



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estrategias basadas en habilidades blandas para mejorar el Clima Organizacional
en La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Cubas Díaz, Flor Maribel (ORCID: 0000-0002-5741-9641)

Cóndor Huamanta, María Brisaida (ORCID: 0000-0001-6726-2898)

ASESOR:

Mg. Villanueva Calderón, Juan Amílcar (ORCID: 0000-0002-0815-6443)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

CHICLAYO – PERÚ

2019

Dedicatoria

Dedicamos este proyecto de investigación a Dios, por habernos brindado su misericordia y a vernos permitido llegar hasta aquí, y así lograr nuestros objetivos trazados; a nuestros padres por su gran amor hacia cada una de nosotros y su apoyo incondicional en todas las etapas de nuestras vidas. Al mismo tiempo a nuestro asesor por todo su tiempo y conocimientos que ha compartido con nosotros.

Agradecimiento

A nuestra familia, por su comprensión y estímulo constante además de su apoyo incondicional a durante este tiempo.

A nuestro asesor: Mg. Juan Amílcar Villanueva Calderón, quien nos ha brindado su valiosa y desinteresada orientación y guía en la elaboración del presente proyecto de investigación.

Y a todas las personas que en una u otra forma nos apoyaron en la realización de este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	15
2.1. Tipo y diseño de Investigación	15
2.2. Población, muestra y muestreo	16
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	19
2.4. Procedimiento	19
2.5. Métodos de análisis de datos.....	20
2.6. Aspectos éticos.....	20
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	29
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37
Ficha de recolección de datos	37
Autorización para aplicación de instrumentos	64
Autorización para la publicación de tesis	65
Acta de aprobación de originalidad de Tesis.....	66
Reporte de Turnitin	68

Índice de Tablas

Tabla 1: Operacionalización variable independiente.....	17
Tabla 2: Variable Dependiente: Clima Organizacional.....	18
Tabla 3: Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach.....	19
Tabla 4: Dimensión: Habilidades sociales (Agrupada)	21
Tabla 5: Dimensión: Habilidades de pensamiento (Agrupada).....	22
Tabla 6: Dimensión: Habilidades de negociación (Agrupada).....	23
Tabla 7: Dimensión: Realización personal (Agrupada)	24
Tabla 8: Dimensión: Involucramiento personal (Agrupada).....	25
Tabla 9: Dimensión: Supervisión (Agrupada).....	26
Tabla 10: Dimensión: Comunicación (Agrupada).....	27

Índice de Figuras

Ilustración 1	21
Ilustración 2	22
Ilustración 3	23
Ilustración 4:	24
Ilustración 5	25
Ilustración 6	26
Ilustración 7	27

RESUMEN

Las estrategias de habilidades blandas para mejorar el clima laboral en la Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca tuvo como propósito sustentar en qué medida dichas estrategias impactan en la mejora del clima organizacional de los trabajadores y directivos de la Institución.

Con una perspectiva cuantitativa orientada por el diseño no-experimental beneficiando a una población muestral de trabajadores y directivos de la Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca.

Los instrumentos empleados fueron la lista de cotejo y el cuestionario a los trabajadores que representan la muestra (41trabajadores) de estudio y el programa de habilidades blandas, que se desarrolló con el grupo objetivo.

Los resultados de la investigación y la prueba de hipótesis empleada permiten contrastar que el programa de habilidades blandas mejorará el clima organizacional. Lo cual significa que la aplicación del programa de habilidades blandas según las teorías en estudio si influyen considerablemente en el mejoramiento del clima organizacional de los trabajadores de Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca.

Palabras clave: programa, habilidades blandas, clima organizacional.

ABSTRACT

The soft skills strategies to improve the work environment in the Health Executing Unit, Hualgayoc, Bambamarca had the purpose of sustaining the extent to which these strategies impact on the improvement of the organizational climate of workers and managers of the Institution.

With a quantitative perspective oriented by non-experimental design benefiting a sample population of workers and managers of the Health Executing Unit, Hualgayoc, Bambamarca.

The instruments used were the checklist and the questionnaire to the workers representing the sample (41 workers) of study and the soft skills program, which was developed with the target group.

The results of the investigation and the hypothesis test used allow us to verify that the soft skills program will improve the organizational climate.

Which means that the application of the soft skills program according to the theories under study does have a significant influence on the improvement of the organizational climate of the workers of the Health Executing Unit, Hualgayoc, Bambamarca.

Keywords: program, soft skills, organizational climate.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel Internacional (Ortega, 2017) sugiere que la aptitud para las aplicaciones prácticas en la gestión organizacional; Es necesario tener inteligencia y orientación, ya que son dos superficies interesantes a las que mirar para tener una perspectiva conceptual y mejorar el desarrollo de los gerentes de una organización. Sobre el intelecto la directiva es un sujeto que está inmerso en la identificación, medición, entrenamiento y desarrollo de habilidades, existe una misión y funcionalidad cuando existen: el intelecto intrapersonal y el intelecto interpersonal; Significa que de esta forma la persona gestiona sus funciones, triunfa y equilibra, apoyada en el conocimiento. A través de local es necesario adquirir las siguientes características de inteligencia gerencial: autoconocimiento, conocimiento personal, conocimiento organizacional, habilidades humanas, habilidades técnicas, habilidades sociales, comprensión holística (percepción clara), autocontrol, por otro lado el creador (Peñaloza A, 2016) menciona que la Gerencia se concibe en una técnica que apoya eficientemente el cambio y contribuye a que las funciones gerenciales aumenten su agilidad en respuesta a los empleados bajo su supervisión, de manera que el empleado pueda ser motivado de esta manera actividades en los que la calidad del proceso administrativo es continua para ser mejorada, también muestran que una de las actividades administrativas de alta prioridad consiste en las habilidades de gestión, las cuales también se entienden como habilidades, conocimientos y experiencia que ayudan a una política a actuar directamente y a recibir retroalimentación Capacitación con empleados, Ordenar y evaluar su trabajo y para ello se requiere una gestión que sea capaz de dirigir los talentos humanos a fin de motivar al colaborador en su trabajo y así fortalecer las relaciones entre colegas, como nos dice el autor (González, 2017) que deciden desde el nivel gerencial para mejorar el clima organizacional. Por otro lado, el liderazgo que cada individuo tenga alcanzará su nivel en la organización y también podrá adaptarse a los problemas dentro de la empresa. Identificado en diversas funciones dentro de la empresa, el gerente debe maximizar las habilidades de sus empleados para ser más eficaces y eficientes sin exigir sus funciones. Aquí el liderazgo puede reconocer las condiciones de cada individuo con el fin de encontrar un equilibrio entre la efectividad y la eficiencia en su trabajo profesional

y personal, de esta manera cada función debe contar con los procesos y sistemas de trabajo que son escenarios necesarios para alcanzar y lograr las metas esperadas. Por esta razón, se identificaron zonas de clima organizacional en base a diferentes opiniones. Por otro lado, lo más importante para este ensayo fue encontrar la relación entre la definición de liderazgo. En todos los aspectos, se requiere una respuesta inmediata del gerente con la intención de impulsar la meta, la perspectiva y las metas de la organización. Estas habilidades pueden residir en un grupo como liderazgo que el gerente adquiere para la organización, que es capaz de transmitir la visión, motivar con su compromiso y transmitir el espíritu para el propósito que tiene la empresa con un plan futuro para enfrentar el cambio. fue creado.

A nivel nacional El autor (Varas R, 2017) cree que el tiempo organizacional no solo afecta el éxito de manera personal y profesional, sino que también es un aspecto relevante para conocer una visión personal de la situación entre los empleados. La gestión para mejorar la comunicación, las relaciones personales, aumentar la efectividad y eficiencia de las personas y las relaciones entre supervisores y empleados de manera positiva también nos muestra que reconocer las emociones es una habilidad dada lo que sienten otras personas lo que otras palabras denominan empatía. Esto se percibe como un elemento de inteligencia emocional, teniendo en cuenta los propios sentimientos y los de los demás. Esto demuestra que la empatía puede enfocar los sentimientos de otras personas, así como nuestros sentimientos, en los sentimientos de los demás. Una investigación de (Escalante M, Clima, 2015) muestra que actualmente se requieren muchas habilidades para sus gerentes. Hay una nueva idea de encontrar líderes con nuevas habilidades mucho más complejas, las habilidades blandas se vuelven más relevantes para el desarrollo de un gerente, y las habilidades técnicas deben ir de la mano de las habilidades sociales y culturales, el uso de la tecnología y gestión, entre otras cosas para equipos transgeneracionales la oferta organizacional peruana no es adecuada. Así como el autor señala que existen habilidades blandas muy concéntricas que tienen que ver con las necesidades de cualquier empresa, se forman internamente con responsabilidad por ellas, por otro lado, el autor (Rios, 2018), nos enseña en su trabajo de investigación que es primordial que las compañías inviertan en capacitaciones hacia sus ayudantes, para que estos adquieran nuevos entendimientos y/o especializaciones; aguardando recobrar su

inversión con el incremento importante en la eficacia del empleado, es por esto que resulta relevantemente primordial que las compañías deban centrarse en capacitaciones que contengan: capacidades gerenciales, administración de procesos y optimización continua, seguridad y salud ocupacional, administración ambiental, continuidad de negocios, existe el interés por parte de las empresas en desarrollar el conocimiento de sus trabajadores, pero casi no se le da importancia al manejo de sus habilidades interpersonales, o solamente está enfocado en un grupo pequeño dentro de la organización. Sin embargo, existen otro sector de colaboradores que tienen sus fortalezas identificadas y sus competencias desarrolladas, pero buscan también incrementar sus cualidades o atributos personales: comunicación, resolución de conflictos, liderazgo, etc.

(Huerta J, 2016), hay uno que toda institución en su proceso siempre indica la interrelación de los empleados. Esto muestra lo importante que es para el éxito de una organización que todos los empleados creen todos sus derechos personales y para sus compañeros. En esta empresa todos los integrantes se posicionan sobre todos los derechos en un clima armonioso y aprenden en grupo, tienen que conseguir uno para que los demás y la empresa los dejen atrás. Tiene que la gerencia esperaba que su metodología significara que las personas se pierden, como en la producción, en los siguientes métodos, cómo se usaron, fueron muy importantes y fuertes, serían muy importantes que se consolide, y no tener miedo a perder sus propias precauciones de que el empleado o los empleados serán retenidos como máquinas de la empresa sin perder sus sentimientos y motivaciones por la pérdida; En contraste, el autor Silva (2016) fue en sus artículos personales que se trata de un programa, sobre el programa, sobre el progreso de las habilidades blandas, sobre la brecha legal entre estudiantes y empresas. Demuestra que esto radica en la falta de talento, lo que lleva a decepciones en la contratación de un directivo o un líder de habilidad porque pertenecen a muchos otros que le pertenecen. La diferencia es importante la creación de mayores oportunidades tanto del sector educativo y de las empresas para formar profesionales que necesitan en el mercado Organizacional. Cuando el problema ya viene desde un sistema de formación escaso dentro de la sociedad, es importante que las empresas busquen soluciones de mejora para aprovechar la potencialidad de sus colaboradores. Posiblemente esto lleve un tiempo prudente, pero como consecuencia esto ayudará

a crear una conducta de autoaprendizaje según las capacidades individuales.

A nivel local este trabajo de investigación se realizará en La Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca, denominada anteriormente Red de Salud Bambamarca, la cual a partir del 19 de enero del 2017 dicha Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca viene consolidándose como ente rector en salud en la Provincia de Hualgayoc, la cual tiene a su cargo 52 establecimientos de salud, y en los últimos meses se ha determinado que el tiempo organizacional de esta institución se experimenta de una manera indebida, Dado que los asistentes no se sienten reconocidos por el trabajo que realizan en la organización y no tienen oportunidades de ascenso, sin embargo, existe una relación amistosa con los ejecutivos de rango destacado. Por otro lado, los asistentes no están conectados con los objetivos de la organización, ya que los ignoran parcialmente, lo que significa que no pueden lograr el éxito organizacional, se encontró de esta manera que algunos de sus asistentes aún no han desarrollado lo suficiente sus habilidades blandas, incluyendo el agrado de la mayoría de ellos no les gusta Trabajar en grupo no les da la oportunidad de resolver sus problemas y desarrollar el pensamiento crítico. Simplemente buscan su propio beneficio sin darse cuenta de que perjudica las acciones de sus otros compañeros y promueve la mala administración, lo que contribuye a una gestión insatisfactoria; Otro problema que se puede ver es la falta de comunicación entre un área y otra, evidenciada en ocasiones por conflictos personales en el trabajo., fomentando la división entre los colaboradores y un liderazgo que no gestiona los conflictos. Es por este motivo que se cree necesario reforzar con capacitaciones basadas en estrategias basadas en habilidades blandas para hacer mejor el tiempo organizacional en la Unidad ejecutora de Salud Hualgayoc, Bambamarca I, lo cual permitirá interrelacionarse, aprender a comunicarse y prever la solución de conflictos Organizacionales.

En cuanto a los trabajos previos Internacionalmente citamos a (Guarniz Y, 2018), En su investigación “Las capacidades blandas como eje primordial en la administración del talento humano en la Compañía Molineras del Sur”, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Gestión, Facultad Técnica de Ambato, tuvo como propósito saber las competencias y capacidades gerenciales que tienen las los ayudantes de la Compañía molineras del sur, como objetivos particulares hacer

un diagnóstico el nivel de las capacidades blandas, ubicar el nivel de gestión del talento humano y hacer tácticas para la utilización de un programa de habilidades blandas como eje esencial en una mejor gestión de talento humano, el tipo de exploración con un enfoque cuali-cuantitativo con examen exploratorio, la gente fue de un total de 81 colaboradores; llegando a una conclusión de que es requisito crear programas de capacidades blandas para hacer mejor la administración del talento humano de los ayudantes y así llevar un correcto control y para comprobar si se cumplen los objetivos en cada sector de la Molinera. De un grupo de la población (41.42%) se concluye que pocas veces existe la apertura y el interés de la autoridad para mejorar el desarrollo y crecimiento. Además, el estudio arrojó que existe un alto índice (33.96%) de líderes democráticos y líderes autocráticos (27.61%). Es vital importancia tener cierto tipo de manejo de competencias y habilidades blandas dentro de un mundo globalizado que se encuentra en constante cambio, para esto es necesario diseñar programas de desarrollo de competencias ya que esto ayudara a que los trabajadores a tener un mejor clima organizacional y por ende un mejor desempeño y productividad.

(Guarniz Y, 2018), en su investigación utilizó una estructura de habilidades blandas basadas en el autor Roca, quien proporciona información sobre los tipos de dimensiones, además establece acciones que se debe tener en cuenta para la administración del talento humano, además, en el aporte efectivo revela que la organización debe de propiciar el cuidado de un óptimo clima organizacional en provecho de los ayudantes, de esta forma logrando hacer el diseño de las tácticas en la administración de talento humano, teniendo relación con el emprendimiento de investigación

(López, 2017), en su exploración pone énfasis en las habilidades requeridas para lograr que las organizaciones contribuyan al desarrollo de las competencias, del cual utilizó una estructura metodológica descriptiva, aplicada, con una población muy similar a nuestro grupo de estudio, además establece acciones que se debe tener en cuenta para la gestión en entornos complejos, además, en el aporte efectivo revela que la organización debe de contribuir al avance de competencias y llevar a cabo mejor las habilidades entre personas, teniendo relación con el emprendimiento de exploración.

(Vargas & Rosales, 2016), en su exploración analizan las competencias de habilidades blandas en grandes empresas tienen un aporte en la metodología ya que es descriptiva, no experimental, transversal, de la misma manera tomamos presente el aporte de un creador de su situación circunstancia y nos manifiesta que para conseguir hacer mejor el clima organizacional hay que tener a los trabajadores más en compromiso, en el criterio efectivo al realizar el cuestionario se descubrió que coincide con las dimensiones de la variable ligado de nuestra exploración.

A nivel nacional (Godoy A, 2017), En su investigación “Habilidades blandas y Clima Organizacional en los colaboradores de la municipalidad de La Perla- Callao 2017”, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Gestión, Facultad César Vallejo, tuvo como propósito saber la relación que hay entre el avance de habilidades blandas y el clima Organizacional en los trabajadores de la municipalidad de la Perla Callao, la conjetura nos comunica si las habilidades blandas tiene relación con la causa Organizacional en los trabajadores de la municipalidad de La Perla Callao 2017, el tipo de estudio es cuantitativa descriptiva, la gente fue de 137 trabajadores y se tomó una exhibe de 110 trabajadores de la gerencia y subgerencia. Concluyendo que hay una relación importante igual a 0,764 entre las cambiantes capacidades gerenciales y razón Organizacional. Además, hay un grupo mayoritario de 70 trabajadores (63,6%) quienes aseguran que la capacidad gerencial en la municipalidad de La Perla está en el nivel poco correcto. De esta forma, 23 trabajadores (20,9%) apunta que las capacidades gerenciales están en el nivel no correcto y sólo 17 trabajadores (15,5%) apuntan un nivel correcto sobre las capacidades blandas en la municipalidad de La Perla-Callao. Los programas de razón Organizacional son una utilidad que se requiere para las organizaciones, tanto públicas como privadas, dado que buscan hacer mejor el desarrollo del trabajador y con ello la eficacia, esto incentiva el deber e identificación con la meta y perspectiva de la compañía. Esta investigación nos va a ser servible para nuestra variable sin dependencia y después para contrastar los resultados, Cuando el inconveniente ya viene desde un sistema de formación poco dentro de la sociedad, es sustancial que las compañías busquen resoluciones de optimización para explotar la potencialidad de sus ayudantes. Probablemente esto lleve un tiempo sensato, pero como resultado esto va a ayudar a hacer una conducta de autoaprendizaje según las habilidades particulares. El

aporte de Godoy en nuestra investigación en la parte teórica dado que analizan los causantes en las capacidades blandas que tienen relación con la razón personal, se descubrió un creador en la verdad circunstancia que coincide con el objetivo de nuestro inconveniente y de la misma forma la contribución del marco metodológico.

(Anderson C, 2018), En su investigación sobre “Estrategia de competencias gerenciales y clima organizacional interna en el área hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca”, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Gestión, Facultad Privada Antonio Guillermo Urrelo de Cajamarca, tuvo como propósito saber la predominación de la estrategia de competencias gerenciales en el tiempo organizacional interna del área hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca, la investigación según el nivel de conocimiento, es de tipo descriptiva, y, según la llegada temporal es de tipo transversal. Para los objetivos de la investigación, la gente de estudio está representada por el total de hoteles 3 y 4 estrellas de Cajamarca, la exhibe está conformada por 25 gerentes y 75 ayudantes. Llegando a la conclusión que los gerentes tienen una fuerte debilidad en el avance de competencias gerenciales por lo cual hace reflexionar que no están conscientes de la consideración de las competencias gerenciales. Además, concluye que los trabajadores no tienen una comunicación dinámica y abierta (ascendente, descendente y horizontal) y eso daña la obtención de los objetivos y terminando que hay una correlación entre las competencias gerenciales y la comunicación organizacional. Además, hay una inclinación a valores medios bajos del 11.5% y 11% para comunicación y negociación respectivamente como capacidades en los gerentes. El tiempo organizacional y las competencias gerenciales cumplen un aspecto esencial en las organizaciones, debido a que son una virtud competitiva al adoptarlas. Las cuales asisten a la obtención de los objetivos que persiguen las compañías y en las funcionalidades de la comunicación a fin de hacer más fuerte persistente las competencias, capacidades y destrezas de los ayudantes para hacerlos confrontados en relación a las otras organizaciones. Esta proposición nos va a ser servible para nuestra variable ligada. En la presente investigación el aporte de Anderson en la parte teórica fue en la variable ligado el tiempo organizacional debido a que relata al creador Chiavenato, de la misma forma logró un diagnóstico con un instrumento que establece la relación con las competencias gerenciales.

A nivel local (Larrea G, 2017), “En su exploración “Diagnóstico de las capacidades blandas del gerente de la institución financiera BANBIF oficina Makro Chiclayo, 2015”, Facultad de Ciencias Empresariales, escuela de Administración, Facultad Santo Toribio de Mogrovejo, tuvo como finalidad entender las competencias blandas que debe reunir el Gerente para agradar las solicitudes de la institución financiera 13 BANBIF oficina Makro Chiclayo, tuvo un enfoque cualitativo, se procedió a hacer una exhibe de tipo no probabilística con 12 trabajadores tomando a todos para el estudio, llegando a la conclusión de que es requisito que se promuevan las mesas de diálogo y las reuniones entre directivos y ayudantes para lograr estrechar las brechas en esas percepciones. Las capacidades blandas en la actualidad son una virtud competitiva que buscan las compañías en sus ayudantes con la intención de que influyan en el desarrollo Organizacional y la eficacia actualmente los ayudantes requieren estar más comprendidos por sus referentes de rivalidad personales antes a lo mejor de los expertos. Por consiguiente, es requisito que las compañías gestionen el avance programas de capacidades que mejoren la sepa y la incorporación de estas capacidades a nivel de toda la fuerza de trabajo. Esta investigación va a ser servible para nuestro marco teórico y después refrendar alguno de los resultados en el avance de la proposición. Larrea en su investigación utilizó una composición de enfoque cualitativo, con una exhibe de tipo no probabilística muy similar a nuestro estudio , de otro lado además se tomó presente algunas indagaciones de su situación circunstancia como Guarniz, y de la misma forma hace además referencia al creador Roca en las teorías de la variable sin dependencia, por otro lado nos comunica que las capacidades blandas son una virtud competitiva que buscan las compañías en sus ayudantes y es por esto que en la parte costumbre es requisito que las compañías gestionen el avance de estas capacidades para que mejoren la incorporación de estas capacidades a toda su fuerza de trabajo.

En cuanto a las **Teorías relacionadas al tema** Según (Armas, 2013), “La proyección de un sistema de medidas a corto, medio y largo plazo que facilitará la mutación de la dirección del desarrollo del estudio en el aula en base a los métodos y métodos de consecución de las metas planteadas en un tiempo determinado” (p.140).

Habilidades blandas, Según (Roca, 2015) “Las habilidades blandas o habilidades blandas son similares a la inteligencia emocional consciente, que es el grupo de puntos de personalidad, habilidades sociales, comunicación, lenguaje y hábitos personales que caracterizan las relaciones con otras personas.” (p.140).

Dimensiones de las habilidades blandas

(Roca, 2015), en su libro “KNOWMADS: Los trabajadores del futuro” sugiere la clasificación de las habilidades blandas de la siguiente manera:

Las habilidades sociales

Siendo las capacidades sociales formas de proceder verbal y no verbal, estas nos aceptan relacionarnos con los otros. A continuación, se recogen aportes de algunos autores:

Según (Roca, 2015), “Las habilidades sociales también se conocen como el arte de tener buenas relaciones con otros que no son solo una moda. El avance de las habilidades sociales se ha convertido en una necesidad para crecer personal y profesionalmente, estas capacidades pertenecen a el intelecto emocional”(p.72).

En cuanto a los indicadores de las Habilidades Sociales tenemos a la **Influencia:** Se trata de datos que nos facilitan terceros y que posibilitan información sobre una habitación, una persona o una investigación realizada. El término referencia describe el desarrollo por el cual un objeto o persona es reportado o señalado, es decir, son las aclaraciones que se aceptan entendiendo sobre un tema particular de interés, personas, trabajos, lugares, trámites, etc.; Para un punto que desea comprender, debe buscar y obtener referencias (Rabith, 2016, p.14).

"La influencia es una relación entre las expresiones en un idioma dado y lo que se está hablando (mundo objetivo) cuando se usan esas expresiones"(Reimer, 2017, p.85)

“Estos son los tipos de datos que facilitarán la búsqueda y lectura de la información presentada o proyectada en el trabajo anterior. Esto le da al lector la ubicación de las fuentes de información que se han utilizado para profundizar su comprensión sobre un tema en particular.”. (Wescon, 2015, p.13)

“Por tanto, la referencia puede entenderse como novedad, como una nota informativa que conduce a la posesión de información o comprensión, establece conexiones o relaciones con personas o cosas, y la palabra se puede utilizar en frases como “Conocí a Juan, tuve varias referencias de esta persona "o" estamos viendo esta película, varios colegas me recomendaron”. (Watson, 2017, p.41).

Habilidades de comunicación: “La comunicación pertenece a los procesos entre personas más indispensables y más simples de ver”. (Roca, 2015, p.52).

Indicadores de Habilidades de Comunicación, tenemos a **Gestión de conflictos:** Roca (2015, p.52). Entonces podemos afirmar que, a la hora de enfrentar un conflicto con otras personas tanto en el ámbito interpersonal como en grupo, así como nuestra faceta íntima y Organizacional, es necesario conjugar el autocontrol, la empatía, nuestras habilidades de comunicación y la seguridad en nosotros mismos.

“Algunos conflictos no son fáciles de solucionar o poco importantes, hasta el punto en que nos costaría trabajo catalogarlos como tales. Otros conflictos son más complejos y necesitan el despliegue de habilidades sociales e incluso la figura de un mediador”. (Harris, 2016, p.23)

“Los conflictos tienen la posibilidad de ser una verídica ocasión para enriquecer al grupo y consolidarlo como tal. La resolución cooperativa de conflictos supone una definición y orientación efectiva del inconveniente, generación de elecciones para solucionarlo, considerar estas elecciones, utilizar la satisfacción adoptada y considerar los resultados”. (Grek, 2012, p.12)

El conflicto es un hecho humano, un estado de tensión, algo de esta forma como una cuerda que se halla desde diferentes puntos. Aparece de las relaciones entre personas, individuos o colectividades alrededor de diferentes puntos de la vida. De esto viene que tenga diferentes orígenes, maneras de manifestarse y procedimientos de resolución. (Rupert, 2014, p.85)

Es el conjunto de conocimientos y habilidades que se ponen en práctica para cubrir e intervenir en la resolución pacífica y no violenta de las luchas entre dos o más personas. (Krishnamurti, 2005. p.16) **Toma de decisiones:** Según Roca (2015) “Es la aptitud para investigar variedades u configuraciones, teniendo en

cuenta las situaciones que ya están, los elementos accesibles y su encontronazo en el negocio para después elegir la opción mas correcta con el objetivo de poder el más destacable resultado en funcion de los objetivos organizacionales”(p.56). Es un sistema de selección en el que la multitud participa de forma responsable y racional, eligiendo y decidiendo entre las elecciones más o menos racionales que se le presentan. Los directores y gerentes de una empresa provocan los hombres, el dinero, las máquinas, los materiales y los métodos disponibles para ellos. Para comprender sus usos y alcanzar los objetivos de la empresa, necesitan tomar decisiones permanentes y especiales, en el momento en que tienen la opción, tanto interna (en términos de beneficio, producto, persona, etc.) como externa (relación con Proveedores, negocio, sujeto, individuos, etc.) de la organización. (Armstrong, 2014, p.72) **Las habilidades del pensamiento.** Las habilidades de pensamiento son las habilidades y disposiciones para hacer las cosas. **Pensamiento creativo** Según Roca (2015) “Se requiere imaginación para revelar el potencial de una empresa y sus miembros. Nos permite superarnos a nosotros mismos y mirar más allá de pautas conocidas o caminos establecidos. Nos facilita hacer cambios que no se limitan a estar al día con la competencia y tomar el lugar de renovadores de ideas.”. (p.87)

Se puede comprender entonces, por pensamiento creativo en la compra del conocimiento un método especial de abordaje cognitivo que muestra propiedades de singularidad, elasticidad y fluidez, y trabaja como estrategia o utilidad cognitiva en la formulación, creación y resolución de ocasiones problemáticas en el contexto de estudio, dando lugar a la apropiación del entender. (Francis, 2015. p.18).

Según Acevedo y Linares (2016) La resolución de inconvenientes en el planeta de la compañía comprende elecciones secuenciales donde la selección de una opción está predefinida por el contexto y los paradigmas del decisor. (p.13)

Según Budjac (2011) es una capacidad interpersonal que no está en el ámbito de ninguna profesión en especial. Sin embargo, es increíblemente considerable para la interacción personal, para el triunfo en la gestión organizacional y de negocios, de esta forma como para el liderazgo. (p.19) **Capacidad de Escuchar y Empatía:** La empatía es la acción y la aptitud de cubrir, ser consciente, ser sensible o presenciar de manera vicaria los sentimientos, pensamientos y vivencias del otro, sin que

estos sentimientos, pensamientos y experiencias se comuniquen objetiva o explícitamente. Por otro lado, Silva (2016) define “la empatía como la conciencia de los sentimientos, demandas e inquietudes de los demás que se preocupan por las cosas que les afectan” (p.78). **Gestión de tiempo:** Según Jaume (2017) “La gestión del tiempo se refiere a todas las situaciones que ocupan una parte importante de nuestro tiempo, impidiéndonos estar centrados en nuestros objetivos y en la planificación establecida para su ejecución” (p.392)

Es necesario que se considere la gestión del tiempo como una habilidad directiva que potencie, de forma organizada, las actividades y los resultados propuestos; de igual forma este principio debe ser considerado a nivel operativo, donde los empleados, o subalternos pueden desempeñar sus funciones con mayor productividad (Cladellas, 2018, p.56). **Manejo de estrés:** Según Del hoyo (2013), “Indica que el estrés Organizacional hace aparición cuando se brinda un desorden entre el individuo, el lugar de trabajo y nuestra organización” (p.6).

En cuanto a los trabajo en equipo: Según Alles (2009), “Capacidad para ayudar con los otros, fomar parte de un grupo y trabajar con otras superficies de la organización con la intención de poder, en grupo, Estrategia organizativa, subordinar los intereses personales a los objetivos del grupo.” (p.195). **Manejar las emociones:** Según Cano y Zea (2012), “Hace primordial e importante desarrollar capacidades sentimentales que nos permitan llegar al autocontrol de estas emociones, para hacer mejor nuestras relaciones entre personas y cultivar nuestra sabiduría emocional” (p.62).

Clima Organizacional (Chiavenato, 2017), “Define que el tiempo organizacional conduce a la motivación, porque si el empleado es bueno y está listo, esto interviene para motivar aún más. El clima organizacional será propicio y fortalecerá el diálogo y la unión de grupos que provoquen el éxito empresarial. (P.56) Dimensiones del clima organizacional Se tiene en cuenta lo siguiente **dimensiones para el clima organizacional: Realización Personal,** Es la apreciación del colaborador que corresponde a las oportunidades que el tema organizacional beneficia el progreso personal y profesional. (Chiavenato, 2017, p.57) **Involucramiento Organizacional,** Participa de los valores de la organización y la obliga a desarrollar y desarrollar la empresa de la forma más

significativa. (Chiavenato, 2017, p.57) **Supervisión**, Es la observación de los maestros dentro del ámbito laboral, también se brinda en cuanto a acompañamiento y apoyo a las profesiones que integran su profesión en cada momento. (Chiavenato, 2017, p.58) **Comunicación**, Es la apreciación del nivel de claridad, fluidez, relación y veracidad con la referencia y comunicación adecuada para el desarrollo dentro de la organización considerando los usuarios y / o compradores de la misma. (Chiavenato, 2017, p.58).

La Formulación del Problema se encuentra planteada de la siguiente manera: ¿Las estrategias basadas en habilidades blandas podrán contribuir a mejorar el clima organizacional en La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca?

En cuanto a la justificación e importancia del estudio. Según (Hernandez, Fernández & Baptista, 2014), La justificación de la investigación tiene un objetivo predeterminado, ya que no se hacen sencillamente por deseo de un sujeto, el objetivo debe ser enormemente importante para que argumente su ejecución y deducir el por qué es correspondiente realizar la investigación y cuáles son los provecho que se obtiene con ella. **Justificación Social:** dejará arreglar falencias, inconvenientes y superficies de ocasión que se expresan por el nivel de capacidades de los operadores. La presente investigación quiere poder ofrecer un programa de tácticas de capacidades blandas el cual va a proporcionar ayuda a hacer mejor el tiempo organizacional de los ayudantes de La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca. **Justificación Teórica:** Para identificar las teorías científicas que posibiliten el avance integral de los estudios cambiantes, se realiza un estudio descriptivo e intensivo de la bibliografía actual, teniendo en cuenta las bases de datos científicas y los lugares de almacenamiento. **Justificación Metodológica:** Utiliza un enfoque puramente cuantitativo con algún tipo de investigación descriptiva que detalla las características clave que exhiben en la industria en relación al nivel de capacidades blandas, así como se detallará las tácticas que se implementarán para logran la optimización del clima organizacional para los ayudantes En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca. Para objetivos de la presente investigación se va a usar una encuesta como instrumento para llegar a conclusiones en general desde hechos particulares. **En cuanto a la Hipótesis,** tenemos una positiva y una negativa: H1: Si se propone estrategias basadas en habilidades blandas si mejora el clima organizacional en La Unidad Ejecutora Salud,

Hualgayoc, Bambamarca y H0: Si no se propone estrategias basadas en habilidades blandas no mejorará el clima organizacional en La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca.

En cuanto a los Objetivos, tenemos el objetivo general: Proponer estrategias basadas en habilidades blandas para la mejora del clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca. Del mismo modo para dar cumplimiento al objetivo general se plantea los objetivos específicos: **Diagnosticar** la situación actual en La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca con respecto a las habilidades blandas de los colaboradores, **Diseñar** un programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el Clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca y **Validar** la propuesta de estrategias en habilidades blandas para mejorar el Clima organizacional en la Unidad Eecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

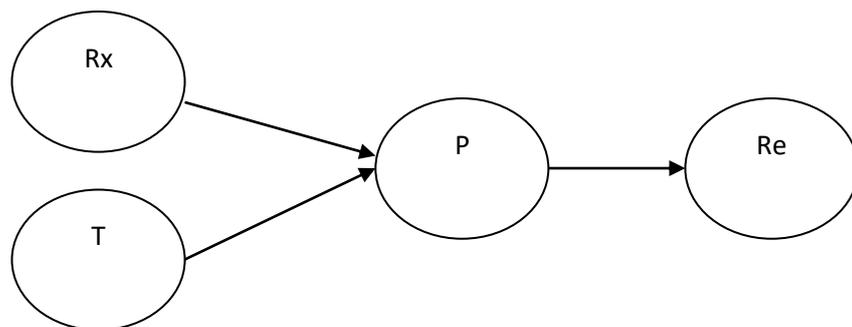
2.1.1. Tipo de investigación

(Sampieri, 2008), es descriptiva ya que describirá todos sus elementos primordiales, teniendo en cuenta una situación real con respecto al Clima organizacional en la Unidad Ejecutora, Hualgayoc, Bambamarca.

2.1.2. Diseño de investigación

Es no en fase de prueba, porque no se va a realizar ningún ensayo, únicamente se procederá a detallar y argumentar los hechos relacionados con el Clima organizacional en la Unidad Ejecutora Hualgayoc, Bambamarca.

Para realizar el propósito de nuestra investigación se va a aplicar el siguiente diseño:



Dónde:

Rx : diagnóstico de la realidad

Re : Realidad problemática

T : Marco teórico

P : propuesta

2.2. Población, muestra y muestreo

2.2.1. Población

(Carrasco, 2017), “Es un grupo finito o infinito de elementos con propiedades repetidas.” (p.81). La población está conformada por los 41 trabajadores entre personal administrativo y ayudantes.

2.2.2. Muestra

Se utiliza Muestreo Aleatorio Simple (MAS), para lo que define (Roca, 2015): “Es el método de muestreo donde todos los elementos que componen el universo y que luego se describen en el marco maestral están presentes para una oportunidad idéntica de la exposición a seleccionar”. Todas las personas tienen las mismas posibilidades de ser elegidas.

2.2.3. Variables y operacionalización

V.I: Estrategias de Habilidades Blandas

V.D: Clima Organizacional

Tabla 1: Operacionalización variable independiente

HABILIDADES BLANDAS

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
HABILIDADES BLANDAS	Es el conjunto de rasgos de personalidad, habilidades sociales, comunicación, lenguaje hábitos personales que caracteriza a las relaciones con otras personas. Según (Roca, 2015) p.140	Habilidades Sociales	Influencia	1	Encuesta/ Cuestionario	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
			Comunicación	2,3		
			Gestión de conflictos	4,5,6		
			Solución de problemas	7		
		Habilidades de Pensamiento	Escucha y empatía	8		
		Habilidades de negociación	Gestión de tiempo	9,10,11		
			Manejo de estrés	12,13		
			Trabajo en equipo	14,15,16		
			Manejo de emociones	17,18		

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2: Variable Dependiente: Clima Organizacional

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	TECNICA E INSTRUMENTO	ESCALA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Conduce a motivar, va que si el trabajador está bien preparado y capacitado, esto influye a seguir motivando (Chiavenato, 2017) p.56	Realización personal	Oportunidades y reconocimientos	1,2,3,4	Encuesta/ Cuestionario	1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
		Involucramiento personal	Compromiso Organizacional	5,6		
		Supervisión	Evaluación de desempeño	7,8,9,10		
		Comunicación	Canales de Comunicación	11		
			Colaboración	12,13		

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Se utilizó la encuesta como técnica y el cuestionario como herramienta. “El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para proporcionar los datos necesarios para lograr los objetivos propuestos por la empresa de exploración. El cuestionario permite estandarizar e integrar el progreso de la adquisición de datos. Un diseño mal constituido e inadecuado conduce a la captura de información incompleta. Los datos inexactos de esta manera no producen información creíble. Por ello,

El cuestionario al final de la cuenta es un conjunto de preguntas relacionadas con uno o más cambios a medir” (Varas R, 2017). El cuestionario está conformado bajo el escalamiento Likert, cuyas escalas son de 5 puntos: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4) siempre (5). Los cuestionarios están formados por las dimensiones de cada variable.

2.4. Procedimiento

La validación de la información recibida se realiza mediante el juicio de profesionales sobre el tema. El juicio profesional se basa en las respuestas con las dimensiones, objetivos e indicadores incluidos en la propuesta utilizando una escala de calificación tipo Likert.

2.4.1. Confiabilidad:

El cuestionario se somete a la prueba alfa de Cronbach con el fin de determinar la fiabilidad del instrumento y su posterior aplicación.

Tabla 3: Interpretación del resultado del Alfa de Cronbach

Categorización	Valores	Cualidad
Coeficiente alfa	> 0.9 - 1	"Es excelente"
	> 0.8	"Es bueno"
	> 0.7	"Es aceptable"
	> 0.6	"Es cuestionable"
	> 0.5	"Es pobre"
	< 0.5	"Es inaceptable"

Fuente: Elaborado en base a: George y Mallery (2003)

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utiliza un programa SPSS25 para Windows y se procesan los datos. Este programa facilitó el desarrollo de datos y, por lo tanto, está instruido para medir los cambios examinados en tablas y cifras estadísticas. En cuanto a la confiabilidad y validez del instrumento, se utilizó el Alfa de Cronbach. “La validez de un instrumento muestra el nivel en el que; El instrumento aprueba lo que quiere medir y la confiabilidad, la robustez interna del instrumento. Miden el mismo constructo y están fuertemente correlacionados” (Anderson C, 2018).

Cuanto más se acerca el valor alfa a 1, más importante se vuelve la resistencia interna de los elementos examinados. La confiabilidad de la escala debe determinarse utilizando la información de cada exhibición para ayudar a medir efectivamente el constructo en la exhibición de investigación.

2.6. Aspectos éticos

Los principios éticos utilizados en esta investigación son los establecidos por (Noreña, Alacaráz, Rojas & Rebolledo, 2012).

Respeto por las personas

El respeto por la multitud contiene al menos dos creencias éticas: primero, que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos.

Beneficiarios.

El método de tratar a la multitud de manera ética no es solo respetar sus elecciones y protegerlos del daño, sino también buscar su consuelo.

Justicia

¿Quién debería recibir los resultados positivos de la exploración y cumplir con su deber? Se trata de una cuestión de justicia en términos de "justicia en la organización" o "lo que te mereces". La injusticia ocurre cuando un servicio al que un sujeto tiene derecho es rechazado sin una buena razón o cuando una obligación se impone indebidamente.

III.RESULTADOS

Variable Independiente: Habilidades Blandas

Tabla 4: Dimensión: Habilidades sociales (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	2	4,9	4,9	4,9
	A veces	10	24,4	24,4	29,3
	Casi siempre	17	41,5	41,5	70,7
	Siempre	12	29,3	29,3	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

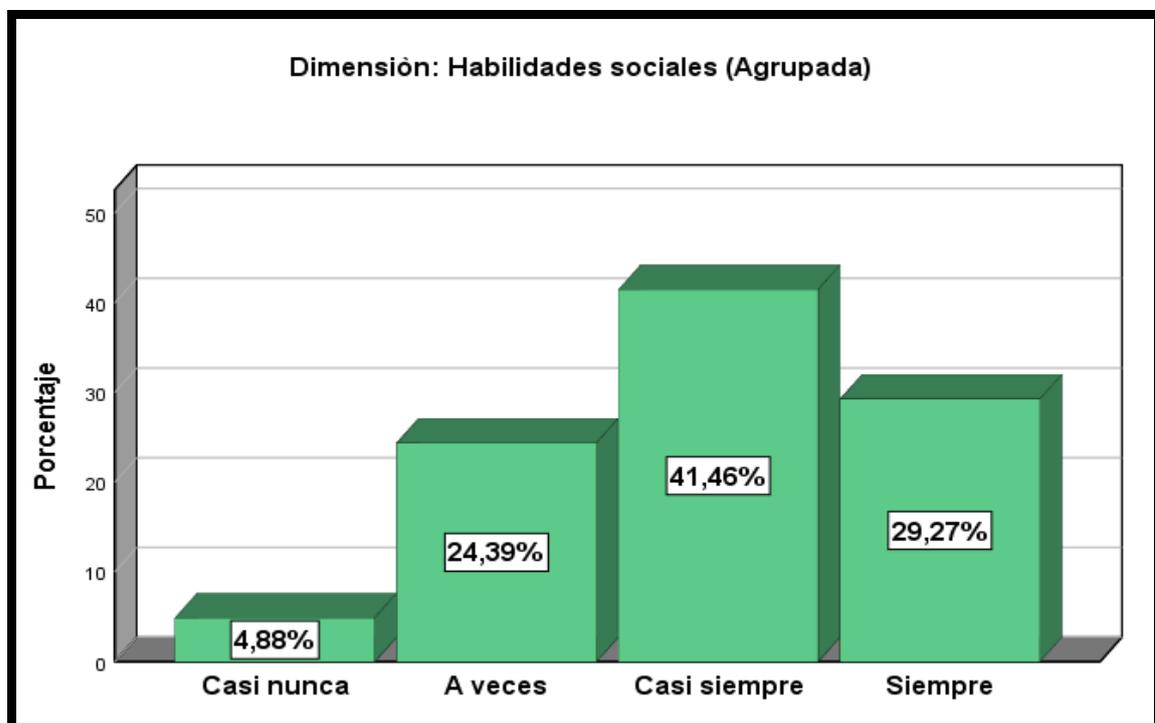


Ilustración 1

¿Considera usted que en su grupo de trabajo hay personas que inspiran a todos a su alrededor para explotar nuevas ideas y pensar de manera diferente? ¿Considera usted que en su área de trabajo se expresan ideas con claridad respetando sus derechos y de los demás? ¿Considera usted que cuando habla lo hace oportunamente y se expresa de forma continua y fluida? ¿En grupo doy mi punto de vista sobre el tema, aunque no sea igual al de los demás? ¿Expreso con mayor facilidad mi enojo por un medio de comunicación indirecto a mis compañeros de trabajo que de manera personal? ¿Ante una situación conflictiva prefiere un punto medio antes que buscar una situación completamente satisfactoria? ¿Considera que sus compañeros de trabajo al sugerir soluciones lo sustentan claramente con información comprobable?

Fuente: Tabla 4.

En la tabla 4, el 4.8% de los encuestados usa la dimensión de habilidades sociales, el 24.9% a veces, el 41.4% casi siempre y el 29.7% siempre, Siendo casi siempre, el nivel predominante en la dimensión de habilidades sociales.

Tabla 5: Dimensión: Habilidades de pensamiento (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	6	14,3	14,6	14,6
	Casi siempre	16	38,1	39,0	53,7
	Siempre	19	45,2	46,3	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		42	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

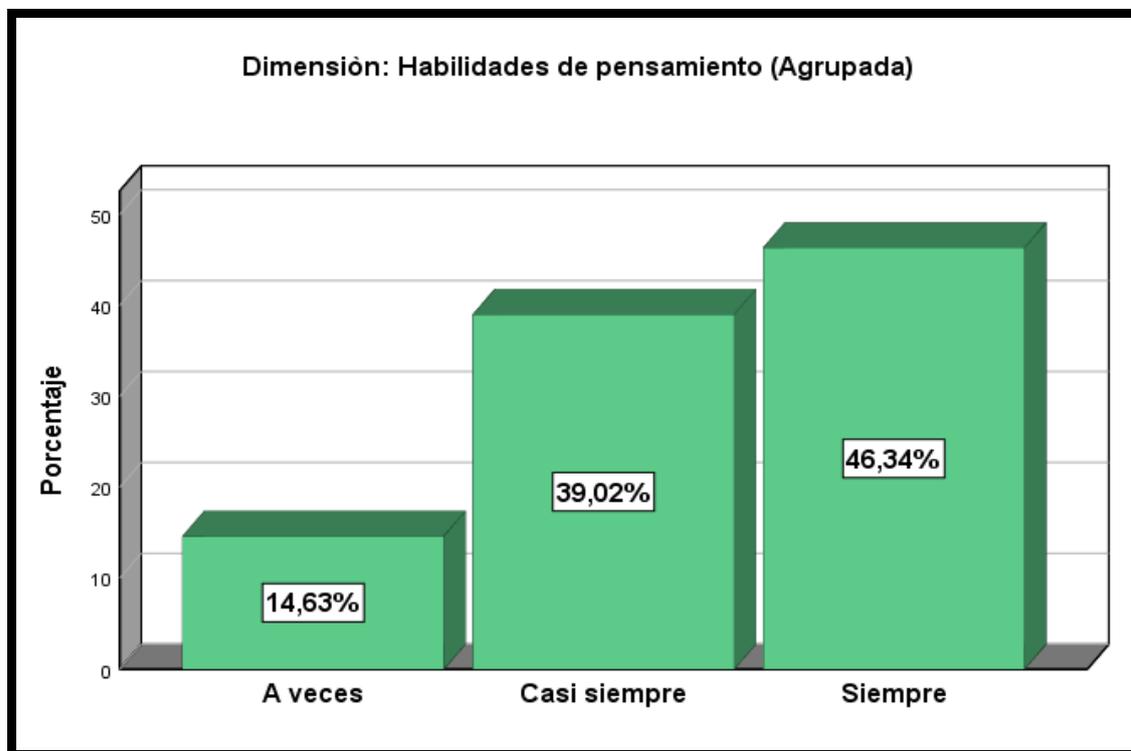


Ilustración 2

¿Cree usted que en su entorno Organizacional es importante escuchar a los demás y transmitir interés por solucionar los problemas que tengan?

Fuente: Tabla 5.

En la tabla 5, el 14.6% de los encuestados a veces usa las habilidades de pensamiento, el 39.2% casi siempre y el 46.3% siempre. Siendo siempre el nivel que predomina en la dimensión de habilidades de pensamiento.

Tabla 6: Dimensión: Habilidades de negociación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	16,7	17,1	17,1
	Casi siempre	18	42,9	43,9	61,0
	Siempre	16	38,1	39,0	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		42	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

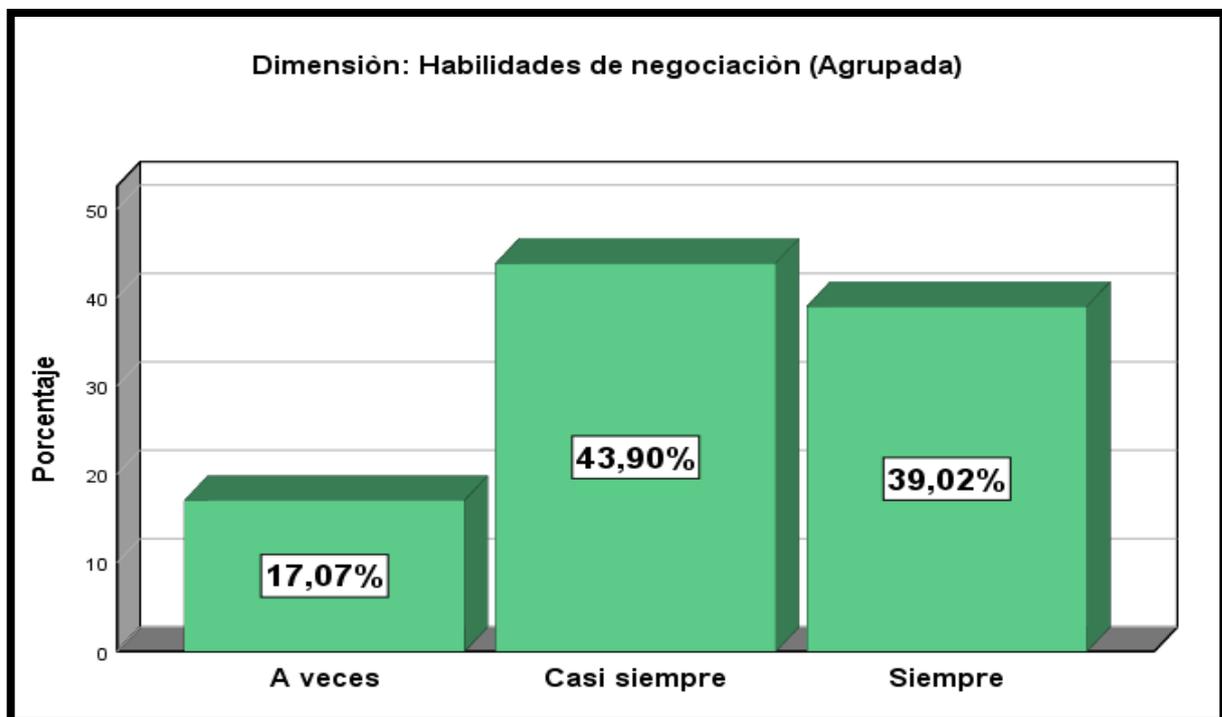


Ilustración 3

¿Es de las personas que organiza sus actividades Organizacionales diarias de acuerdo a su grado de importancia y relevancia? ¿Sus compañeros de trabajo se caracterizan por planificar todas sus actividades? ¿Todos los miembros de su equipo de trabajo disminuyen los plazos de entrega de tareas para evitar retrasos de otras actividades Organizacionales? ¿Está convencido de que sus compañeros sufren de estrés Organizacional? ¿Cree que, aunque su equipo de trabajo trate de manejar el estrés por sí mismo no es suficiente? ¿Los objetivos del conjunto son claros y son aceptados por todos? ¿Prefiero abstenerme de criticar aquellas proposiciones de los camaradas de

manera abierta y opinando las diferencias? ¿Considera usted que puede cobre ponerse ante alguna frustración de trabajo inmediatamente? ¿Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal?

Fuente: Tabla 6.

En la tabla 6, el 17.07% de los encuestados a veces utiliza las habilidades de negociación, el 43.9% casi siempre y el 39.02% siempre. Siendo casi siempre el nivel que predomina en la dimensión de habilidades de negociación.

Variable dependiente: Clima organizacional

Tabla 7: Dimensión: Realización personal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	19	46,3	46,3	46,3
	A veces	11	26,8	26,8	73,2
	Casi siempre	11	26,8	26,8	100,0
	Total	41	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

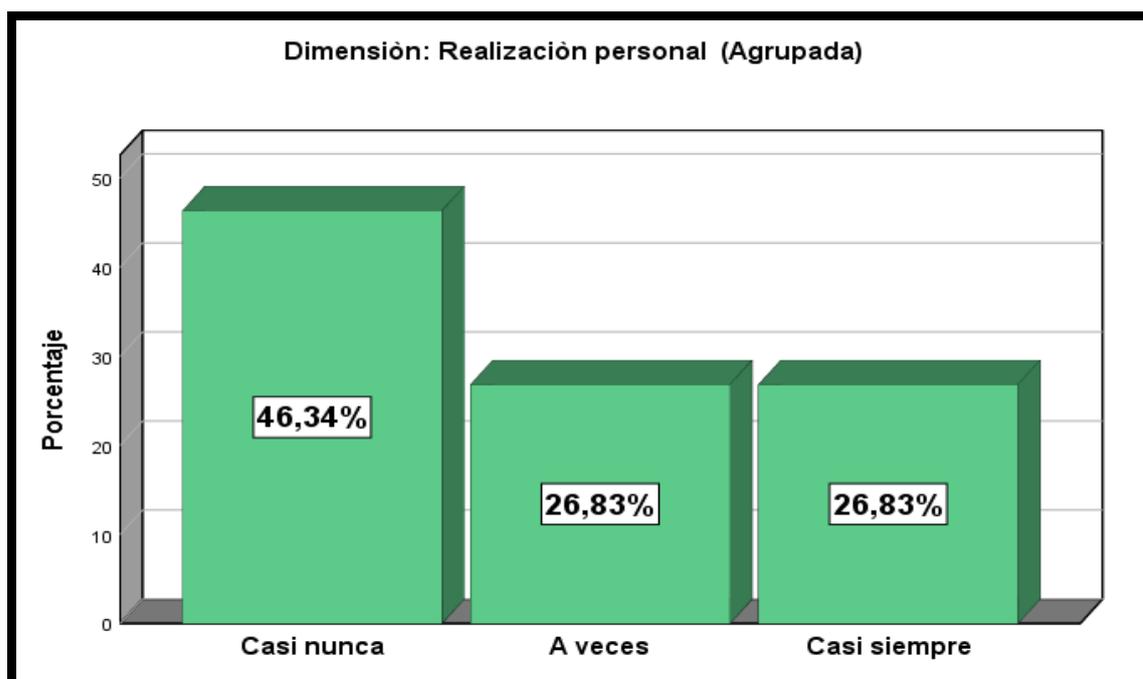


Ilustración 4:

¿Existen oportunidades de progresar en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿Se siente comprometido con el éxito en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿Se tiene ingreso a la información que se requiere para realizar el trabajo? ¿El jefe se interesa por el reconocimiento de los colaboradores?

Fuente: Tabla 7.

En la tabla 7, el 46.34% de los encuestados casi nunca desarrolla una realización personal, el 26.83% a veces y el 26.83% casi siempre. Siendo casi nunca el nivel que predomina en la dimensión de realización personal, porque no se da la oportunidad al trabajador de progresar.

Tabla 8: Dimensión: Involucramiento personal (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	6	14,3	14,6	14,6
	A veces	21	50,0	51,2	65,9
	Casi siempre	14	33,3	34,1	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		42	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

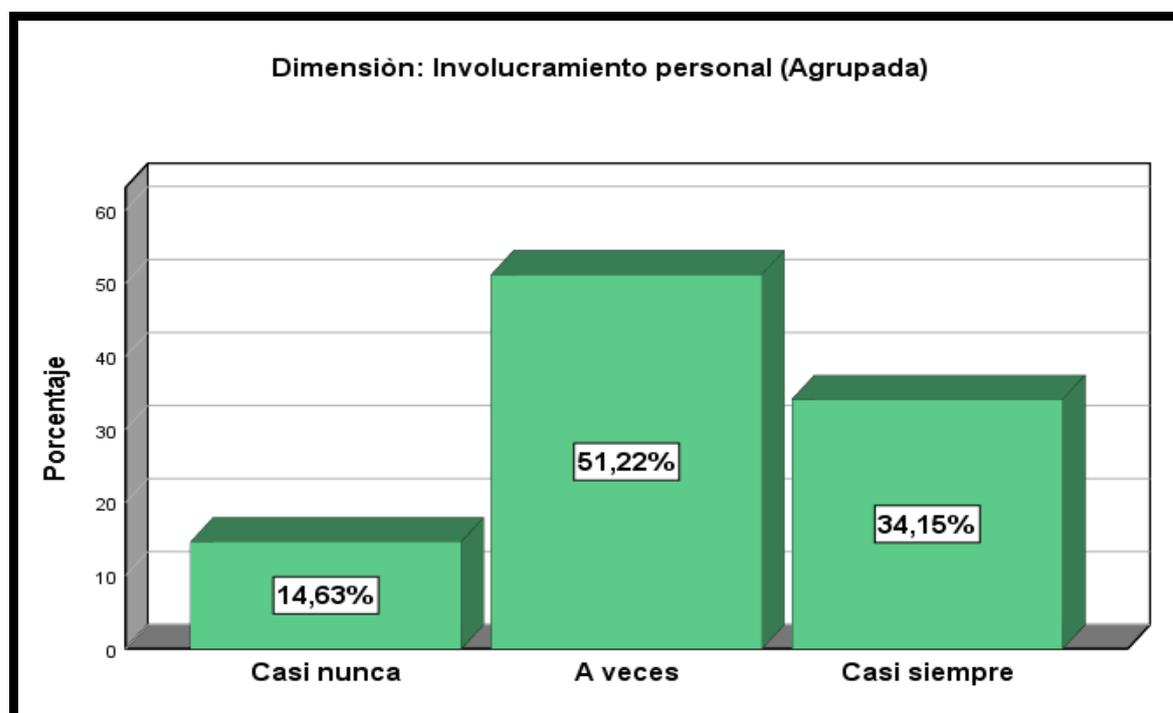


Ilustración 5

¿Cada colaborador se considera aspecto clave para el triunfo de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿Se participa en determinar los objetivos y las acciones para conseguirlo?

Fuente: Tabla 8.

En la tabla 8, el 14.63% de los encuestados casi nunca tiene un involucramiento personal, el 51.22% a veces y el 34.15% casi siempre. Siendo a veces el nivel que predomina en la dimensión de involucramiento personal.

Tabla 9: Dimensión: Supervisión (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	5	11,9	12,2	12,2
	A veces	23	54,8	56,1	68,3
	Casi siempre	13	31,0	31,7	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		42	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

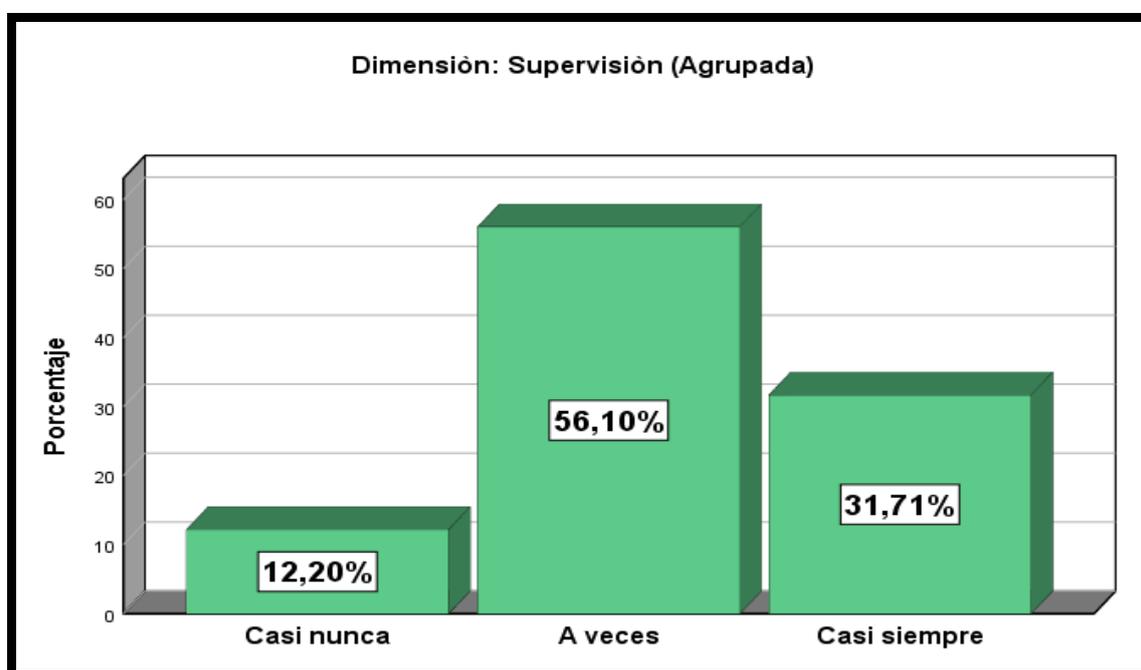


Ilustración 6

¿La evaluación que se hace del trabajo es aporta un beneficio para los objetivos en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿Se valora los altos escenarios de desarrollo en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿Los trabajadores están comprometidos con la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca? ¿La remuneración está en concordancia al desarrollo y los logros en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca?

Fuente: Tabla 9.

En la tabla 9, el 12.20% de los encuestados casi nunca participa de la supervisión, el 56.10% a veces y el 31.71% casi siempre. Siendo a veces el nivel que predomina en la dimensión de supervisión.

Tabla 10: Dimensión: Comunicación (Agrupada)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	13	31,0	31,7	31,7
	A veces	19	45,2	46,3	78,0
	Casi siempre	9	21,4	22,0	100,0
	Total	41	97,6	100,0	
Perdidos	Sistema	1	2,4		
Total		42	100,0		

Fuente: Elaboración propia exportada del Reporte SPSS – V. 25

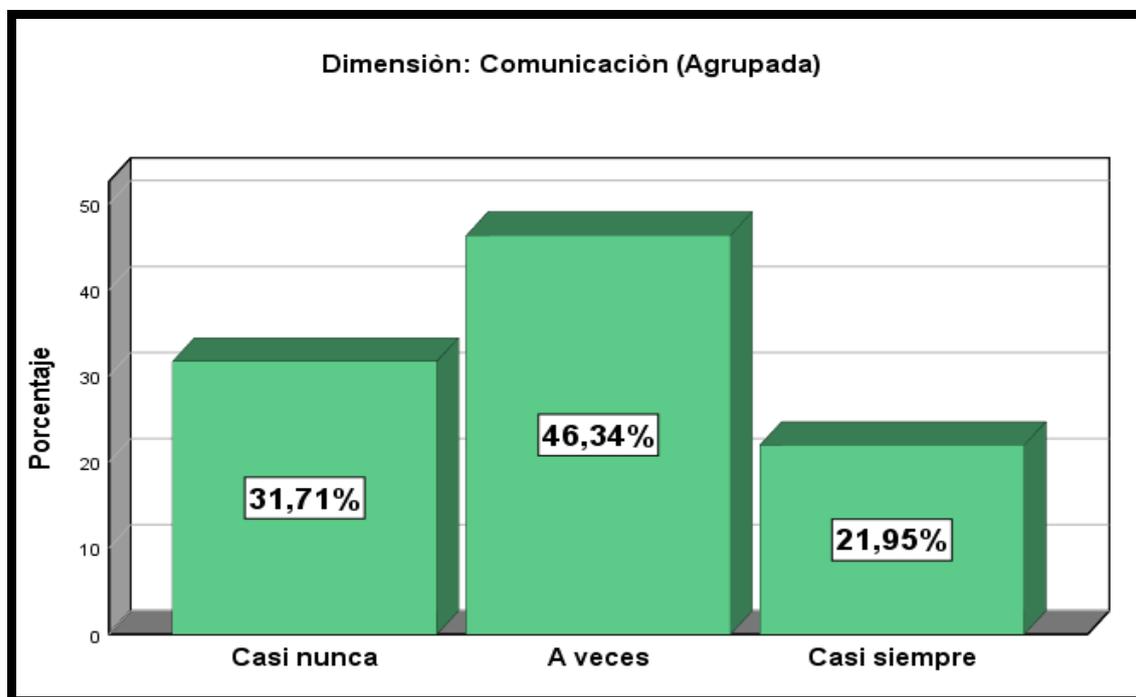


Ilustración 7

¿Existen suficientes canales de distribución en la Unidad Ejecutiva Salud Hualgayoc – Bambamarca? ¿Se apoya la generación de ideas creativas u originales en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca? ¿Existe colaboración entre personal de las distintas superficies de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca?

Fuente: Tabla 10.

En la tabla 10, el 31.71% de los encuestados casi nunca tiene comunicación, el 46.34% a veces y el 21.95% casi siempre. Siendo a veces el nivel que predomina en la dimensión de comunicación.

IV.DISCUSIÓN

La exploración realizada orientada a proponer un programa de estrategias basadas en habilidades blandas en mejora clima organizacional en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.

Los colaboradores y directivos de la Institución con respecto a la dimensión Habilidades Sociales Tabla N° 01 consideran que el 70.73% están casi siempre y siempre de acuerdo con que las habilidades sociales son un buen indicador para que los trabajadores y directivos mejoren sus habilidades blandas y por ende mejorar el clima organizacional.

Asimismo, los trabajadores de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca en la dimensión habilidades de pensamiento Tabla N° 02 respondieron en un 85.36% estar casi siempre y siempre de acuerdo con esta dimensión en que ayudará a mejorar las habilidades blandas en personal y directivos de la institución.

Los trabajadores y directivos frente a la dimensión habilidades de negociación Tabla N° 03 mencionaron en un 82.92% estar casi siempre y siempre de acuerdo con esta dimensión ya que, ayudará sustancialmente a los trabajadores obtener mejores resultados en cuanto a la capacidad resolutive frente a la toma de decisiones en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca y por ende fortalecerán sus habilidades blandas en cuanto a negociación.

En cuanto a la variable Dependiente Clima Organizacional los trabajadores y directivos de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca frente a la dimensión Realización personal Tabla N° 04, mencionaron en un 73.17% a veces y casi nunca tener oportunidades de progresar en su Institución, así como también respondieron no estar comprometidos con el éxito de la Institución ya que, el director Regional no se interesa por el reconocimiento de los trabajadores.

Por lo otro lado en cuanto a la dimensión involucramiento personal Tabla N° 05 respondieron en un 65.85% a veces y casi nunca que el trabajador sea aspecto clave para el triunfo de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca del mismo modo

sienten que no se participa para determinar los objetivos y acciones para conseguir el triunfo de la Institución.

En cuanto a la extensión Supervisión Tabla N°06 los trabajadores mencionaron en un 68.3% a veces y casi nunca que la valoración que se realiza no ayuda a mejorar los objetivos en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca, así como también no se estima los altos niveles de desempeño en la Institución por lo que los trabajadores no está comprometidos con la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca ya que, asumen que las remuneraciones no están de acuerdo al desempeño y a los logros de la Institución.

Asimismo, en cuanto a la dimensión comunicación Tabla N° 07 respondieron en un 78.05% a veces y casi nunca, que no existen suficientes canales de distribución en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca ni se apoya la generación de ideas creativas u originales en la Institución ni mucho menos existe colaboración entre el colaborador de las diferentes áreas de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.

La investigación también ha permitido conocer que los trabajadores no están siendo capacitados de manera permanente y acorde con los avances de la ciencia y tecnología en el campo y las funciones que desempeñan en el campo organizacional. Por tanto, se debe dar relevancia a los Como se dijo (Chiavenato, 2017) Es muy importante que el personal para la gestión de marcos esté capacitado en un contexto operacional-institucional en el que su uso se realice con esmerada atención, todo ello conllevará a mejorar un clima organizacional en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.

V. CONCLUSIONES

1. Se observa que en la unidad ejecutora salud Hualgayoc, Bambamarca no hay motivación al personal de salud, administrativo y auxiliar, además de la falta de un líder o coach para dar solución a los problemas que se presentan dentro clima organizacional.
2. Se diseñó una encuesta de 31 preguntas de las cuales 18 preguntas son de la variable dependiente y 13 preguntas de la independiente, con la finalidad de detectar el nudo problemático en la unidad ejecutora Hualgayoc, Bambamarca, para posteriormente dar solución al problema del clima organizacional es esta entidad de salud.
3. Mediante las habilidades blandas se propone realizar 16 sesiones que serán aplicadas a 41 trabajadores seleccionados del área de salud, administrativos y auxiliares de la unidad ejecutora salud Hualgayoc, Bambamarca para mejorar el clima organizacional y alcanzar el objetivo trazado.

VI. RECOMENDACIONES

El director de la Unidad ejecutora Salud, Hualgayoc debe tomar en cuenta la aplicación del programa de habilidades sociales para llevar a cabo mejor el progreso del clima organizacional y así poder una más importante efectividad e desarrollar el asistencia brindado.

Los trabajadores de la Institución tienen que utilizar el Test de evaluación del avance del clima organizacional, de tal modo se tenga un conocimiento riguroso en relación a las relaciones entre personas positivas, liderazgo, toma de selecciones, más relevante seguridad, trabajo en grupo y logro de los mismos objetivos entre los trabajadores y directivos en la mayoría de los casos.

Hay que continuar insertando en el estudio y evaluación del clima organizacional de los trabajadores de una organización que administra salud y los efectos que ésta origina, con el propósito de que ese conocimiento asistencia para pensar y proveer novedades para que los agentes de salud fortalezcan sus capacidades sociales siendo conveniente para decodificar la prestación de los servicios a los pacientes sin adversidades de buena convivencia.

REFERENCIAS

- Anderson, C. (2018). *Estrategia de competencias gerenciales y clima organizacional interna en el sector hotelero de 3 y 4 estrellas de Cajamarca*. Obtenido de Repositorio Institucional Universidad Privada Antonio Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/713>
- Aparicio, M., (2015). *Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: Un análisis comparativo*. Obtenido de Repositorio Universidad del Pacifico: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1650/Monica_Tesis_maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arroyo, R. (2015). *Habilidades Gerenciales*. Bogota: EcoEdiciones.
- Budjac , B. (2011). *Técnicas de negociacion y resolucion de conflictos*. Mexico: Pearson Educación .
- Cabanillas, C. (2017). *Programa basado en habilidades blandas para mejorar la capacidad de elaboración de proyectos productivos en la I.E N° 81628 del caserío san pedro - quiruvilca*. Obtenido de Repositorio Antenor Orrego: <http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/3637.pdf>.
- Cabrera, E. (2016). *Propuesta del perfil gerencial bajo las competencias emocionales y la competitividad en la empresa CSG Amazonas EIRL*. Obtenido de Repositorio UCV: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10145/cabrera_che.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Cano , M., & Zea, J. (2012). Manejar las emociones, factor importante en el mejoramiento de la calidad de vida. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 11.
- De Bono, E. (2016). *El pensamiento Creativo*. España: Paidós.
- Delgado, I. (2017). *Destrezas sociales*. España: Paraninfo.
- Del hoyo, M. (2013). *Estrés Laboral*. Madrid: I.N.S.H.T.
- Godoy, A. (2017). *Habilidades blandas y motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad de La Perla- Callao, 2017*. Obtenido de

Repositorio Digital Institucional:

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12898>

Gonzales, A. (2017). *Las habilidades blandas a nivel gerencial. Revista Iberoamericana de Soft Skills. Kairos*. España.

Guarniz, Y. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en la Empresa Molineras del Sur*. Obtenido de Repositorio universidad técnica de Ambato: <http://repo.uta.edu.ec/handle/132153163/2952>

Gutiérrez, W. (2016). *El Clima Organizacional y su influencia en el estrés Laboral de los colaboradores de la Compañía de Seguros Sweaden* (Tesis de Pre- Grado) Universidad Central Del Ecuador, Quito, Ecuador.

Jaume, F. (2012). *Gestion del tiempo*. Madrid: Díaz de Santos.

Huerta, J. (2016). *Desarrollo de las Habilidades Blandas*. Patria. UPC Journal. Lima

Huamaní, M., & Angeles, F. (2016). *Caracterización de las habilidades blandas en el ejercicio de la dirección de los hospitales de nivel III y IV de San Juan de Pasto para el periodo 2016*. Universidad de Nariño, Colombia: <http://biblioteca.udenar.edu.co:8085/atenea/biblioteca/91219.pdf>.

Larrea, G. (2017). *Diagnóstico de las capacidades blandas del gerente de la institución financiera BANBIF oficina Makro Chiclayo, 2015*. Obtenido de Repositorio de la USAT: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1278/1/TL_LarreaFernando.pdf.pdf

Lopez, V. P. (2015). *Análisis de competencias y habilidades requeridas para la gestión sobre entornos complejos en gerentes de la ciudad de Rosario*. Obtenido de Repositorio universidad abierta interamericana: <http://imgbiblio.vaneduc.edu.ar/fulltext/files/TC120649.pdf>.

Malaret, J., & Pino, M. (2008). *Negociación para todos*. Las esferas de los libros.

Mujica, J. (2015). *Edu crea*. Obtenido de <https://educra.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf?x90922>

Murgueza, L., & Salvador, M. (2015). *Influencia de las habilidades gerenciales en el clima organizacional de las microempresas pertenecientes a la familia Asenjo de la ciudad de Chiclayo*. Obtenido de Repositorio USAT: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/161/1/TL_MuguerzaVeraLuz_SalvadorRequejoMayssa.pdf

Navarro, M. (2012). *Procesos y técnicas creativas*. Mexico: TERCER MILENIO S.C.

Ortega, S. (2017). *Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas*. Guayaquil - Ecuador: Senefelder.

Ortega, R. (2017). *Inteligencia directiva: aplicaciones prácticas en la función de dirección organizacional*. Journal Latindex. México

Peñaloza, W. (2016). *Conocimientos, capacitación para el trabajo, actitudes y vivencias valorativas en educación*. *Http:// Gestion y Desarrollo*.

Rabitch, U (2016) *Tecnicas of vocabulary* Editorial Pearson

Reimer, W. (2017). *References Stanford* Encyclopedia of Philosophy Edition Spring.

Ríos, M. (2018). Cinco capacitaciones que deben recibir los trabajadores en una empresa. *Diario Gestión*, 3. Obtenido de Repositorio de la Universidad César Vallejo: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12898/Godoy_DAR.pdf?sequence=1

Silva, J. J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. Obtenido de Repositorio UNSA: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1>

Vargas, D., & Rosales, V. (2016). *Competencias en habilidades blandas más relevantes que buscan las grandes empresas para sus ejecutivos en la comuna*

de puerto mont. Obtenido de Tesis Electronicas UACH:

<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2015/bpmfed542c/doc/bpmfed542c.pdf>

Varas, J. (2017). *Habilidades blandas para el éxito profesional en los colaboradores* . El Manual Moderno S.A.

Watson, T. (2017). *References of Bibliography MIT Encyclopedia of Philosophy* Edition Stanford.

Wescon, N. (2015) *Normale the APA ver 2016*. Book Sciencie UCLA ver.

ANEXOS

Ficha de recolección de datos

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Dr. Santiago Paredes Merino
2.	PROFESIÓN	Dir. en Administración / Ing. Sistemas
	ESPECIALIDAD	Administración Empresas
	GRADO ACADÉMICO	Maestro en Administración
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	19 Años
	CARGO	Docente Universitario
Título de la Investigación:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Cubas Diaz Flor Maribel. Condor Huamanta Maria Brisaida.
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	Administración
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Cuestionario ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Proponer estrategias basadas en habilidades blandas para la mejora del clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Huagayoc, Bambamarca.
		ESPECÍFICOS 1. Diagnosticar la situación actual En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca con respecto a las habilidades blandas de los colaboradores. 2. Diseñar un programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el Clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca. 3. Validar el efecto del programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca.
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI</p>		

ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES BLANDAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>1. Considera usted que en su grupo de trabajo hay personas que inspira a todos a su alrededor para explotar nuevas ideas y pensar de manera diferente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2. Considera usted que en su área de trabajo se expresan ideas con claridad, respetando sus derechos y de los demás.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3. Considera usted, que cuando habla lo hace oportunamente y se expresa de forma continua y fluida.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4. En grupo doy mi punto de vista sobre el tema, aunque no sea igual al de los demás.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. Expreso con mayor facilidad mi enojo por un medio de comunicación indirecto a mis compañeros de trabajo de manera personal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	<p>6. Ante una situación conflictiva prefiere un punto medio antes que buscar una situación completamente satisfactoria.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D())</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. Considera que sus compañeros de trabajo al sugerir soluciones lo sustentan claramente con información comprobable.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D())</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Cree usted que en su entorno laboral es importante escuchar a los demás y transmitir interés por solucionar los problemas que tengan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D())</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Es de las personas que organiza sus actividades laborales diarias de acuerdo a su grado de importancia y relevancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D())</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. Sus compañeros de trabajo se caracterizan por planificar todas sus actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD())</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Todos los miembros de su equipo de trabajo disminuyen los plazos de entrega de tareas para evitar retrasos de otras actividades laborales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Está convencido de que sus compañeros sufren de estrés laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Cree que, aunque su equipo de trabajo traté de manejar el estrés por sí mismo no es suficiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>14. Los objetivos del equipo son claros y son aceptados por todos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>15. Prefiero abstenerme de criticar aquellas propuestas de los compañeros con los que trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>16. Los miembros de su equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>17. Considera usted que puede sobre ponerse ante alguna frustración de trabajo inmediatamente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>18. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL		
N	7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>1.Existen oportunidades de progresar en la Unidad Ejecutora Hualgayoc - Bambamarca</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2. Se siente comprometido con el éxito en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4. El jefe se interesa por el reconocimiento de los colaboradores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	<p>6. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar los objetivos en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Los trabajadores están comprometidos con la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Existen suficientes canales de distribución en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc- Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		

6 COMENTARIOS GENERALES

7 OBSERVACIONES



Juez Experto

DNI N° 6701051P
96799028

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1.	NOMBRE DEL JUEZ	SEGUNDO HÉCTOR NÚÑEZ MEJÍA
2.	PROFESIÓN	Lic. en ESTADÍSTICA.
	ESPECIALIDAD	ESTADÍSTICO
	GRADO ACADÉMICO	MAESTRO en "INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA"
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	33 años
	CARGO	Docente-Administrativo en IESP "Ntra Sra. de Luján"
Título de la Investigación:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3. 1	NOMBRES Y APELLIDOS	Cubas Díaz Flor Maribel. Condor Huamanta Maria Brisaida.
	PROGRAMA DE PREGRADO	Administración
3. 2		
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Cuestionario ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Proponer estrategias basadas en habilidades blandas para la mejora del clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Huagayoc, Bambamarca.
		ESPECÍFICOS 1. Diagnosticar la situación actual En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca con respecto a las habilidades blandas de los colaboradores. 2. Diseñar un programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el Clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Huagayoc, Bambamarca. 3. Validar el efecto del programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Huagayoc, Bambamarca.
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI		

ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES BLANDAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>1. Considera usted que en su grupo de trabajo hay personas que inspira a todos a su alrededor para explotar nuevas ideas y pensar de manera diferente.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2. Considera usted que en su área de trabajo se expresan ideas con claridad, respetando sus derechos y de los demás.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3. Considera usted, que cuando habla lo hace oportunamente y se expresa de forma continua y fluida.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4. En grupo doy mi punto de vista sobre el tema, aunque no sea igual al de los demás.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. Expreso con mayor facilidad mi enojo por un medio de comunicación indirecto a mis compañeros de trabajo de manera personal.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	<p>6. Ante una situación conflictiva prefiere un punto medio antes que buscar una situación completamente satisfactoria.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. Considera que sus compañeros de trabajo al sugerir soluciones lo sustentan claramente con información comprobable.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Cree usted que en su entorno laboral es importante escuchar a los demás y transmitir interés por solucionar los problemas que tengan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Es de las personas que organiza sus actividades laborales diarias de acuerdo a su grado de importancia y relevancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. Sus compañeros de trabajo se caracterizan por planificar todas sus actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Todos los miembros de su equipo de trabajo disminuyen los plazos de entrega de tareas para evitar retrasos de otras actividades laborales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Está convencido de que sus compañeros sufren de estrés laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Cree que, aunque su equipo de trabajo traté de manejar el estrés por sí mismo no es suficiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>14. Los objetivos del equipo son claros y son aceptados por todos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>15. Prefiero abstenerme de criticar aquellas propuestas de los compañeros con los que trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>16. Los miembros de su equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>17. Considera usted que puede sobre ponerse ante alguna frustración de trabajo inmediatamente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>18. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL		
N	7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>1.Existen oportunidades de progresar en la Unidad Ejecutora Hualgayoc - Bambamarca</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2. Se siente comprometido con el éxito en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4. El jefe se interesa por el reconocimiento de los colaboradores.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	<p>6. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar los objetivos en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Los trabajadores estan comprometidos con la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Existen suficientes canales de distribución en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc- Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		

6 COMENTARIOS GENERALES

7 OBSERVACIONES



Juez Experto

DNI N° 27365319

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mesica Paola Vasquez Paul
2.	PROFESIÓN	Administración
	ESPECIALIDAD	Administración
	GRADO ACADÉMICO	Magister en Gestión Pública
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	7 años
	CARGO	Coordinador Administrativo de Puestos de Trabajo en I.E. Juan S. ...
Título de la Investigación:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Cubas Diaz Flor Maribel. Condor Huamanta Maria Brisaida.
	PROGRAMA DE PREGRADO	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Cuestionario ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Proponer estrategias basadas en habilidades blandas para la mejora del clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Huagayoc, Bambamarca.	
	ESPECÍFICOS 1. Diagnosticar la situación actual En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca con respecto a las habilidades blandas de los colaboradores. 2. Diseñar un programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el Clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca. 3. Validar el efecto del programa de estrategias en habilidades blandas para mejorar el clima organizacional En La Unidad Ejecutora Salud, Hualgayoc, Bambamarca.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI		

ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES BLANDAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	<p>1. Considera usted que en su grupo de trabajo hay personas que inspira a todos a su alrededor para explotar nuevas ideas y pensar de manera diferente.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2. Considera usted que en su área de trabajo se expresan ideas con claridad, respetando sus derechos y de los demás.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3. Considera usted, que cuando habla lo hace oportunamente y se expresa de forma continua y fluida.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4. En grupo doy mi punto de vista sobre el tema, aunque no sea igual al de los demás.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5. Expreso con mayor facilidad mi enojo por un medio de comunicación indirecto a mis compañeros de trabajo de manera personal.</p> <p>1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

06	<p>6. Ante una situación conflictiva prefiere un punto medio antes que buscar una situación completamente satisfactoria.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. Considera que sus compañeros de trabajo al sugerir soluciones lo sustentan claramente con información comprobable.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Cree usted que en su entorno laboral es importante escuchar a los demás y transmitir interés por solucionar los problemas que tengan.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Es de las personas que organiza sus actividades laborales diarias de acuerdo a su grado de importancia y relevancia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. Sus compañeros de trabajo se caracterizan por planificar todas sus actividades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>TA(<input checked="" type="checkbox"/>) TD()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Todos los miembros de su equipo de trabajo disminuyen los plazos de entrega de tareas para evitar retrasos de otras actividades laborales.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Está convencido de que sus compañeros sufren de estrés laboral.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Cree que, aunque su equipo de trabajo traté de manejar el estrés por sí mismo no es suficiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>14. Los objetivos del equipo son claros y son aceptados por todos.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>15. Prefiero abstenerme de criticar aquellas propuestas de los compañeros con los que trabajo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

16	<p>16. Los miembros de su equipo expresan los conflictos de forma abierta y discutiendo las diferencias.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>17. Considera usted que puede sobre ponerse ante alguna frustración de trabajo inmediatamente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(1) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>18. Intento tener pensamientos positivos, aunque me sienta mal.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(2) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

VARIABLE DEPENDIENTE: CLIMA ORGANIZACIONAL

N	7.DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	1.Existen oportunidades de progresar en la Unidad Ejecutora Hualgayoc - Bambamarca 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
02	2. Se siente comprometido con el éxito en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc - Bambamarca 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
03	3. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo. 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
04	4. El jefe se interesa por el reconocimiento de los colaboradores. 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	5. Cada colaborador se considera factor clave para el éxito de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca. 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

06	<p>6. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar los objetivos en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8. Se valora los altos niveles de desempeño en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>9. Los trabajadores estan comprometidos con la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>10. La remuneración está de acuerdo al desempeño y logros en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

11	<p>11. Existen suficientes canales de distribución en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>12. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras en la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc- Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>13. Existe colaboración entre el personal de las diferentes áreas de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Siempre 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca 	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		

6 COMENTARIOS GENERALES

7 OBSERVACIONES



.....
Lic. Yesica P. Vásquez Rivera
C.A.R.E. ZONA RURAL
I.E. JEC. "SAN JOSÉ CUYUMALCA"

Juez Experto

DNI N° 42904296

Autorización para aplicación de instrumentos



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
UNIDAD EJECUTORA SALUD HUALGAYOC-
BAMBAMARCA



“Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

EL DIRECTOR DE LA UNIDAD EJECUTORA SALUD HUALGAYOC – BAMBAMARCA. LIC. AGUSTIN TAPIA BARBOZA, QUIEN SUSCRIBE;

AUTORIZA:

Que, Doña, **MARÍA BRISAIDA CONDOR HUAMANTA**, identificada con DNI. N° 44417762, y Doña **FLOR MARIBEL CUBAS DÍAZ**, identificada con DNI N° 46905696, se les permita recopilar información, con la finalidad de que confeccionen su trabajo de investigación sobre encuestas, entrevistas de la Unidad Ejecutora Salud Hualgayoc – Bambamarca; por lo que, se solicita a todo el personal de esta entidad administrativa que se le brinde las facilidades del caso.

Se expide el presente documento de acuerdo a ley y a solicitud del interesado para los fines que estime pertinente.

Bambamarca, 11 de julio de 2019.


GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
UNIDAD EJECUTORA SALUD HUALGAYOC - BAMBAMARCA

Sr. Agustín Tapia Barboza
DIRECTOR

Jr. San Carlos N° 151 Bambamarca