos					
5	Propone planes de acción que viabilicen el logro de los objetivos, cumpliendo con los estándares de calidad establecidos.					
6	Identifica los medios y estrategias que debe utilizar para superar sus metas y objetivos.					
VOCACION DE SERVICIO		ESCALA				
		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
7	Responde a los requerimientos del usuario dentro de los plazos establecidos.					
8	Da respuesta a las necesidades del usuario cumpliendo con las instrucciones, procesos o estándares definidos dentro del servicio.					
9	Atiende cordialmente al usuario.					
10	Escucha activamente las necesidades del usuario.					
11	Muestra compromiso y responsabilidad adaptando su accionar a las necesidades del usuario.					
12	Utiliza diversos medios para conocer las necesidades del usuario con el fin de mejorar el nivel de servicio.					
13	Identifica con anticipación las necesidades del usuario, planificando los servicios y/o procesos de su competencia.					
TRABAJO EN EQUIPO		ESCALA				
		5	4	3	2	1
		SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
14	Interactúa con el equipo cuando es necesario					
15	Ejecuta las decisiones tomadas en el equipo, realizando la parte del trabajo que le corresponde y contribuyendo al logro de los objetivos.					
16	Comparte información y aporta ideas y soluciones al equipo para el logro de objetivos.					
17	Conoce el objetivo común del equipo y coordina con sus compañeros las tareas y actividades a ejecutar, pensando en su consecución.					
18	Participa de forma activa en las tareas de equipo manifestando su disposición a colaborar para el logro de los objetivos.					
19	Incentiva la cohesión del equipo a través de una comunicación abierta, transparente y respetuosa entre sus compañeros.					
20	Integra esfuerzos entre los miembros del equipo y la cooperación con otras áreas o entidades para el logro de los objetivos.					

ANEXO IV

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SOBRE COMPETENCIAS GERENCIALES

DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del cuestionario: Competencias gerenciales y desarrollo organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar de ejecución: Municipalidad Distrital de Miguel Checa, Piura.
4. Autor: Chinchay Chero Carlos Miguel (2018)
5. Medición: Competencias gerenciales y desarrollo organizacional
6. Administración: Personal asistencial
7. Tiempo de aplicación: 30 minutos
8. Forma de aplicación: Individual – colectiva
9. Objetivo: Determinar la relación existente entre las Competencias Gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018.
10. Capacidades a evaluar:

Competencias Gerenciales:

- ORIENTACION A RESULTADOS
- VOCACION DE SERVICIO
- TRABAJO EN EQUIPO

11. Instrucciones:

El instrumento tiene como objetivo determinar la relación existente entre las Competencias Gerenciales y el Desarrollo Organizacional en la Municipalidad Distrital de Miguel Checa, 2018. Los datos recopilados serán utilizados únicamente para el desarrollo del estudio, por lo que solicitamos su valiosa participación para responder cada ítem, en donde:

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

12. Validaciones:

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 3 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos.

Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios, se tuvo

en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad:

Nº	Experto	Calificación
Experto 1	Mg. Rosillo de Purisaca María	Aplicable
Experto 2	Mg. Castillo Palacios Freddy	Aplicable
Experto 3	Mg. Saldarriaga Pacherre Miguel	Aplicable

ANEXO V: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO.

Estimado colaborador con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a su clima organizacional, para lo cual solicitamos su colaboración, respondiendo todas preguntas. Este cuestionario es anónimo, por favor responda con sinceridad. Lea usted con atención y conteste marcando con una "X" en un solo recuadro.

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

DIMENSION DE AUTONOMIA		1	2	3	4	5
1	Tomo la mayor parte de las decisiones para que influyan en la forma en que desempeño mi trabajo					
2	Yo decido el modo en que ejecutaré mi trabajo.					
3	Yo propongo mis propias actividades de trabajo.					
4	Determino los estándares de ejecución de mi trabajo.					
5	Organizo mi trabajo como mejor me parece.					
DIMENSION DE COHESION		1	2	3	4	5
6	Las personas que trabajan en mi empresa se ayudan los unos a los otros.					
7	Las personas que trabajan en mi empresa se llevan bien entre sí.					
8	Las personas que trabajan en mi empresa tienen un interés personal el uno por el otro.					
9	Existe espíritu de "trabajo en equipo" entre las personas que trabajan en mi empresa.					
10	Siento que tengo muchas cosas en común con la gente que trabaja en mi unidad.					

DIMENSION DE CONFIANZA		1	2	3	4	5
11	Puedo confiar en que mi jefe no divulgue las cosas que le cuento en forma confidencial.					
12	Mi jefe es una persona de principios definidos					
13	Mi jefe es una persona con quien se puede hablar abiertamente.					
14	Mi jefe cumple con los compromisos que adquiere conmigo.					
15	No es probable que mi jefe me dé un mal consejo.					
DIMENSION DE PRESION		1	2	3	4	5
16	Tengo mucho trabajo y poco tiempo para realizarlo.					
17	Mi institución es un lugar relajado para trabajar.					
18	En casa, a veces temo oír sonar el teléfono porque pudiera tratarse de alguien que llama sobre un problema en el trabajo.					
19	Me siento como si nunca tuviese un día libre.					
20	Muchas de los trabajadores de mi empresa en mi nivel, sufren de un alto estrés, debido a la exigencia de trabajo.					
DIMENSION DE APOYO		1	2	3	4	5
21	Puedo contar con la ayuda de mi jefe cuando la necesito					
22	A mi jefe le interesa que me desarrolle profesionalmente.					
23	Mi jefe me respalda 100%					
24	Es fácil hablar con mi jefe sobre problemas relacionados con el trabajo.					
25	Mi jefe me respalda y deja que yo aprenda de mis propios errores.					
DIMENSION DE RECONOCIMIENTO		1	2	3	4	5
26	Puedo contar con una felicitación cuando realizo bien mi trabajo.					

27	La única vez que se habla sobre mi rendimiento es cuando he cometido un error.					
28	Mi jefe conoce mis puntos fuertes y me los hace notar.					
29	Mi jefe es rápido para reconocer una buena ejecución.					
30	Mi jefe me utiliza como ejemplo de lo que se debe hacer.					
DIMENSION DE EQUIDAD		1	2	3	4	5
31	Puedo contar con un trato justo por parte de mi jefe.					
32	Los objetivos que fija mi jefe para mi trabajo son razonables.					
33	Es poco probable que mi jefe me halague sin motivos.					
34	Mi jefe no tiene favoritos					
35	Si mi jefe despidió a alguien es porque probablemente esa persona se lo merece.					
DIMENSION DE INNOVACION		1	2	3	4	5
36	Mi jefe me anima a desarrollar mis propias ideas.					
37	A mi jefe le agrada que yo intente hacer mi trabajo de distintas formas					
38	Mi jefe me anima a mejorar sus formas de hacer las cosas.					
39	Mi jefe me anima a encontrar nuevas formas de enfrentar antiguos problemas.					
40	Mi jefe "valora" nuevas formas de hacer las cosas.					

CUESTIONARIO CLIMA ORGANIZACIONAL TRADUCIDO Y ADAPTADO DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA DE KOYS & DECOTTIS (1991).

ANEXO VI

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS

1. Nombre del cuestionario: Clima organizacional y calidad de servicio del hospital María Auxiliadora de Rodríguez de Mendoza 2018.
2. Tipo de instrumento: Cuestionario
3. Lugar de ejecución: Hospital María Auxiliadora de Rodríguez de Mendoza
4. Autor: Koys y Decottis (1991) y adaptado por Vargas López Hugo y Henry Luis Guevara Delgado (2018)
5. Medición: Clima Organizacional
6. Administración: Personal asistencial
7. Tiempo de aplicación: 15 minutos
8. Forma de aplicación: Individual – colectiva
9. Objetivo: Mostrar el diseño de un instrumento para medir el clima organizacional.

13. Capacidades a evaluar:

Clima Organizacional:

- Autonomía
- Cohesión
- Confianza
- Presión
- Apoyo
- Reconocimiento
- Equidad
- Innovación

14. Instrucciones:

El instrumento tiene como objetivo mostrar el diseño de un instrumento para medir el clima organizacional. Se uso con la escala Tipo Likert

El análisis e interpretación del clima organizacional de forma global se realizó mediante el cálculo del promedio de los puntos obtenidos por respuesta de los 40 incisos.

15. Validaciones:

Para la validez y confiabilidad de los instrumentos participaron 2 jueces, quienes calificaron en promedio aplicable, dando así la validez de los instrumentos. Asimismo, en el proceso de validación de cada uno de los cuestionarios, se tuvo en cuenta para cada ítem, la validez de contenido y para tal efecto se consideraron tres aspectos: pertinencia, relevancia y claridad:

Nº	Experto	Calificación
Experto 1	Mg. Zorrilla de Ventura Gladys Dalila	Aplicable
Experto 2	Mg. Diaz Tamay Félix	Aplicable

ANEXO VII: CONFIABILIDAD DE CUESTIONARIOS

INSTRUMENTO DE VARIABLE 2: COMPETENCIAS GERENCIALES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Validos	20	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,892	20

INSTRUMENTO DE VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Validos	40	100,0
	Excluidos	0	,0
	Total	40	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,945	40

ANEXO VIII
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducida por el estudiante de la Maestría de Gestión de Servicios de Salud, Alexy Natali Santamaria Montalvo. He sido informado que el objetivo del estudio es determinar la relación entre las competencias gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo. Me han indicado que tendré que responder a dos cuestionarios relacionados a las Competencias gerenciales y Clima organizacional en el personal asistencial de un Centro de Salud, el cual tomará un tiempo aproximado de 20 minutos.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar al responsable de esta investigación, al correo: alexy_29@hotmail.es.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactarme con los autores, a los correos anteriormente mencionados.

Firma del participante
DNI

ANEXO IX

PLAN DE RECOLECCION DE DATOS

Para la recolección de datos se realizó con los pasos siguientes:

- Para la recogida de información sobre Competencias Gerenciales y clima organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo se utilizarán 2 cuestionarios.
- El primer instrumento consta de 20 ítems que permitirá obtener la información necesaria para medir las Competencias Gerenciales percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo, dicho instrumento ha sido validado y cuenta con ficha técnica.
- El segundo instrumento consta de 40 ítems que permitirá obtener la información necesaria para medir el Clima Organizacional percibido por el personal que labora en un Centro de Salud de Chiclayo, dicho instrumento ha sido validado y cuenta con ficha técnica.
- Como primer paso se entregará la solicitud al médico jefe del centro de salud para la ejecución del estudio, tras la próxima respuesta y de ser afirmativa, se procederá a la recolección de los datos, la cual se realizará entre los días lunes a sábado en el turno mañana, sin incluir feriados; esto se llevará al cabo con el personal de salud que labora en el centro de salud y que hayan aceptado participar previa firma del consentimiento informado.
- Terminada la recolección de datos en el tiempo programado y habiendo alcanzado la muestra objetivo, los datos serán analizados e interpretados, se ordenarán todos los instrumentos y luego los datos serán ingresados en el procesador Microsoft Excel para la respectiva tabulación; los resultados obtenidos serán presentados mediante tablas y gráficos de acuerdo a los porcentajes hallados.

ANEXO X

AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
RED SALUD CHICLAYO
MICRORED CIRCUITO DE PLAYAS C. S. SANTA ROSA
AV. 7 de Junio N°535 – Santa Rosa



“AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO”

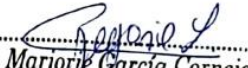
CONSTANCIA

La Jefa del Centro de Salud Santa Rosa, por el presente documento:

AUTORIZA al maestrante **SANTAMARIA MONTALVO ALEXY NATALI** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Particular “César Vallejo” Sede Chiclayo, a recolectar datos para realizar su Proyecto de investigación denominado **“COMPETENCIAS GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO”**.

Se expide la presente constancia, careciendo de valor oficial para asuntos judiciales en contra de Estado Peruano.

Chiclayo, 08 de Junio del 2023.


Marjorie García Cornejo
LIC. ENFERMERIA
CEP: 94568



ANEXO XI

CONSOLIDADO DE LOS CONSENTIMIENTOS INFORMADOS

Lista de participantes del estudio sobre "COMPETENCIAS GERENCIALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO".

N° DE ORDEN	PERSONAL DE SALUD	JEFE DE ESTABLECIMIENTO
1	Marisol Velásquez Chávez	
2	Julia Cardozo Alarcón	
3	Marjorie García Cornejo	
4	Karla Jiménez Sandoval	
5	Katerin Castañeda Guevara	
6	María Yupton López	
7	Diana Tantalean Bautista	
8	Yrma Neciosup Effio	
9	Fany Taboada Falla	
10	Yanina Liseth Chafloque Mendoza	
11	Norma Effio Diaz	
12	Maritza Querebalu Fiestas	
13	María Betty Urcia Palma	
14	Ana Villegas Lluen	
15	Alexandra Neciosup Uchofen	
16	Michel Jiménez Neciosup	
17	Andrea Asca La Torre	
18	Mariagracia Herrera Segura	
19	María Belén Velásquez Villanueva	
20	Marcia Antonella Rodas Arroyo	
21	Judith Amanda De la Cruz Rodríguez	
22	Juana Carola Flores Farro	
23	Mónica Rossmery Rojas Sirlopú	
24	Kelly Arévalo del Águila	
25	Katya Ysabel Guzmán Capuñay	
26	Silvia Effio Diaz	
27	Pedro Serquen Diaz	
28	José Faustino Mendoza Gaspar	
29	Alfredo Gonzales Farroñan	
30	Jovan Edgar Jara Sáenz	
31	Pina Teresa Mundaca Esteves	
32	Milagritos del Rosario Rangel de la Cruz	
33	Shirley Ignacio Delgado	
34	María del Carmen Manayay Requejo	
35	Giannela Urcia Samamé	
36	Alexandra Gregorio Jiménez	
37	Geraldine Vega Monteza	
38	Ingrid Laboriano Castañeda	
39	Milagros Ramírez Fernández	
40	Nikolay Andree Gastulo Meléndez	


 Marjorie García Cornejo
 LIC. ENFERMERIA
 CEP: 94568



**ANEXO XII: BASE DE DATOS: CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS
COMPETENCIAS GERENCIALES PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE
LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO**

ENCUESTADOS	ITEMS																				SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
E1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
E2	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	91
E3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	98
E4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	97
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E6	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	99
E7	5	3	3	3	2	4	4	3	5	4	3	3	2	4	3	3	4	4	5	4	74
E8	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	96
E10	5	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E11	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	92
E12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	92
E13	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	99
E14	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	94
E15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	95
E16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
E17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	4	4	4	96
E18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	97
E19	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	94
E20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92
E21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	90
E22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	92
E23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
E24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	95
E25	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	3	3	3	96
E26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	95
E27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98
E28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
E29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	93
E30	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	99
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	99
E32	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	5	5	5	92
E33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	94
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	99
E35	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	97
E36	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	94
E37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	99
E38	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	94
E39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	97
E40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	95

BASE DE DATOS: CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS CLIMA ORGANIZACIONAL PERCIBIDO POR EL PERSONAL QUE LABORA EN UN CENTRO DE SALUD DE CHICLAYO

ENCUESTADOS	ITEMS																																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
E1	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	2	1	2	4	4	4	4	4	4	1	3	4	3	5	5	2	4	1	4	3	3	4	4	
E2	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	1	3	5	5	1	3	3	3	1	2	5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	5	1	1	1	5	5	5	3	5	
E3	3	4	4	4	4	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	5	5
E4	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	1	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4
E5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E6	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	
E7	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	
E8	2	1	3	2	2	4	3	1	4	3	1	5	5	5	5	1	2	4	1	2	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
E9	3	5	4	5	5	3	1	1	1	2	5	4	4	4	1	3	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4	1	1	5	4	4	5	5	
E10	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
E11	4	5	5	4	4	3	3	3	4	2	5	5	5	4	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	
E12	5	5	1	3	5	3	3	3	4	4	5	5	5	4	1	3	4	1	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5
E13	4	3	4	3	3	3	4	2	4	2	5	4	5	4	1	2	4	1	1	2	5	5	5	5	2	4	2	5	4	4	5	5	1	1	1	4	4	4	4	4	
E14	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	1	5	1	1	5	5	4	4	4	3	1	3	3	1	3	3	3	1	4	3	1	4	1	5	
E15	3	4	4	4	4	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
E16	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	1	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	
E17	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
E18	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	
E19	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	
E20	2	1	3	2	2	4	3	1	4	3	1	5	5	5	1	2	4	1	2	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
E21	3	5	4	5	5	3	1	1	1	2	5	4	4	4	1	3	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4	1	5	4	4	5	5	5	
E22	3	4	4	4	4	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
E23	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	1	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	
E24	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E25	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	
E26	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	
E27	2	1	3	2	2	4	3	1	4	3	1	5	5	5	1	2	4	1	2	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
E28	3	5	4	5	5	3	1	1	1	2	5	4	4	4	1	3	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4	1	5	5	4	4	5	5	
E29	3	4	4	4	4	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	
E30	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	1	4	2	5	4	3	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	
E31	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E32	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	
E33	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	
E34	2	1	3	2	2	4	3	1	4	3	1	5	5	5	1	2	4	1	2	2	5	5	5	5	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	
E35	3	5	4	5	5	3	1	1	1	2	5	4	4	4	1	3	1	1	1	2	5	4	4	5	5	5	3	4	4	1	5	5	4	1	1	5	4	4	5	5	
E36	3	4	4	4	4	3	1	2	1	1	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	
E37	5	5	5	4	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	1	4	2	3	4	3	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4	4	3	2	3	4	5	4	4	4	
E38	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
E39	4	4	4	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	3	2	3	3	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	1	5	5	5	5	5	5	
E40	4	4	3	3	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	1	3	4	1	1	2	5	5	5	5	3	5	2	1	5	3	5	5	1	1	1	4	4	5	4	5	