



ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA MAESTRÍA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

Relación de las competencias gerenciales de los
Químicos Farmacéuticos con la productividad en una
cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Br. Roxana Viviana Esquivel Lázaro

<https://orcid.org/0000-0003-2483-9655>

ASESORA:

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos

<https://orcid.org/0000-0003-2833-5665>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO – PERÚ

2019

DEDICATORIA

A Dios:

*Por todas sus bendiciones y permitir
Bajo su voluntad la culminación de
mis estudios. “Todo lo puedo en Cristo
que me fortalece”.(filip.4:13)*

*A Moisés, mi esposo,
compañero incondicional, en
todo momento y mis hijos Ruth
y Jhonatan, preciosos motores
en mi vida. Los amo
inmensamente.*

*A mi madre, valioso pilar en mi vida,
gracias por estar conmigo siempre.
A la memoria de mi padre, mi gran amigo.*

*A mis niños de “Los Diamantes”
Fuente de motivación.*

ROXANA VIVIANA ESQUIVEL LAZARO

AGRADECIMIENTO

Me satisface por medio de este trabajo presentar sincero agradecimiento a Dra. Eliana Guzmán Avalos por su gran profesionalismo y perseverancia, le estoy muy agradecida por permanecer con nosotros y orientarnos en este tramo estudiantil.

A Dra. Miryam Lora Loza, por su motivación en alcanzar nuestras metas.

Dra. Gladys Luján Jhonson por su aporte en la culminación del presente trabajo.

Y a los docentes de la escuela de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes me orientaron con sus conocimientos en cada etapa desarrollada.

ROXANA VIVIANA ESQUIVEL LAZARO

Página del jurado

Dra. Miryam Griselda Lora Loza
PRESIDENTE

Dra. Gladys Lola Luján Jhonson
SECRETARIA

Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos
VOCAL

Declaratoria de Autenticidad

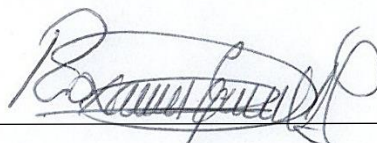
Yo, ROXANA ESQUIVEL LÁZARO, estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI 18114613, con la tesis titulada “Relación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se construirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, 10 de agosto del 2019



Roxana Esquivel Lázaro

DNI N° 18114613

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado.....	iv
Declaratorio de autenticidad.....	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. MÉTODO	24
2.1. Tipo y diseño de Investigación	24
2.2. Operacionalización de variables	24
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	25
2.5. Procedimiento	26
2.6. Métodos de Análisis de datos	27
2.7. Aspectos éticos	27
III. RESULTADOS	28
IV. DISCUSIÓN.....	36
V. CONCLUSIONES	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS.....	43
ANEXOS	47

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencias Gerenciales	28
Tabla 2. Productividad.....	29
Tabla 3. Prueba de normalidad	30
Tabla 4. Competencias Gerenciales y su relación con la Productividad	31
Tabla 5. Dimensión: Comunicación y su relación con la Productividad.....	32
Tabla 6. Dimensión: Planeación y Gestión y su relación con la Productividad	33
Tabla 7. Dimensión: Trabajo en equipo y su relación con la Productividad	34
Tabla 8. Dimensión: Acción estratégica y su relación con la Productividad	35

RESUMEN

Esta investigación ha sido realizada con el objetivo de determinar la relación entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019. La investigación es de enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño correlacional simple. La muestra la componen los 40 Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019; se confeccionaron dos cuestionarios válidos y confiables para la obtención de los datos de las variables en estudio, la información se procesó haciendo uso del software estadístico para ciencias sociales SPSS V23. Los resultados se muestran haciendo uso de tablas y figuras estadísticas.

Se encontró que en la variable competencias gerenciales el mayor nivel son buenas con un 95%; y, en la variable productividad el mayor nivel es el alto con un 97.5%. Lo mismo que la relación entre la dimensión comunicación de las Competencias gerenciales y la productividad es 0.653, la relación entre la dimensión planeación y gestión de las competencias gerenciales y la productividad es de 0.636, la relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales y la productividad es 0.722 y la relación entre la dimensión acción estratégica de las competencias gerenciales y productividad es 0.751; por lo que se concluye que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.002$ ($p\text{-valor}<0.05$). Se concluye que es esencial conocer el nivel del desarrollo de las competencias gerenciales y su aplicación en la empresa permite determinar su influencia en la productividad. Se acepta la hipótesis de investigación.

Palabras Claves: competencias gerenciales, productividad, comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo y acción estratégica.

ABSTRACT

This research has been carried out with the objective of determining the relationship between the managerial competencies of Chemistry Pharmacists and productivity in a chain of Pharmaceuticals of the city of Trujillo, February - May 2019. The research is quantitative, no experimental type and simple correlational design. The sample is made up of the 40 Pharmaceutical Chemicals of a chain of Pharmaceuticals of the city of Trujillo, February - May 2019; two valid and reliable questionnaires were prepared for obtaining the data of the variables under study, the information was processed using the statistical software for social sciences SPSS V23. Results are shown using tables and statistical figures.

It was found that in the variable managerial competencies the highest level is good with 95%; and, in the variable productivity the highest level is the high with 97.5%. As the relationship between the communication dimension of managerial competencies and productivity is 0.653, the relationship between the planning and management dimension of managerial competences and productivity is 0.636, the relationship between the teamwork dimension of managerial competencies and productivity is 0.722 and the relationship between the strategic action dimension of managerial competencies and productivity is 0.751; so it is concluded that between the two variables there is a highly significant strong direct relation, with a $p\text{-value}=0.002$ ($p\text{-valor}0.05$). So, we say, it is essential to know the level of development of managerial competencies and its application in the company allows to determine its influence on productivity. The research hypothesis is accepted.

Keywords: managerial competencies, productivity, communication, planning and management, teamwork and strategic action.

I. INTRODUCCIÓN

Si existe algo que caracterice al mundo actual y a la sociedad son los procesos de cambio; de diversas índoles, tanto la sociedad como las organizaciones experimentan cambios ocasionados por su contexto, pudiendo ser en las acciones desplegadas en sus procesos, la generación de técnicas y métodos nuevos, de la misma manera que de gestión. Los administradores son quienes tienen a cargo conducir a la organización a cumplir con sus finalidades planteadas. El recorrido para lograr este objetivo se hace factible, si aquellos que tienen a cargo cuentan con un cúmulo de capacidades que comprendan habilidades de motivación, liderazgo, negociación y escucha activa que les posibilite la dirección de los trabajadores en el desarrollo de la organización.

A nivel mundial en la exploración para conseguir más niveles de competitividad, las competencias que requieren las organizaciones en sus gerentes han variado de acuerdo con los nuevos requerimientos y predisposiciones del mercado internacional, mucho más competitivo y dinámico, para ello, las compañías requieren ser mucho más flexibles, ágiles e innovadoras. En ese sentido, es relevante para las organizaciones el reclutamiento y retención de los gerentes que cuenten con las habilidades ideales para producir competitividad y valor; sobre todo en un contexto en el cual las habilidades directivas son frecuentemente escasas (Arroyo, 2012).

Es así que para alcanzar el éxito lo esencial es establecer objetivos claros que posibiliten medir, conocer y evaluar el tiempo idóneo en que se logran las metas propuestas. En este sentido, es preciso tener una excelente planificación que posibilite la creación de una vía laboral dando los lineamientos necesarios a la totalidad de los integrantes de la organización para tener definidas las ocupaciones que requiere hacer en pro del logro de los objetivos. De la misma forma, la planificación contribuirá en la optimización del uso de las materias minimizando la producción de errores mientras se desarrollen los procesos que ejecute la organización (Celis, 2017).

Por ello existiendo una adecuada planificación, la comunicación tiene un rol trascendente dentro de la organización, tomando en consideración que es el instrumento usado para la transmisión a los integrantes de la organización lo que quieren los mandos de gerencia y la forma en que se debe accionar para alcanzar los

resultados esperados. De esta forma, la comunicación además debe hacerse externo a la empresa, con el objetivo de estar en contacto con el contexto el mismo que puede producir cambios al normal desenvolvimiento del mercado. Es vital señalar, que las ventajas comparativas no se pueden comprender observando solo un sector, país o empresa como una totalidad. Reside en las numerosas actividades circunscriptas desarrolladas por la organización durante el diseño, producción, entrega, mercadotecnia, apoyo de servicios o productos. Todas estas actividades podrían aportar a la perspectiva de costos relativos de las empresas o instituciones, de la misma forma a la creación de una base para su diferenciación. (Martínez, 2013)

Por otro lado en América Latina, el sector farmacéutico privado sufrió su primer cambio radical en los años noventa, con la aparición de las primeras cadenas de farmacias o boticas dejando de lado el canal tradicional, presentándose con propuestas más atractivas mejores ambientes y ubicación para los clientes; por otro lado se ha observado que las compañías también tienen un plan o esquema para conseguir los objetivos que fueron fijados, éstas dependen de gran manera al trabajo y desempeño gerencial. Los individuos que ostentan el puesto en la dirección de una organización son llamados directivos o gerentes y son quienes están comprometidos en la gestión de los procesos y acciones dentro de la organización (Cuevas, 2012).

Así también el crecimiento de la economía se edifica de la interrelación de varios componentes, que son producto de las habilidades productivas de un Estado, y establecen el nivel de competitividad, operando en un escenario diferenciado por un cambio ascendente. No obstante, en el Perú, el proceso globalizador ha incrementado la circulación de componentes productivos y ha establecido esquemas de producción escala industrial con mayor representatividad mundial, los sistemas sociales y económicos en el campo regional y local poseen la probabilidad de establecer su propio rol, en torno a la variabilidad del desarrollo, enfrentando los desafíos del proceso de globalización. Los gerentes para lograr los objetivos planteados por la organización deben saber cómo usar las diferentes maneras de autoridad para injerirse en el accionar de sus trabajadores, sin descuidar que es aquello que intentan conseguir y hacia dónde van. La tribuna básica de los gerentes eficientes es justamente la eficacia y eficiencia para lograr los objetivos organizacionales, la facultad que posee de reducir las materias usadas para conseguir las metas de la

organización (hacer bien las cosas) y la facultad para fijar los objetivos adecuados (hacer lo que se necesita hacer), consintiéndose de esta forma producir la efectividad y perseguir el desarrollo de la organización (Delgado, 2018).

Es necesario entonces sostener que los directivos son concluyentes en las organizaciones de cualquier dimensión, debido a que, consiguen generar contextos idóneos para los trabajadores, calificando las labores de forma precisa y promoviendo la mejoría de la capacidad productiva. Cuando el directivo logra estos buenos resultados, los sujetos pueden conseguir ser muy fructíferos, por ello, es necesario contrastar cuáles son las capacidades que representan de forma real al directivo. No es algo nuevo el entender que la productividad está directamente relacionado con el crecimiento económico; pero es importante no dejar de lado el talento humano desde el personal directivo, gerencial, ejecutivo y asesores; que con su gestión busca cumplir los objetivos y metas propuestas desde el área comercial (García, 2013).

En la actualidad desde la visión empresarial el crear una empresa desde el marco legal y pertenecer a una industria o a un sector como organización no es lo complicado, lo verdaderamente complejo es el mantenerse y crecer en las diferentes áreas, percibiéndose, así como una compañía competitiva no solo por su actividad económica, también por su cultura organizacional y talento humano. Para que las organizaciones puedan entrar y tomar posición en un mercado internacional, es necesario que las mismas tengan variadas capacidades y habilidades que les permitan hacer frente a la irresolución que se experimenta en el proceso globalizador. Se necesita, asimismo, que los directivos señalen las estrategias de la empresa que permitan brindar contestación a los retos del contexto externo e interno en el corto, mediano y largo plazo (Gómez, 2013).

Para el desarrollo del rubro empresarial, bajo la perspectiva de un crecimiento en la administración, es necesario poseer instrumentos para diseñar y aplicar, en un proceso planificado y organizado. Frente a este reto, la perspectiva de gestión de competencias emerge entre las diversas tendencias mundiales, como opción que posibilita conseguir la gestión del capital humano con un enfoque objetivo a través de metas comunes y una manera de ingresar a estos también de forma rápida. Específicamente, las ventajas que encierra la ejecución de este nuevo enfoque han de

desarrollarse en el ámbito de selección, desarrollo y evaluación, tomando como principio rector, al liderazgo, la participación y motivación (García 2013).

Por otro lado la problemática respecto al desempeño directivo y su medición conforma un ámbito de poca exploración en los trabajos científicos. La perspectiva basada en competencias apertura una opción para mejorar de manera significativa con las exigencias del entorno. Las competencias distintivas o esenciales de la organización se encuentran generalmente únicamente declaradas, así como el procedimiento de esas competencias de grupo de los directivos, innovadores, y los demás grupos, de la misma forma los procesos evaluativos del desarrollo por competencias se encuentran menos terminados en la bibliografía citada. es por ello la importancia de caracterización de un procedimiento para identificar y evaluar el desempeño de los gerentes cimentado en competencias gerenciales (Fernández, 2010).

Con la finalidad de que las organizaciones se certifiquen en una correcta gestión, sustentada en componentes idóneos de productividad, satisfacción, calidad y compromiso por parte de los directivos que la integran, es la gestión del recurso humano una de las competencias de mayor trascendencia que debe poseer un directivo. Se intenta establecer una conexión razonable entre la satisfacción y la productividad, para ello es fundamental que a partir de la dirección se respeten y conozcan los tipos y discrepancias personales, liderando de acuerdo con los estándares motivacionales, en función de lograr los objetivos de la organización. La gerencia es por tanto un ente que establece la diferenciación de las compañías puesto que esta en función en buen parte de la dirección que puede asumir esta, el líder que personifica este rubro secuenciado por los directivos de las diversas áreas, constituyendo una pieza elemental para el progreso institucional y empresarial.

A inicios de los años 90, en el Perú, con el gobierno de Fujimori, debido al TLC, se consideró generar una competencia entre los establecimientos farmacéuticos tradicionales, así cualquier persona natural o jurídica podía aperturar una farmacia o botica, bajo la regencia de un Químico Farmacéutico, en 1998 las cadenas de boticas y farmacias representó 13.68%, frente a un 60% en el año 2014. Según INEI en el 2017 del total de la población con algún problema de salud, 14.6% acude al MINSA Y 16.8% a las farmacias o boticas.

En el año 2018 Intercorp retail farmacéutico, adquirió al grupo Química Suiza, fusionando las cadenas Inkafarma y Mifarma, conformando la cadena de boticas con mayor número de establecimientos, 2,138 que representa el 89% del total de cadenas. En nuestro mercado nacional el retail farmacéutico se enfoca a llevar salud y bienestar a la población, así como su política de precios bajos que podría generar pérdida en la rentabilidad de la empresa pues a ello se suma la gigantesca inversión de los procesos operacionales y logísticos viéndose afectado los indicadores de rentabilidad como volumen de ventas. Surge la necesidad de capacitar al personal Químico Farmacéutico en habilidades gerenciales competentes para poder mantener unos indicadores aceptables dentro de la empresa.

En la ciudad de Trujillo no se mantiene al margen de ellos y presenta una similar situación en la problemática de salud, los hospitales y Centros de salud, casi siempre están desabastecidos induciendo a los usuarios acudir a las farmacias o boticas, precisamente allí es donde se necesita de un personal Químico Farmacéutico idóneo para resolver dudas y orientar de forma correcta al usuario. En nuestra localidad también se ve reflejada el crecimiento vertiginoso de las cadenas de boticas demandando de la presencia del profesional Farmacéutico con desempeño y habilidades para gerenciar los establecimientos farmacéutico llevando a un aumento en la productividad de sus actividades sin perder el enfoque de la satisfacción del usuario.

Así mismo presentamos los siguientes trabajos previos a nivel internacional a Manjarrez (2017). En su tesis: Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del Fondo Emprender Sena Regional Sucre. La población participante fue de 112 jóvenes; a quienes se les aplicó como instrumento las encuestas encontrándose como resultado que el 45% sostuvieron que el líder debe desarrollar habilidades de escuchar y observar, saber preguntar y explicar, seguido de un 33% que respondió que sólo era necesario observar y escuchar. Concluyendo que un buen líder debe tener la capacidad de llevar bien los procesos de comunicación y gestionarlos de manera eficiente y en forma estratégica; así mismo concluyen que los nuevos líderes deben estar más preparados para enfrentar los cambios y buscar nuevos retos, deben ser dinámicos, innovadores y creativos.

Reyes (2016). En su tesis: Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Investigación que se propuso determinar la relación de las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional, este estudio fue realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango. Se realizaron encuestas y también estudio de las preguntas a realizarlos, éstos bajo una base bibliográfica seleccionada. El resultado de la investigación fue significativa y fiable ya que se logró el 100% de las preguntas realizadas fueran aceptadas, con esto se pudo realizar la medición de manera exacta de las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los gerentes. Concluyendo que existe una relación entre las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional permitiendo que los administradores hoteleros desarrollen sus conocimientos, experiencia y capacidad organizativa llegando al logro de las metas propuestas y por consiguiente mejorando la productividad.

Mientras que, a nivel nacional, tenemos las de Fernández (2016). En su tesis: Competencias gerenciales y productividad en el Centro Materno Infantil San José - Villa el Salvador, 2015. La muestra estuvo constituida por 130 trabajadores del Centro Materno Infantil San José - Villa el Salvador, 2015, la técnica utilizada fue la encuesta. Al analizar los resultados se encontró una relación entre las variables de $Rho=0.546^{**}$ Se puede concluir que, hay una relación significativa y directa entre las competencias gerenciales y la productividad. Así también mencionaron que las organizaciones requieren que los trabajadores que hacen funciones que pudieran producir alguna influencia en la calidad de los productos y servicios ofrecidos, posea competencias idóneas.

Por su parte: Delgado (2018). En su tesis: Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018. El objetivo fue determinar las Competencias gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén - 2018. Se tuvo como muestra los datos de 50 servidores públicos del área de salud, presentando como resultados del estadístico de prueba Tau-b el nivel de significancia 0,015 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$). Concluyendo que las competencias gerenciales tienen influencia de forma significativa en la productividad del trabajo de los colaboradores del centro de salud, Estas competencias gerenciales vienen a

ser; la comunicación, acción estratégica, trabajo en equipo y autoadministración. La investigación es de suma relevancia puesto que en base a los resultados que se consigan permite el diseño de planes y propuestas de capacitación, de esta forma mejorar los sistemas de gestión pública en el centro en estudio.

Además, Saavedra (2017). En su tesis: Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo bajo mayo zonal Tarapoto en el año 2016. participaron en la investigación 44, a los cuales se aplicó un instrumento para medir ambas variables, Como resultado se obtuvo que el desarrollo de habilidades gerenciales sólo influye 32.03% sobre la productividad, desarrollando un análisis estadístico usando para ello la correlación de Rho Spearman, siendo su resultado de 0,566 por ello se acepta la hipótesis alterna y rechazando la nula. Se concluye que hay una relación significativa y directa entre el desarrollo de habilidades gerenciales y productividad. También se concluye que en cuanto a la variable productividad, en su dimensión eficiencia y eficacia, se encuentran en un nivel regular.

En tanto que, a nivel local, se encuentran la de Celis (2017). En su tesis: Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del centro emergencia mujer Sub Región Pacífico, 2017. Participaron 20 trabajadores de los Centros de Emergencia Mujer Sub Región Pacífico, para ambas variables se utilizó como instrumentos la encuesta: para competencias gerenciales fue de 16 ítems lo mismo para la variable desempeño laboral. Los resultados encontrados fueron que hay una relación positiva alta entre las variables Competencias Gerenciales y el desempeño en el trabajo, asimismo, también dicho vínculo es significativo porque $T_{cal} = 9.55$ no se halla entre los valores calculares mejor dicho se halla en la zona de rechazo de la hipótesis nula. Mientras que, se halla que hay un 65% de trabajadores del Centro Emergencia Mujer que tienen un grado medio de competencias gerenciales y un 35 % están en un nivel alto. Se concluye que existe una relación significativa alta.

Así también como sustento teórico de las variables encontramos que el desarrollo de competencias gerenciales según García 2013; menciona que es un conglomerado de acciones realizada por sujetos y de esta forma, influida por sus cualidades y

características individuales, como componentes decisivos de lo que se denomina estilo gerencial. El progreso de las competencias gerenciales es la destreza para armonizar y negociar, son componente de la personalidad y al mismo tiempo definen el estilo del especialista, de la misma forma que sus probabilidades para conseguir productos con niveles altos de rendimiento productivo. Igualmente, precisa que el desarrollo gerencial posee como finalidad fundamental alistar a través de talleres, cursos que promuevan el aumento de los conocimientos al mismo tiempo que un cambio de características, que va a llevar al mejoramiento de las habilidades de los directivos, tomando como proposición el perfeccionamiento del desempeño de la organización por completo. La capacitación durante el desarrollo de habilidades gerenciales es una herramienta trascendental para el reforzamiento del conocimiento y características de los trabajadores y principalmente de los directivos, a tomar perspectivas de grado de mayor privilegio, esto conlleva a que aumente el grado de talento gerencial, de la misma forma que el adecuado manejo de los procesos en el interior de la organización.

Las competencias gerenciales se desarrollan en base a conductas, habilidades y actitudes como un todo que permite caracterizar a una persona y debe poseerla para poder desempeñar una amplia cartera de puestos en diferentes organizaciones. Hoy en día se busca colaboradores que no sólo posean un nivel alto de inteligencia sino que tengan un nivel óptimo para poder administrar y liderar a otras personas, del mismo modo debe permanecer un constante capacitación para mejorar sus competencias, éstas competencias pueden adquirirla de la retroalimentación laboral cotidiana o de sus propias experiencias, autoevaluación. Las personas pueden desarrollar o destacarse en diferentes competencias pero vamos a ver las principales que van a caracterizar a un gerente, nos enfocamos en: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo y acción estratégica. La interrelación entre ellas permite que la organización donde se desempeñen alcance niveles adecuados de productividad. (Hellriegel, 2002)

De esta forma se aprecia como incide el entorno inmediato en la vida del individuo como vivencia que los vuelve parte de los conocimientos, los mismos que lo provee para hacer frente al mundo (conocimientos, habilidades, actitud firme) aquí surge el

cimiento para su desarrollo como profesional en ciertas áreas particulares para la consecución eficiente de su desarrollo en el rango de los indicadores que presenta un sujeto con una capacidad idónea es viene a ser su capacidad de análisis, dinamismo, iniciativa, tolerancia frente a circunstancias amenazadoras, trabajo colectivo y flexibilidad. (Alles, 2005, p. 27).

Mientras que Tobón (2006): menciona que el Incrementa las opciones de empleabilidad, permitiendo a los sujetos permutar de forma sencilla de un puesto laboral hacia otro benefician la gestión, conservación y consecución del puesto de trabajo. Posibilitan el acomodo a distintos contextos laborales, requerimiento fundamental para hacer frente a los permanentes cambios laborales, fijados por la crisis económica, competencia y globalización. No se hallan vinculadas a una ocupación en específico, se consiguen a través de procesos ordenados de aprendizaje y enseñanza, su desempeño y adquisición puede ser evaluada de forma estricta.

Según Arroyo, 2012. En la evaluación del desarrollo de las competencias gerenciales, se analizó la teoría expuesta por el autor quien determinó que para conseguir altos grados de productividad de los colaboradores se necesita tener trabajadores con capacidad de tramitar su tiempo en cada una de las actividades que desempeña, y adaptarse a las modificaciones propias en el seno de la organización. Cuando habla de Gestión del tiempo; significa tener dominio por completo del tiempo laboral, limitando en la medida de lo posible cualquier interrupción que no ayude a cumplir los objetivos fijados dentro de la organización. Gestión del cambio: sostiene que deben ser dinámicas y realizar de forma periódica con el objetivo de que las organizaciones cumplan con los requerimientos generales de la organización, y que incentive el diálogo, la comunicación y alguna jerarquización de los distintos grados. Compromiso laboral; precisa que es una mezcla de las actitudes de los trabajadores y se manifiesta con el comportamiento de cada uno de ellos permitiendo a determinada organización lograr el éxito, Negociación:, sostiene que los directivos requieren contar con capacidades fundamentales que mantengan conocimientos presupuestarios y financieros sólidos, además capacidades en el control de gastos y costos que aparecen en el transcurso de los procesos.

Por otro lado la trascendencia de las competencias gerenciales de acuerdo con Cuevas (2012) residen en la viabilidad a través de la cual las estrategias que son los

instrumentos usados en la administración se combinan con los rasgos de la personalidad y como resultado emergen los productos eficientes para dar como efecto resultados eficientes y eficaces dentro de la organización; la gestión de alguna organización conducida de forma hábil siempre será una magna competencia para la gerencia. La organización que buscan o pretende conseguir el éxito, requieren poseer gerentes competentes y hábiles. El nivel de compromiso del lado de estos es manifestar que se tienen competencias individuales a través de las habilidades gerenciales, como pericia esencial para desarrollar y alcanzar los objetivos. Los directivos que consiguen que sus organizaciones sean exitosas, se distinguen por expresar su capacidad, innovación y creatividad. La preeminencia de un jefe frente a sus colaboradores es que el mismo sepa encomendar sus deberes y que al mismo tiempo predique con el ejemplo. A modo de resumen, se puede sostener que las habilidades gerenciales son vitales porque son pieza clave en la construcción de toda organización destacándose por tener una dirección efectiva.

Por su parte Whetten & Cameron (2011), señala que las cualidades de las competencias gerenciales son las que a continuación se detallan: son conductuales, por las actividades determinables que llevan a productos observados por los demás. Son controlables, por el desenvolvimiento de los comportamientos que se hallan bajo dominio. Pudiéndose desarrollar a través del desempeño pudiendo obtener mejoría, se hallan vinculadas y superpuestas, puesto que las habilidades dependen entre sí y en ocasiones son paradójicas o contradictorias, puesto que las habilidades en situaciones parecieran tornarse incompatibles.

Con relación a la Productividad para Gutiérrez (2007), viene a ser un indicador que manifiesta como se vienen utilizando las materias de una economía para producir servicios y bienes; lo que se traduce en un vínculo entre recursos usados y productos conseguidos, expresando, asimismo, la eficacia con la que el capital humano, capital, energía, conocimientos y demás son utilizados en la producción de servicios y bienes en el mercado. La productividad se logra y eleva gestionando y organizando de forma correcta la totalidad de los procesos de la organización. Asimismo, la propiedad para su mejoría no hace alusión al trabajo arduo, sino perspicaz. La productividad es la habilidad de lograr metas y conseguir réplicas de óptima calidad con la menor cantidad de esfuerzo requerido, tanto financiero como físico, en provecho de la

organización, al otorgarles a los trabajadores la posibilidad de desplegar su capacidad recibiendo en contraprestación un mayor estándar de vida. Si la organización quiere conseguir estándares altos de productividad y calidad, es vital que involucre a los colaboradores, de esta forma, es indispensable que el mismo perfeccione sus conocimientos (Fernández, 2010, pp. 11 - 21).

En tanto para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 2011) conceptúa que se entiende por productividad a la similar producción fraccionada por cada uno de sus componentes productivos. Es el vínculo entre la cantidad de servicios y bienes generados y el total de recursos consumidos. La productividad se ve entonces como la perspectiva para la generación de riqueza. Porter (2009) es enfático al sostener que la riqueza esta regida por la productividad o su valor producido por día laborable, por unidad monetaria de capital usado o por las unidades de recursos físicos utilizados.

Por otro lado, Toro (2010) expresa que la productividad establece el vínculo entre los ingresos verdaderamente utilizados dentro del proceso y las concernientes cantidades de bienes que se producen conservando un principio antiguo que sostiene que, si se consume menos de los ingresos o a más utilidad se consiga de una cantidad dada de materias, mayor será el grado de productividad. Las medidas de productividad examinan dos componentes del vínculo entre la cantidad de materias y el volumen generado: Si mayores insumos de los requeridos se utilizaron para la producción de cierto volumen de bienes y si la mejor combinación de insumos se usó para la producción de esa específica totalidad de bienes.

Fernández (2010) señala que en los procesos de producción participan las materias y un período de realización necesaria para el desarrollo de los procesos transformativos de las materias, en los que se usa mano de obra. La productividad es una ratio que permite medir el grado de explotación de los componentes que se requieren al momento de confeccionar un producto; por ello, se necesita el control de la producción. A más productividad de la organización, menos serán los cotos productivos y, en consecuencia, aumentará la competitividad en el mercado. La enunciación de la productividad puede ser planteada de tres maneras: primero, la productividad global, que viene a ser la razón existente entre la producción global y la totalidad de los componentes usados. Segundo, la productividad multifactorial, que

vincula la fabricación última con distintos componentes, principalmente capital y trabajo. Por último, la productividad en parte, que viene a ser el resultado entre la elaboración última y un único componente. En dichos cotejos, tanto el numerador (producción) así como el denominador (factores) se expresan en las mismas unidades, de forma general en cantidades monetarias.

Según Fontalvo (2010), la productividad tiene entre sus peculiaridades que pueden ser usados para la comparación con los demás competidores y de este modo conocer si en la organización se viene haciendo una correcta gestión, así mismo, los índices de productividad ayudan al que tiene a cargo la gestión, a controlar el desarrollo de la organización, éstos índices también pueden ser usados con fines de administración interna. Se tienen indicadores vinculados a la productividad, tales como: Eficiencia: esta se usa para explicar el uso de las materias o la ejecución de actividades con dos significados: el primero, como el vínculo entre el volumen de materias utilizadas y el volumen de recursos estimados; el segundo, como nivel en el cual son aprovechados las materias utilizadas para convertirlas en productos. Efectividad: es el vínculo entre los resultados conseguidos y los planteados. La efectividad está vinculada con la productividad mediante el impacto en la consecución de mejores y mayores productos (de acuerdo con el objetivo). Eficacia: Valora la trascendencia de lo que se hace, del servicio o producto prestado. No es suficiente con una producción al 100% de efectividad del producto o servicio que nos planteamos, tanto en calidad como en cantidad, además que es preciso que este sea el correcto; ese que conseguirá de forma real la satisfacción del cliente y un impacto en el mercado.

Según Lefcovich, (2009), La productividad es vital en la consecución de los objetivos comerciales. Sin embargo los beneficios centrales de un aumento mayor de la productividad vienen a ser, en buena parte, del control público: es factible una producción mayor en el futuro, utilizando menos o los mismos recursos, de esta forma el estándar de vida puede incrementarse Según Hidalgo, et. al. (2002), es imprescindible aprender a alterar de manera eficaz para usar a la tecnología como fuente de nociones innovadoras dentro del ámbito empresarial, es preciso proporcionar al mercado servicios y productos nuevos que se ajusten a las necesidades percibidas o reales por los usuarios de forma más eficiente que las alternativas ofertadas por los competidores.

En base a lo antes propuesto, se establece el siguiente problema de investigación:
¿Qué relación existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019?

Asimismo presentamos las siguientes justificaciones de estudio:

Conveniencia: la presente investigación es relevante debido a que siendo las boticas un establecimiento donde se expende medicamentos y teniendo en cuenta que la totalidad de sus locales está regentados o bajo la responsabilidad de Químicos Farmacéuticos, siendo un profesional formado con una currícula universitaria netamente farmacológica, en la actualidad se encuentra ejerciendo cargos gerenciales dentro de dichos establecimientos, esto obliga al profesional a desarrollar habilidades que le permitan cumplir con los objetivos y metas en bien de los pacientes atendidos y de la empresa.

El presente trabajo se justifica socialmente debido al crecimiento vertiginoso de las cadenas de boticas en nuestra ciudad quienes constituyen también un rubro empresarial y una fuente laboral que ha conllevado a una mayor demanda de Profesionales farmacéuticos con competencias gerenciales.

Así mismo el presente trabajo tiene aporte metodológico ya que nos enfoca a seguir los pasos de la Investigación Científica, desde el marco teórico hasta las conclusiones y recomendaciones, aplicando los respectivos métodos estadísticos. Servirá como sustento para investigaciones futuras.

Con respecto al aporte en Gestión de los Servicios de salud, la investigación estuvo centrada en definir con precisión como las competencias gerenciales de los Químicos farmacéuticos .

en sus diferentes dimensiones están relacionadas con la productividad de los establecimientos farmacéuticos; permitirá además dentro de las empresas detectar las limitaciones del personal y desarrollar programas de capacitación acordes con los cambios globalizados y de esa forma contribuir a conseguir un mayor desempeño de las organizaciones.

Así también se planteó como objetivo General: determinar la relación entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019. Y objetivos

específicos: Identificar las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Identificar la productividad de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión comunicación de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión planeación y gestión de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión acción estratégica de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo.

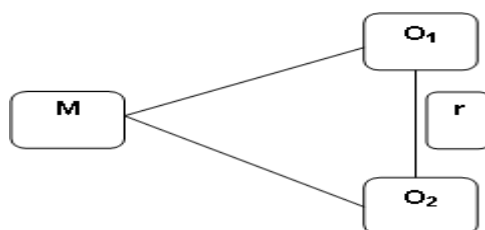
Así mismo planteamos como Hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019. Y como Hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión planeación y gestión de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión acción estratégica de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

II) MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

La investigación fue de tipo no experimental transversal con diseño correlacional simple. (Hernández, et. al., 2004).

El diseño de investigación es el que se muestra a continuación:



Dónde:

M: Muestra (Químico Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, período febrero - mayo 2019).

O₁: Observación de la variable 1: Competencias gerenciales

O₂: Observación de la variable 2: Productividad

r : Relación de las variables: correlacional simple.

2.2. Operacionalización de variables

En él estudio se tuvo 2 variables competencias gerenciales y productividad, los cuales fueron operacionalizados, tomando en cuenta definición conceptual, operacional, dimensiones, indicadores y escala de medición. (ANEXO 8)

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Estuvo conformada por los 40 Químicos Farmacéuticos entre hombres y mujeres de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

2.3.2 Muestra

la muestra estuvo conformada por toda la población, Por tanto la muestra queda conformada por los 40 Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

2.3.3 Muestreo

En la investigación se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia.

Criterio de inclusión:

Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, que se encuentre laborando durante el período Trujillo, febrero - mayo 2019.

Criterios de exclusión:

Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas en otra ciudad, período febrero - mayo 2019 y Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, que estén de vacaciones o no laborando durante el período febrero - mayo 2019.

Unidad de análisis:

Conformado por los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo.

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

La Técnica utilizada en la investigación fue la encuesta la cual sirvió para determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Utilizamos como Instrumento el cuestionario:

El cuestionario referido a la variable 1; competencias gerenciales; está compuesta por 4 dimensiones: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo y acción estratégica, con un total de 25 ítems. Cada ítem tuvo una calificación de Nunca (0), Casi Nunca (1), a Veces (2), Casi Siempre (3) y Siempre (4). (Anexo 1)

El cuestionario referido a la variable 2: Productividad; está compuesta por 4 dimensiones: rentabilidad del capital, nuevos mercados, generación de empleo y aumento de salarios, con un total de 24 ítems. Cada ítem tuvo una calificación de Nunca (0), Casi Nunca (1), a Veces (2), Casi Siempre (3) y Siempre (4). (anexo2).

La validación:

En esta investigación fue realizada por el juicio de 3 expertos, y se realizó en la etapa de la investigación que requiere la aplicación de los instrumentos, con el objetivo de dar la conformidad de éstos. (Anexo 5)

Confiabilidad:

los instrumentos de esta investigación fueron sometidos a una prueba piloto de observación para lo cual se tomaron como muestra los datos de 20 Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, período febrero – mayo 2019, se determinó usando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados fueron: la variable Competencias Gerenciales en la dimensión comunicación 0,895; en la dimensión planeación y gestión 0,979; en la dimensión trabajo en equipo 0,972; en acción estratégica 0,959. Por otro lado en la variable Productividad en la dimensión rentabilidad de Capital 0,968; en la dimensión nuevos mercados 0,963; en la dimensión Generación de Empleo 0,974 y en la dimensión Aumento de Salarios 0,960; los mismos se calcularon con el software de estadística para Ciencias Sociales (SPSS V23). (Anexo 6 y 7).

Así también se realizó la ficha técnica para cada instrumento de recolección de datos elaborado. (Anexo 4)

2.5. Procedimiento

El procedimiento seguido, fue el siguiente:

- Se solicitó el respectivo permiso al Supervisor de la Institución para la aplicación de los instrumentos.
- La muestra estuvo constituida por el total de la población es esta oportunidad por 40 Químicos Farmacéuticos, éstos Químicos fueron aquellos quienes sus locales están localizados en el centro histórico de Trujillo y alrededores, puesto que ellos tiene el mismo comportamiento laboral y características similares.
- Se aplicaron las Técnicas e instrumentos de recolección: se eligieron dos instrumentos y se identificaron los pasos que se utilizarán en la aplicación de los

instrumentos. Los instrumentos de recolección de datos se sometieron a juicio de expertos y al Alfa de Crombach para analizar su confiabilidad y validez.

- Obtenidos los datos, se aplicó la prueba de Normalidad Shapiro Wilk para determinar la distribución de la muestra; luego se procedió a realizar las respectivas pruebas de hipótesis, se tabularon los resultados, los mismos que se presentaron en tablas estadísticas.

2.6. Métodos de Análisis de datos

a) Estadística descriptiva

- Matriz donde se establezcan las apreciaciones de ambas variables: 1 y 2.
- Elaboración de las tablas de distribución de frecuencias.
- Estadísticos de prueba.

b) Estadística inferencial

- El proceso de los datos cuantitativos y la contrastación de las hipótesis se realizó usando el software de estadística para ciencias sociales (SPSS V23).
- Se utilizará la Prueba de Shapiro-Wilk con nivel de significancia al 5%, para determinar la distribución de la muestra tanto en variables como en dimensiones.
- Rho de Spearman.

2.7. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Principio de Beneficencia: Nos orienta por sobre todo al beneficio máximo del grupo participante, se proveerá todo lo necesario para evitar algún daño a los Químicos Farmacéuticos, protegerlos contra la utilización de su participación para otros fines.
- Consentimiento Informado: El grupo participa libremente luego de haber sido informado acerca de la naturaleza y finalidad de la investigación.
- Confidencialidad: En este principio los datos obtenidos deben permanecer en reserva y serán usados sólo para fines de la investigación.
- Anonimato: El investigador no debe revelar los nombres de los participantes.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Competencias gerenciales	N°	%
Buenas	38	95 %
Regulares	2	5 %
Malas	0	0 %
TOTAL	40	100

Se aprecia en la tabla 1 la variable competencias gerenciales en donde el mayor nivel son las buenas con un 95% (38 químicos farmacéuticos), seguido por el nivel regulares con un 5% (2 químicos) y finalmente se tiene el nivel malas con un 0%.

Tabla 2

3.2. Productividad de los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Productividad		
	N°	%
Alta	39	97.5
Media	1	2.5
Baja	0	0
TOTAL	40	100

Se observa en la tabla 2 la variable productividad en donde el mayor nivel es el alto con un 97.5% (39 químicos farmacéuticos), seguido por el nivel medio con un 2.5% (1 químico farmacéutico) y finalmente se tiene el nivel bajo con un 0%.

3.3. Resultados ligados a la hipótesis

Tabla 3

Prueba de Normalidad de Shapiro-Wilk de los puntajes de la relación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Competencias gerenciales	,912	40	,004
Productividad	,940	40	,034
Comunicación	,930	40	,016
Planeación y gestión	,910	40	,004
Trabajo en equipo	,870	40	,000
Acción estratégica	,880	40	,001

En la Tabla 3 se muestran los resultado de la prueba de normalidad que se aplicó para conocer la distribución de la muestra tanto a variables como a dimensiones; usándose para ello la prueba de Shapiro-Wilk, encontrándose que casi todos los valores son menores al 5% de significancia ($p < 0.05$), considerándose que la muestra presenta una distribución no-normal, y debiéndose aplicar pruebas no-paramétricas para analizar la relación entre variables y dimensiones, para la contratación de las hipótesis se usó el Coeficiente de prueba Rho de Spearman.

3.3.1. Prueba de hipótesis general:

Existe una relación directa y significativa entre las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Tabla 4

Competencias Gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Competencias gerenciales		Productividad		Total
		Media	Alta	
Regulares	N	0	2	2
	%	0,0%	5,0%	5,0%
Buenas	N	1	37	38
	%	2,5%	92,5%	95,0%
Total	N	1	39	40
	%	2,5%	97,5%	100,0%

		COMPETENCIAS GERENCIALES	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	COMPETENCIAS GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,775**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 4 encontramos que el 92.5% de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que las competencias gerenciales son buenas, en consecuencia, la productividad es alta, y se observa que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa de 0.775 con un p-valor=0.002 (p-valor<0.05).

3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

H₁: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Tabla 5

Dimensión comunicación de las Competencias Gerenciales con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Comunicación		Productividad		Total
		Media	Alta	
Regulares	N	0	4	4
	%	0,0%	10,0%	10,0%
Buenas	N	1	35	36
	%	2,5%	87,5%	90,0%
Total	N	1	39	40
	%	2,5%	97,5%	100,0%

			COMUNICACION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	COMUNICACION	Coefficiente de correlación	1,000	,653*
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,653*	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 5 encontramos que el 87.5% de los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que la dimensión comunicación de las competencias gerenciales es buena, en consecuencia, la productividad es alta y se observa que el nivel de relación entre la dimensión comunicación y la productividad es 0.653, existiendo una relación directa fuerte altamente significativa; con un p-valor=0.002 (p-valor<0.05).

H₂: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión planeación y gestión de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Tabla 6

Dimensión planeación y gestión de las Competencias Gerenciales con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Planeación y gestión		Productividad		Total
		Media	Alta	
Regular	N	1	2	3
	%	2,5%	5,0%	7,5%
Buena	N	0	37	37
	%	0,0%	92,5%	92,5%
Total	N	1	39	40
	%	2,5%	97,5%	100,0%

			PLANEACION Y GESTION	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	PLANEACION Y GESTION	Coefficiente de correlación	1,000	,636*
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,636*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	40	40

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 6 encontramos que el 87.5% de los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que la dimensión planeación y gestión es buena, en consecuencia, la productividad es alta y se observa que el nivel de relación entre la dimensión planeación y gestión de las competencias gerenciales con la productividad es 0.636 existiendo una relación directa fuerte altamente significativa con un p-valor=0.003 (p-valor<0.05).

H₃: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Tabla 7

Dimensión trabajo en equipo de las Competencias Gerenciales con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019

Trabajo en equipo		Productividad		Total
		Media	Alta	
Regular	N	0	4	4
	%	0,0%	10,0%	10,0%
Buena	N	1	35	36
	%	2,5%	87,5%	90,0%
Total	N	1	39	40
	%	2,5%	97,5%	100,0%

			TRABAJO EN EQUIPO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 7 encontramos que el 87.5% de los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que la dimensión trabajo en equipo es buena, en consecuencia, la productividad es alta y se observa que el nivel de relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias con la productividad es de 0.722 existiendo una relación directa fuerte altamente significativa con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).

H4: Existe una relación directa y significativa entre la dimensión acción estratégica de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.

Tabla 8

Dimensión acción estratégica de las Competencias Gerenciales con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019

Acción estratégica		Productividad		Total
		Media	Alta	
Regular	N	1	4	5
	%	2,5%	10,0%	12,5%
Buena	N	0	35	35
	%	0,0%	87,5%	87,5%
Total	N	1	39	40
	%	2,5%	97,5%	100,0%

			ACCION ESTRATEGICA	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	ACCION ESTRATEGICA	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

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

En la tabla 8 encontramos que el 87.5% de los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que la dimensión trabajo en equipo es buena, en consecuencia, la productividad es alta y se observa que el nivel de relación entre la dimensión acción estratégica de las competencias gerenciales y la productividad es de 0.751, existiendo una relación directa fuerte altamente significativa con un p-valor=0.000 (p-valor<0.01).

IV. DISCUSIÓN

El dinamismo mundial es inherente en todas las áreas profesionales, el químico farmacéutico no es ajeno a ellos y juntamente con las organizaciones donde se desarrolla se ven afectados por cambios y demandas que se requieren, en este caso las cadenas de boticas, demandan de profesionales que desarrollen capacidades gerenciales que conlleven a mejoras en la productividad de las mismas.

En décadas pasadas, la industria farmacéutica experimentó un gran crecimiento económico gracias a la ayuda de profesionales excepcionales. Pero en la actualidad muchos analistas diagnostican una disminución de talento en esta industria, hasta el punto de que, por primera vez en su historia, se están incorporando profesionales de fuentes externas al sector, renunciando así a una larga tradición conservadora. Aumentar la productividad empresarial es un reto determinante de cara al futuro y, por ello, la reserva de talento se ha convertido en un elemento clave para la competitividad (Pomatanta, 2011),

Se aprecia en la tabla 1 la variable competencia gerenciales donde son buenas con un 95% (38 químicos farmacéuticos), luego continúan regulares con un 5% (2 químicos farmacéuticos) y finalmente se tiene las malas con un 0%. De acuerdo con los resultados obtenidos, puede determinar que los químicos farmacéuticos poseen conocimientos y habilidades muy idóneas en la gestión de la empresa. (Pulupa, 2015), nos dice que la implementación de una adecuada utilización de las competencias gerenciales se hace imperativo en las empresas y organizaciones, afirmamos este concepto en que el profesional químico farmacéutico aparte de sus obligaciones inherentes sobre el medicamento: almacenamiento, viabilidad, reglamentación y otros, debe poseer dominio sobre las actividades gerenciales del establecimiento. Hellriegel, et. al. (2002), conceptualiza las competencias gerenciales como una agrupación de actitudes destrezas imperantes en un directivo gerencial.

En la tabla 2 se aprecia la variable productividad es alto con un 97.5% (39 químicos farmacéuticos), seguido con un 2.5%, medio (1 químico farmacéutico) y finalmente se tiene que es bajo con un 0%. Con los resultados apreciamos que los químicos farmacéuticos desarrollan con destreza esta variable, en su artículo, (Vasquez, 2014) también establece a la productividad como un indicador fundamental que va a medir el buen funcionamiento de la empresa, en concreto el capital humano tiene un rol

representativo y valioso para el cumplimiento de los objetivos y metas propuestas por las organizaciones. Según OECD (2008) mejorar la productividad de una compañía implica una labor de gran importancia, por ello se debe prestar atención para que los resultados sean .Fuentes (2012) refiere que, la productividad refleja la relación del trabajo individual y organizacional, y es inherente que el personal tenga un nivel de satisfacción adecuada para que la empresa sea competitiva.

En la tabla 4 encontramos que el 92.5% de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que las competencias gerenciales son buenas, en consecuencia, la productividad es alta. En nuestro día a día de labores, estas dos variables siempre están siendo evaluadas ya sea de manera directa como con metas de productividad o de manera indirecta a través del cumplimiento de otras actividades o responsabilidades en donde demanda de las capacidades que como jefe de establecimiento debemos poseer. Y se observa que el nivel de relación entre las variables, es de 0.775; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.002$ ($p\text{-valor}<0.05$); se acepta la hipótesis de investigación éstos resultados se encuentran apoyados y respaldados por Altamirano (2004) quien indica que las competencias gerenciales está referida a las destrezas, habilidades y conocimientos que se demanda de un personal directivo y sus colaboradores para que estos puedan reflejar estas características en diferentes funciones que lleven a lograr una mejor productividad en la organización. En la actualidad las competencias gerenciales han sido definido por diversos autores, Ruiz (2013) afirma que, son un conjunto de capacidades que abren la puerta al surgimiento y adaptación de la persona al puesto de trabajo y/o cargos de jefatura en las empresas, Por eso según Benítez (2013) son necesarias en todas las organizaciones y con mucha más frecuencia en el sector salud, un sector crítico en el que se requieren una serie de destrezas relacionadas con los procesos que se manejan. Asimismo, afirma que, la principal herramienta utilizada en la relación existente entre las competencias gerenciales y la productividad es el proceso de aprendizaje organizacional, que a su vez posibilita el desarrollo de competencias laborales para incrementar la efectividad de los trabajadores

En la tabla 5 encontramos que el 87.5% de los químicos farmacéuticos consideran que la dimensión comunicación es buena, en consecuencia, la productividad es alta. Siendo la comunicación una herramienta vital para el desarrollo de grupos humanos, afirmamos

con este resultado que también lo es para el logro de objetivos pues nos permite alcanzar las directivas empresariales a los trabajadores del establecimiento. Y se observa que el nivel de relación entre la dimensión comunicación de la competencia gerencial con la productividad de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, es de 0.653; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.002$ ($p\text{-valor}<0.05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis; Si se mejora la dimensión comunicación de la competencia gerencial de los Químicos Farmacéuticos se incrementará la productividad. Según Torres (2008) la competencia para la comunicación está referida a la aptitud para llevar e intercambiar información con efectividad, de tal forma que sea perceptible por el receptor. Según Arroyo (2012), la comunicación es una cualidad peculiar que debe desarrollar todo gerente, es un medio de inspirar confianza entre los integrantes de un equipo de trabajo y lleva a mejorar el logro de objetivos trazados. Por el contrario Gómez (2013) afirma que las consecuencias de una mala comunicación entre los integrantes de un equipo pone en riesgo el cumplimiento de objetivos de la organización.

En la tabla 6 encontramos que el 87.5% de los químicos farmacéuticos consideran que la dimensión planeación y gestión es buena, en consecuencia, la productividad es alta. Y se observa que el nivel de relación entre la dimensión planeación y gestión de la competencia gerencial con la productividad en los farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, es de 0.636; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.003$ ($p\text{-valor}<0.05$). En consecuencia, se acepta la hipótesis. Estos resultados indican que cuando tenemos instrumentos más efectivos será más exitoso el desempeño y la toma de decisiones para la empresa, en tal sentido Osorio (2019) nos dice que la competencia gerencial para la planeación y gestión decide cuáles tareas se deben desempeñar, cómo se desarrollarán, asignar recursos que permitan su desempeño y, luego, monitorear su avance para verificar que sean cumplidos. Camargo (2010) hace referencia y fortalece estos resultados al decir que un trabajo debidamente planificado, controlado y monitoreado lleva a establecer metas claras y cualquier problema que pueda surgir, éstas van a ser controladas; formando así organizaciones capaces de responder frente a la demanda de los clientes.

En la tabla 7 encontramos que el 87.5% de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo consideran que la dimensión trabajo en equipo es buena, en consecuencia, la productividad es alta. Y se observa que el nivel de relación entre la dimensión trabajo en equipo de la competencias gerenciales y la productividad en los Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, es de 0.722; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.000$ ($p\text{-valor}<0.01$). Por ende, si se mejora la dimensión trabajo en equipo de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos se incrementará la productividad. En consecuencia, se acepta la hipótesis. Para Gómez (2012) el éxito del trabajo en equipo es una satisfacción, ya que implica adaptarse fácilmente a las necesidades del equipo, cimentar relaciones fuertes con todos los participantes equipo, es ganar su confianza. Mientras que Vélez (2013) aporta a los resultados indicando que los profesionales competentes son aquellos capaces de conservar una relación activa y un entorno saludable en el centro laboral, manejando los conflictos de manera productiva.

En la tabla 8 encontramos que el 87.5% de los químicos farmacéuticos consideran que la dimensión acción estratégica es buena, en consecuencia, la productividad es alta. Y se observa que el nivel de relación entre la dimensión acción estratégica de la competencias gerenciales con la productividad, es de 0.751; por lo que se afirma que entre las dos variables existe una relación directa fuerte altamente significativa, con un $p\text{-valor}=0.000$ ($p\text{-valor}<0.01$). Se acepta la hipótesis. Es decir, en la medida que los colaboradores tengan la capacidad de anticiparse a las tendencias económicas del futuro mejoraran sus competencias gerenciales aumentando la productividad en la empresa, al respecto Mora (2008) señala que, la acción estratégica está basada en comprender la misión, visión y valores de la organización, también implica conocer a la organización como un sistema de partes interrelacionadas.

Las competencias gerenciales ayudan a los profesionales a destacar en distintos trabajos y en este caso el químico farmacéutico que labora en establecimientos farmacéuticos quienes se encuentran envueltos en cambios organizacionales, deben estar administradas por un profesional que sea consciente de los cambios que suceden cotidianamente, de la evolución que ha tenido la tecnología, de una competencia más amplia con enfoque al recurso humano. Es por eso que las organizaciones requieren un

nuevo estilo de administración que esté a la vanguardia del cambio y permita concretar la misión y visión establecida en la organización.

En base a lo anterior, el profesional debe estar en constante aprendizaje para poder asumir los cambios positivamente y gerenciar con toda entereza en la empresa u organización.. Es por ello que debe fomentar un ambiente optimista, positivo con una proyección de mejores resultados los cuales van a difundir a su equipo laboral y le permitirá obtener sus objetivos propuestos y por consiguiente la productividad de la empresa. Por lo anteriormente expuesto, es relevante tener en cuenta que se necesitan competencias generales para tener un desempeño favorable, sin tener en cuenta el cargo que ocupa dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

1. las competencias gerenciales tienen una relación directa fuerte altamente significativa con la productividad en los farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo siendo el Rho de Spearman 0.775 con un $p=0.002$ ($p\text{-valor}<0.05$)
2. Las competencias gerenciales de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo es buenas con un 95%, seguido de un 5% regular.
3. La productividad de los químicos farmacéuticos en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo es alta con un 97.5%, seguido de un 2.5% en nivel medio.
4. La dimensión comunicación de las competencias gerenciales de los químicos farmacéuticos tiene una relación altamente significativa con la productividad en una cadena de boticas, siendo el Rho de Spearman 0.653; con un $p=0.002$ ($p\text{-valor}<0.05$).
5. La dimensión planeación y gestión de las competencias gerenciales de los químicos farmacéuticos tiene una relación altamente significativa con la productividad en una cadena de boticas, siendo el Rho de Spearman 0.636; con un $p=0.003$ ($p\text{-valor}<0.05$).
6. La dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales de los químicos farmacéuticos tiene una relación altamente significativa con la productividad en una cadena de boticas, siendo el Rho de Spearman 0.722; con un $p=0.000$ ($p\text{-valor}<0.01$).
7. La dimensión acción estratégica de las competencias gerenciales de los químicos farmacéuticos tiene una relación altamente significativa con la productividad en una cadena de boticas, siendo el Rho de Spearman 0.751; con un $p=0.000$ ($p\text{-valor}<0.01$).

VI. RECOMENDACIONES

- Las cadenas de Boticas deben desarrollar programas y capacitaciones a los químicos farmacéutica sobre competencias gerenciales: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo y acciones entre otros que permitan reforzar capacidades de dominio y dirección llevando a la institución a mejorar la productividad.
- Mejorar las condiciones laborales, con la finalidad de otorgar al trabajador un ambiente agradable y favorable donde pueda desarrollar sus competencias.
- A la Universidad Cesar Vallejo que, promueve esquemas de enseñanza de competencias gerenciales que respondan a las necesidades de los modelos actuales del desempeño laboral a fin de satisfacer las demandas del desarrollo que el Perú requiere.

VII REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano basado en Competencias*. Buenos Aires, Argentina.
- Amante, P, (2011), *Habilidades Directivas para Gestionar la Calidad*, Universidad Nacional Pedagógica Francisco Mazarán, Honduras.
- Armenteros et. al. (2008). *Innovación educativa en la formación de directivos. Experiencias desde un enfoque basado en competencias*. Journals Ingeniería Industrial –DOAJ-. Vol .29, No 1, Págs. 34-41.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. ECOE EDICIONES, Jan 1, 2012 – 288.
- Benítez, S. (2013). *Habilidades en gerencia de salud*.
- Camargo, T. (2010). *Las Competencias Gerenciales en las Organizaciones de Alto Desempeño*, México.
- Celis (2017). *Relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores del centro emergencia mujer Sub Región Pacífico, 2017*. Universidad Cesar Vallejo.
- Cuevas, M. (2012). *Liderazgo, una Habilidad Directiva a Desarrollar en las Organizaciones* - Facultad de Contaduría y Administración - Universidad Veracruzana – México.
- Delgado, R. (2018). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018*. Universidad Cesar Vallejo.
- Drucker, P. (2002). *La Gerencia*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Fernández, F. (2016). *Competencias gerenciales y productividad en el Centro Materno Infantil San José -Villa el Salvador, 2015*. Universidad Cesar Vallejo.
- Fernández, R. (2010). *La mejora de la productividad en la pequeña y mediana empresa*.

- Fontalvo, W. et al. (2010). *Indicadores de productividad*. Venezuela: Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez.
- Fuentes, N. (2012), *Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad*, Guatemala, editorial Quetzaltenango.
- García, J. (2013). *Gestión empresarial y competitividad en las mypes del sector textil en el marco de la ley n° 28015 en el distrito de la victoria - año 2013*. Universidad San Martín de Porres. Lima. Perú.
- Gómez, R. (2013). *Relación entre las competencias gerenciales y la comunicación efectiva en docentes de Universidad Nacional de Trujillo*. Perú.
- Gutiérrez, O. (2007). *Administración del tiempo*. Universidad Tecnológica del Valle de Toluca.
- Hellriegel, D. et al. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias*. 9na. Edición. Thomson Editores, S.A. de C.V. México.
- Hernández, R., et al. (2004). *Metodología de la investigación*, 3era edición, Ed. Mc Graw Hill.
- Hidalgo, A., et al. (2002). *La gestión de la innovación y la tecnología en las organizaciones*, Pirámide, Madrid.
- Lefcovich, M. (2009). *Productividad: su gestión y mejora continua: objetivo estratégico*, El Cid Editor, apuntes.
- Manjarrez (2017). *Desarrollo de las competencias y habilidades gerenciales de los emprendedores del Fondo Emprender Sena Regional Sucre*. Universidad Tecnológica de Bolívar. Cartagena, Bolívar.
- Martínez, L. (2013). *Impacto de las Competencias Gerenciales en las Empresas del Sector Privado*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá, Colombia.
- Mora, A., (2008), *Análisis de competencias gerenciales de directores centros hospitalarios de la CCSS*, San José, Editorial Costa Rica
- Mercader, J. (2008). *Productividad y conciliación en la vida laboral y personal*. España. Editorial Ariel, S.A.

- OECD Fastbook (2008). *Estadísticas económicas, ambientales y sociales*. España. Gesbiblo, S.L.
- OCDE. (2011). *Las perspectivas de crecimiento de los países de la OCDE*. México: OCDE.
- Osorio, R. (2014). *Documentos de investigación*, Colombia.
- Pomatanta, E. (2011). *Diagnóstico del mercado de boticas y farmacias. Lineamientos para el desarrollo estratégico de Boticas y Farmacias*. Informe. Lima.
- Porter, M. (2009). *Estrategia competitiva*. México: Editorial Patria.
- Pulupa, L. (2015). *Diagnóstico, propuesta e implementación de Buenas Prácticas de Almacenamiento en la Farmacia y Bodega del Área de Salud N° 21 de Calderón de acuerdo a la Guía Para la Recepción Y Almacenamiento De Medicamentos En El Ministerio De Salud Pública*. Universidad Central del Ecuador.
- Reyes (2016) *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala.
- Ruiz, P. (2013). *Las Habilidades Gerenciales y su Importancia en la Dirección Empresarial*.
- Saavedra, G. (2017). *Desarrollo de habilidades gerenciales y su relación con la productividad laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo bajo mayo zonal Tarapoto en el año 2016*. Universidad Cesar Vallejo.
- Tobón, S. (2006). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo*.
- Toro, F. (2010). *Costos ABC y presupuestos: herramientas para la productividad*. Digital Publishing.
- Torres, C. (2008), *Satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el hospital E. Rebagliati y Hospital Dos de Mayo durante su ejercicio profesional*, Perú, Editorial Inca.
- Valero, B. y Rojas, A. (2012). *El desarrollo eficiente de las habilidades gerenciales como herramienta de gestión*. Universidad Militar Nueva Granda. Bogotá. Colombia.

- Vásquez, F. (2014). *Evolución de la productividad laboral en el Perú. Subgerencia de Política Económica del BCRP*. Perú.
- Vélez & Maya (2013). *Habilidades gerenciales*, Perú, Primera edición. Editorial Perú Graf.
- Villalobos, A. & Zavala, B. (2011). *Estudio de juegos empresariales, para el desarrollo de habilidades gerenciales en la pequeña y mediana empresa. Caso de aplicación: industria metalmecánica*. Universidad Dr. José Matías Delgado. El salvador.
- Whetten, D. & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de Habilidades Directivas*. Octava Edición. Ediciones Pearson Educación – México.

ANEXOS

Anexo 1

CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS GERENCIALES

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

Área: _____

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019. Por tanto, se solicita a los participantes actuar de forma objetiva, honesta y sincera en cada una de las respuestas a emitir. Extendiéndoles el agradecimiento por su valiosa colaboración, dado que los resultados que se obtengan de esta investigación científica permitirán abrir el camino para seguir investigando estos temas, que frecuentemente no son considerados, pero que sin duda tienen un gran valor para desarrollar una serie de actividades y proyectos dirigidos a fortalecer en el país las competencias gerenciales en la industria farmacéutica del país en general.

INSTRUCTIVOS:

El cuestionario contiene 25 ítems; estos ítems tienen cuatro alternativas de respuesta. Ponga atención a cada uno de los ítems, así como a sus opciones de respuesta; para cada ítem solo deberá marcar una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a lo que ocurre en su institución.

- ✓ Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- ✓ Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- ✓ Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- ✓ Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- ✓ Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3	4
Comunicación						
1	¿Las competencias gerenciales deben mejorar la atención al cliente?					
2	¿Para un buen gerente moderno no hay barreras constitucionales?					
3	¿El gerente siempre debe incentivar el intercambio de información para mejorar los canales comunicacionales?					
4	¿Considera que a través de la comunicación se mejora las relaciones con los miembros de la organización y clientes?					
5	¿Considera que la capacidad de negociación es importante para mejorar las finanzas de la empresa?					
6	¿Considera que el gerente debe tener buena comunicación con su equipo de trabajo?					
Planeación y gestión						
7	¿Considera que el gerente debe tener capacidad para solucionar los problemas que puedan presentarse?					
8	¿Para llevar a cabo una buena gestión el gerente debe enfocarse en la planeación y gestión para aumentar la competitividad de la empresa?					
9	¿La recolección de información ayuda a mejorar la planeación y gestión de la empresa?					
10	¿Al tener un buen proceso de planeación y gestión se puede realizar de forma amena la organización de proyectos?					
11	¿Para tomar decisiones importantes se debe realizar una planeación y gestión de las metas a lograr?					
12	¿Mediante la planeación y gestión se ayuda a recopilar información pertinente para mejorar la elaboración de presupuestos?					
Trabajo en equipo						
13	¿Un buen líder se encarga de diseñar estrategias para el diseño de equipos de trabajo eficientes?					
14	¿Las competencias gerenciales se logran con un apoyo en el entorno?					
15	¿El bienestar laboral resulta ser el motor de las organizaciones, ya que, mientras más motivado esté el trabajador mejor será su rendimiento y comportamiento?					
16	¿No es solo oír al trabajador, es escuchar sus ideas, críticas, proyectos que permitirán un crecimiento por medio de la innovación de nuevos procesos y productos?					
17	¿El gerente debe formarse y formar continuamente al personal, esto trae a la organización nuevas ideas?					
18	¿Varias mentes piensan mejor que una, el trabajo en equipo propicia la formación entre los trabajadores?					
19	¿Las competencias laborales constituyen el conjunto de capacidades que posibilitan el desarrollo y adaptación de la persona al puesto de trabajo?					
Acción estratégica						
20	¿Considera que las acciones propias y las de su unidad de trabajo están alineadas a los objetivos estratégicos de la organización?					
21	¿Es importante conocer el sector industrial con el cual se trabaja y mantenerse informado con las tendencias y su impacto?					

22	¿La aplicación de las herramientas gerenciales, se puede determinar en la medida en que evoluciona la rentabilidad de las empresas?					
23	¿Considera importante realizar actividades y toma de decisiones congruentes con la misión y estrategias de la organización?					
24	¿Un buen gerente se esfuerza por tener normas de comportamiento claras y su manejo personal es normalmente asertivo aceptando errores y aciertos?					
25	¿EL gerente debe tener metas estratégicas y alternativas de administración para la eficiencia de sus procesos?					

Anexo 2

CUESTIONARIO DE LA PRODUCTIVIDAD

Edad: _____

Sexo: Masculino []

Femenino []

Área: _____

El siguiente cuestionario tiene como objetivo principal determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019. Por tanto, se solicita a los participantes actuar de forma objetiva, honesta y sincera en cada una de las respuestas a emitir. Extendiéndoles el agradecimiento por su valiosa colaboración, dado que los resultados que se obtengan de esta investigación científica permitirán abrir el camino para seguir investigando estos temas, que frecuentemente no son considerados, pero que sin duda tienen un gran valor para desarrollar una serie de actividades y proyectos dirigidos a fortalecer en el país las competencias gerenciales en la industria farmacéutica del país en general.

INSTRUCTIVOS:

El cuestionario contiene 24 ítems; estos ítems tienen cuatro alternativas de respuesta. Ponga atención a cada uno de los ítems, así como a sus opciones de respuesta; para cada ítem solo deberá marcar una respuesta con una equis (X) en la letra que considere que se aproxime más a lo que ocurre en su institución.

- ✓ Si no ocurre, marca la alternativa **NUNCA (0)**
- ✓ Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **CASI NUNCA (1)**
- ✓ Si ocurre pocas veces, marca la alternativa **A VECES (2)**
- ✓ Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **CASI SIEMPRE (3)**
- ✓ Si ocurre continuamente, marca la alternativa **SIEMPRE (4)**

Nº	ÍTEMS	0	1	2	3	4
Rentabilidad del capital						
1	¿Para lograr una eficiente rentabilidad es importante tener un eficaz rendimiento del activo?					
2	¿La rotación de activos contribuye a la mejora de la productividad de la empresa?					
3	¿Considera que las ventas de la empresa aumentarían considerablemente al mejorar su productividad?					
4	¿Al obtener una buena productividad aumenta el multiplicador de capital de la empresa?					

5	¿Mediante la productividad de la empresa se aumenta el índice de liquidez?					
6	¿La rentabilidad de la empresa influye en el nivel de endeudamiento de la empresa?					
Nuevos mercados						
7	¿Para mantener una buena productividad se debe manejar la competencia del mercado?					
8	¿Considera que el incremento de la calidad abre la puerta a nuevos mercados?					
9	¿Al disminuir los costos se puede competir con nuevos mercados?					
10	¿Las nuevas tecnologías mejora el ingreso a nuevos mercados?					
11	¿Tener variedad de producto mejora la productividad de la empresa?					
12	¿Para llegar a ser una empresa multinacional es importante explorar nuevos mercados?					
Generación de empleo						
13	¿A través de la productividad de las organizaciones se logra el ingreso de nuevos empleos?					
14	¿Considera que la creación de empleos de calidad y productivos depende del crecimiento de la inversión privada?					
15	¿Considera que la productividad debe estar orientada al talento humano?					
16	¿Las buenas prácticas laborales incentivan la generación de empleo?					
17	¿La empresa que respeta los derechos laborales contribuye a la generación de empleos?					
18	¿Las buenas prácticas laborales contribuyen a la productividad de la empresa?					
Aumento de salarios						
19	¿Considera que la productividad de la cadena farmacéutica incentiva la protección social del trabajador?					
20	¿Considera que a mayor productividad mayor reparto de utilidades en la organización?					
21	¿Considera que la productividad ayuda al aumento de los salarios en la empresa?					
22	¿Una manera de motivar al personal es mediante las recompensas laborales?					
23	¿Al realizar un aumento de sueldo se crea un compromiso laboral en los trabajadores?					
24	¿Para aumentar la competitividad sería necesario el aumento de comisiones por venta?					

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La presente investigación es dirigida por la Bach. Roxana Esquivel Lázaro, de la Universidad Cesar Vallejo, con la finalidad de recabar datos respecto a las Competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos y su relación con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo.

Mediante la presente es invitado a usted a participar del presente estudio, al cual se le pide responder a un cuestionario de 25 preguntas correspondiente a las Competencias Gerenciales y 24 preguntas correspondiente a la Productividad; lo cual le tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

En base a la información obtenida se pretende realizar un estudio que oriente al mejoramiento del desempeño de los profesionales químicos farmacéuticos .Su participación es estrictamente voluntaria, no siendo necesaria su identificación, así mismo la información que se recoja será confidencial y no será utilizado para otro fin que no sea el presente estudio.

Muy agradecida por su participación.

Acepto participar voluntariamente en este estudio de investigación, dirigida por la Bach. Roxana Esquivel Lázaro. He sido informado (a) que la meta de este estudio es básicamente recopilar datos correspondientes a las competencias gerenciales mediante un cuestionario de 25 preguntas y otro cuestionario referido a la productividad que consta de 24 preguntas lo cual me tomará aproximadamente 10 minutos.

Registrar que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del presente estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer cualquier pregunta que crea necesaria en cualquier momento. Por lo expuesto doy mi consentimiento y firmo.

Nombre y Firma

Fecha:

ANEXO 4

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE COMPETENCIAS GERENCIALES

NOMBRE	Cuestionario de Competencias Gerenciales
AUTOR	Br. Roxana Viviana Esquivel Lázaro
OBJETIVO	Determinar la relación entre las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.
NORMAS	Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.
SUJETOS DE APLICACIÓN	El total de participantes es de 40 Químicos Farmacéuticos entre hombres y mujeres de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019
UNIDAD DE ANÁLISIS	Químicos Farmacéuticos entre hombres y mujeres de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019
DURACIÓN	30 minutos.
NORMAS DE APLICACIÓN	El presente instrumento de evaluación está estructurado en 25 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones de las Competencias Gerenciales: Comunicación (6 ítems), Planeación y gestión (6 ítems), Trabajo en equipo (7 ítems) y Acción estratégica (6 ítems). Todos con escala valorativa de: Nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre(3) y siempre(4).
VALIDEZ	Se realizó por Juicio de expertos.
CONFIABILIDAD	Obtuvo una puntuación general Alfa de Cronbach 0.951. Alfa de Cronbach para comunicación 0.895 nivel bueno. Alfa de Cronbach para planeación y gestión 0.878 nivel excelente. Alfa de Cronbach para Trabajo en Equipo 0.972 nivel excelente. Alfa de Cronbach para Acción Estratégica 0.959 nivel excelente.
ESCALA DE MEDICIÓN	General de la variable 1 Competencias Gerenciales: 0 –33 pts. Malas 34-66 pts. Regulares 67-100 pts. Buenas

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO DE PRODUCTIVIDAD

NOMBRE	Cuestionario de Productividad
AUTOR	Br. Roxana Viviana Esquivel Lázaro
OBJETIVO	Determinar la relación entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019.
NORMAS	Al responder el cuestionario debe ser veraz y objetivo con las respuestas para obtener información fidedigna.
SUJETOS DE APLICACIÓN	El total de participantes es de 40 Químicos Farmacéuticos entre hombres y mujeres de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019
UNIDAD DE ANÁLISIS	Químicos Farmacéuticos entre hombres y mujeres de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019
DURACIÓN	30 minutos.
NORMAS DE APLICACIÓN	El presente instrumento de evaluación está estructurado en 24 ítems, agrupados en las cuatro dimensiones de la Productividad: Rentabilidad de Capital (6 ítems), Nuevos Mercados (6 ítems), Generación de Empleos (6 ítems) y Amento Salarial (6 ítems). Todos con escala valorativa de: Nunca (0), casi nunca (1), a veces (2), casi siempre (3) y siempre (4).
VALIDEZ	Se realizó por Juicio de expertos.
CONFIABILIDAD	Obtuvo una puntuación general Alfa de Cronbach 0.966. Alfa de Cronbach para Rentabilidad de Capital 0.968 nivel excelente. Alfa de Cronbach para Nuevos Mercados 0.963 nivel excelente. Alfa de Cronbach para Generación de Empleo 0.974 nivel muy aceptable. Alfa de Cronbach para Aumento salarial 0.960 nivel excelente.
ESCALA DE MEDICIÓN	La escala General de la variable 2 Productividad: 0 –32 ptos. Baja 33-64 ptos. Media 65-96 ptos. Alta

Anexo 5

Validación de Instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario de las competencias gerenciales.

Cuestionario de la productividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019.

DIRIGIDO: Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Yorako Salazar Pardo Steriel

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

D. en Administración de la Educación

Valoración:

Adecuado

No adecuado

[Firma manuscrita]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario de las competencias gerenciales.

Cuestionario de la productividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019.

DIRIGIDO: Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

De Sousa Comayo Bertha Zelnuith

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Mg. en Gestión Pública

Valoración:

Adecuado

No adecuado

[Firma]

FIRMA DEL EVALUADOR

DNI:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

NOMBRE DE LOS INSTRUMENTOS:

Cuestionario de las competencias gerenciales.

Cuestionario de la productividad

OBJETIVO: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019.

DIRIGIDO: Químicos Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Casana Velazquez Ydalia Yesenia

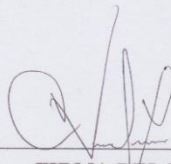
GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR:

Mg. Ciencias Económicas

Valoración:

Adecuado

No adecuado



FIRMA DEL EVALUADOR

DNI:

Anexo 6

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable competencias gerenciales

Nº	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
Comunicación			
1	¿Las competencias gerenciales deben mejorar la atención al cliente?	,881	,848
2	¿Para un buen gerente moderno no hay barreras constitucionales?	,842	,855
3	¿El gerente siempre debe incentivar el intercambio de información para mejorar los canales comunicacionales?	,889	,846
4	¿Considera que a través de la comunicación se mejora las relaciones con los miembros de la organización y clientes?	,922	,853
5	¿Considera que la capacidad de negociación es importante para mejorar las finanzas de la empresa?	,889	,853
6	¿Considera que el gerente debe tener buena comunicación con su equipo de trabajo?	,003	,961
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,895$ La fiabilidad se considera como BUENO			
Planeación y gestión			
7	¿Considera que el gerente debe tener capacidad para solucionar los problemas que puedan presentarse?	,869	,981
8	¿Para llevar a cabo una buena gestión el gerente debe enfocarse en la planeación y gestión para aumentar la competitividad de la empresa?	,953	,973
9	¿La recolección de información ayuda a mejorar la planeación y gestión de la empresa?	,962	,972
10	¿Al tener un buen proceso de planeación y gestión se puede realizar de forma amena la organización de proyectos?	,953	,973
11	¿Para tomar decisiones importantes se debe realizar una planeación y gestión de las metas a lograr?	,962	,972
12	¿Mediante la planeación y gestión se ayuda a recopilar información pertinente para mejorar la elaboración de presupuestos?	,899	,979
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,979$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
Trabajo en equipo			
13	¿Un buen líder se encarga de diseñar estrategias para el diseño de equipos de trabajo eficientes?	,929	,966
14	¿Las competencias gerenciales se logran con un apoyo en el entorno?	,834	,972
15	¿El bienestar laboral resulta ser el motor de las organizaciones, ya que, mientras más motivado esté el trabajador mejor será su rendimiento y comportamiento?	,874	,970
16	¿No es solo oír al trabajador, es escuchar sus ideas, críticas, proyectos que permitirán un crecimiento por medio de la innovación de nuevos procesos y productos?	,929	,965
17	¿El gerente debe formarse y formar continuamente al personal, esto trae a la organización nuevas ideas?	,896	,968

18	¿Varias mentes piensan mejor que una, el trabajo en equipo propicia la formación entre los trabajadores?	,936	,965
19	¿Las competencias laborales constituyen el conjunto de capacidades que posibilitan el desarrollo y adaptación de la persona al puesto de trabajo?	,909	,967
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,972$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
Acción estratégica			
20	¿Considera que las acciones propias y las de su unidad de trabajo están alineadas a los objetivos estratégicos de la organización?	,901	,952
21	¿Es importante conocer el sector industrial con el cual se trabaja y mantenerse informado con las tendencias y su impacto?	,949	,939
22	¿La aplicación de las herramientas gerenciales, se puede determinar en la medida en que evoluciona la rentabilidad de las empresas?	,782	,965
23	¿Considera importante realizar actividades y toma de decisiones congruentes con la misión y estrategias de la organización?	,950	,939
24	¿Un buen gerente se esfuerza por tener normas de comportamiento claras y su manejo personal es normalmente asertivo aceptando errores y aciertos?	,889	,948
25	¿El gerente debe tener metas estratégicas y alternativas de administración para la eficiencia de sus procesos?	,889	,948
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,959$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

Anexo 7

Confiabilidad de los ítems y dimensiones de la variable Productividad

N°	ÍTEMS	Correlación elemento – total corregida	Alfa de Cronbach si el ítem se borra
Rentabilidad del capital			
1	¿Para lograr una eficiente rentabilidad es importante tener un eficaz rendimiento del activo?	,900	,962
2	¿La rotación de activos contribuye a la mejora de la productividad de la empresa?	,875	,964
3	¿Considera que las ventas de la empresa aumentarían considerablemente al mejorar su productividad?	,944	,956
4	¿Al obtener una buena productividad aumenta el multiplicador de capital de la empresa?	,868	,965
5	¿Mediante la productividad de la empresa se aumenta el índice de liquidez?	,949	,956
6	¿La rentabilidad de la empresa influye en el nivel de endeudamiento de la empresa?	,920	,965
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,968$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
Nuevos mercados			
7	¿Para mantener una buena productividad se debe manejar la competencia del mercado?	,882	,956
8	¿Considera que el incremento de la calidad abre la puerta a nuevos mercados?	,916	,952
9	¿Al disminuir los costos se puede competir con nuevos mercados?	,840	,960
10	¿Las nuevas tecnologías mejoran el ingreso a nuevos mercados?	,905	,954
11	¿Tener variedad de producto mejora la productividad de la empresa?	,863	,958
12	¿Para llegar a ser una empresa multinacional es importante explorar nuevos mercados?	,902	,954
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,963$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			
Generación de empleo			
13	¿A través de la productividad de las organizaciones se logra el ingreso de nuevos empleos?	,861	,973
14	¿Considera que la creación de empleos de calidad y productivos depende del crecimiento de la inversión privada?	,885	,971
15	¿Considera que la productividad debe estar orientada al talento humano?	,945	,965
16	¿Las buenas prácticas laborales incentivan la generación de empleo?	,944	,965
17	¿La empresa que respeta los derechos laborales contribuye a la generación de empleos?	,933	,966
18	¿Las buenas prácticas laborales contribuyen a la productividad de la empresa?	,913	,968
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,974$ La fiabilidad se considera como MUY ACEPTABLE			
Aumento de salarios			

19	¿Considera que la productividad de la cadena farmacéutica incentiva la protección social del trabajador?	,837	,956
20	¿Considera que a mayor productividad mayor reparto de utilidades en la organización?	,943	,945
21	¿Considera que la productividad ayuda al aumento de los salarios en la empresa?	,977	,952
22	¿Una manera de motivar al personal es mediante las recompensas laborales?	,954	,944
23	¿Al realizar un aumento de sueldo se crea un compromiso laboral en los trabajadores?	,904	,951
24	¿Para aumentar la competitividad sería necesario el aumento de comisiones por venta?	,850	,963
Alfa de Cronbach: $\alpha = 0,960$ La fiabilidad se considera como EXCELENTE			

Anexo 8: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Competencias gerenciales	Según Hellriegel, et. al. (2002), las competencias de gerencia son un cúmulo de destrezas, conocimientos, actitudes y comportamientos que requiere un sujeto para ser eficaz en una extensa variedad de actividades gerenciales, en distintas empresas. Dicho de otro modo, son cualidades particulares factibles de ser medidas, las que distinguen a los que ocupan cargos gerenciales con un óptimo desenvolvimiento, de esos que se desarrollan de forma adecuada.	. Esta variable ha sido operacionalizada a través de 4 dimensiones: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo y acción estratégica; lo que nos permitirá determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019. Para su posterior medición se aplicará un cuestionario constituido por 25 ítems acorde a las dimensiones analizadas	Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atención al cliente ▪ Barreras comunicacionales ▪ Intercambio de información ▪ Relaciones interpersonales ▪ Presentaciones persuasivas ▪ Negociación 	Likert Buena(67-100) Regular(34-66) Mala(0-33)
			Planeación y gestión	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Solución de problemas ▪ Recolección de información ▪ Organización de proyectos ▪ Toma de decisiones ▪ Administración del tiempo ▪ Elaboración de presupuestos 	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Diseño de equipos ▪ Entorno de apoyo ▪ Liderazgo ▪ Dinámica del equipo ▪ Cumplimiento de tareas ▪ Recompensa laboral 	
			Acción estratégica	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de la industria ▪ Conocimiento de la organización ▪ Emprendimiento de acciones ▪ Ejecución de estrategias ▪ Metas estratégicas ▪ Alternativas de administración 	

Fuente: Elaboración Propia

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 2: Productividad	Toro (2010) sostiene que la productividad evalúa el vínculo entre los ingresos verdaderamente utilizadas en un proceso y los volúmenes respectivos de bienes generados conservando un principio antiguo que sostiene que a un menor consumo de los ingresos o a más provecho se obtenga de una cantidad dada de materias, mayor será el grado de productividad. Las medidas de productividad observan dos facetas del vínculo entre volúmenes de insumos y cantidades producidas: si mayores insumos de los requeridos se utilizaron para la producción de cierta cantidad de bienes y si la mejor combinación de materias se empleó para la producción de cierta cantidad de productos.	Esta variable ha sido operacionalizada a través de 4 dimensiones: rentabilidad del capital, nuevos mercados, generación de empleo, aumento de salarios; lo que nos permitirá determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos y la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019. Para su posterior medición se aplicará un cuestionario constituido por 24 ítems acorde a las dimensiones analizadas	Rentabilidad del capital	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rendimiento del activo ▪ Rotación de activos ▪ Margen neto ▪ Multiplicador del capital ▪ Índice de liquidez ▪ Nivel de endeudamiento 	Likert Alta(65-96) Media(33-64) Baja(0-32)
			Nuevos mercados	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competencia de mercado ▪ Incremento de la calidad ▪ Disminución de costes ▪ Nuevas tecnologías ▪ Variedad de productos ▪ Empresas multinacionales 	
			Generación de empleo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nuevos empleos ▪ Trabajo inclusivo ▪ Condiciones laborales ▪ Estabilidad laboral ▪ Derechos laborales ▪ Buenas prácticas laborales 	
			Aumento de salarios	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protección social ▪ Reparto de utilidades ▪ Salarios altos ▪ Motivación laboral ▪ Compromiso laboral ▪ Comisiones diferenciadas 	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 9: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEORICO (ESQUEMA)	DIMENSIONES	METODOS
PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, febrero - mayo 2019?	HIPOTESIS GENERAL: Las competencias Gerenciales de los Químicos Farmacéuticos están relacionadas con la productividad en la cadena de Boticas de Trujillo Febrero–mayo 2019.	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación entre las competencias Gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en la cadena de Boticas de Trujillo Febrero–mayo 2019.	V1 COMPETENCIAS GERENCIALES	. De acuerdo con Hellriegel, Jackson y Slocum (2002), las competencias gerenciales son un conjunto de conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita una persona para ser eficiente en una amplia gama de labores gerenciales, en diversas organizaciones. En otras palabras, son características individuales susceptibles de ser medidas, las cuales diferencian a los ocupantes de cargos gerenciales con un desempeño excelente, de aquellos que se desempeñan adecuadamente	Comunicación	DISEÑO: No experimental transversal, POBLACION: Se utilizó la población muestral de los Químicos Frmacéuticos de Trujillo. MUESTRA TECNICAS: Mediante encuestas. INSTRUMENTOS: Cuestionario.(validado) METODOS DE ANALISIS DE INVESTIGACION
					Planeación y gestión	
					Trabajo en equipo	
					Acción estratégica	

<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS: Que la relación existe dimensión comunicación de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo;?. *Que relación existe entre la dimensión planeación y gestión de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; -*Que relación existe entre la dimensión trabajo en equipo de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; *Que relación existe entre la dimensión acción estratégica de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo</p>	<p>HIPOTESIS ESPECIFICAS: : Existe una relación directa y significativa entre la dimensión comunicación de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo ; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión planeación y gestión de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión trabajo en equipo de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Existe una relación directa y significativa entre la dimensión acción estratégica de la competencia gerencial de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS: Identificar las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Identificar la productividad de los químicos farmacéuticos de una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión comunicación de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión planeación y gestión de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación entre la dimensión trabajo en equipo de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo; Determinar la relación</p>	<p>V2: PRODUCTIVIDAD.</p>	<p>Toro (2010) menciona que la productividad mide la relación entre las entradas realmente usadas en un proceso y los respectivos volúmenes de bienes producidos manteniendo un antiguo principio que refiere que entre menos se consuma de las entradas o entre mayor provecho se saque de un volumen dado de insumos, más alto es el nivel de productividad. Las medidas de productividad analizan dos aspectos de la relación entre cantidades de insumos y volúmenes producidos: Si más insumos de los necesarios han sido utilizados para producir una determinada cantidad de bienes y si la mejor mezcla de insumos ha sido empleada para producir esa determinada cantidad de bienes.</p>	<table border="1" style="width: 100%; height: 100%;"> <tr> <td style="text-align: center;">Rentabilidad del capital</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Nuevos mercados</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Generación de empleo</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">Aumento de salario</td> </tr> </table>	Rentabilidad del capital	Nuevos mercados	Generación de empleo	Aumento de salario	
Rentabilidad del capital										
Nuevos mercados										
Generación de empleo										
Aumento de salario										

	cadena de boticas de la ciudad de Trujillo.	entre la dimensión acción estratégica de las competencias gerenciales de los Químico Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo.				
--	---	--	--	--	--	--

ANEXO 1

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

CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS

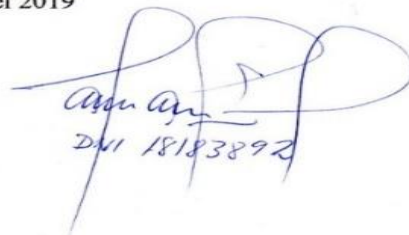
El Q.F. Daniel Vidal Salazar con CQP 10103, Jefe de Ventas de una Cadena de Boticas – Trujillo.

Deja constancia que:

La Q.F. Roxana Viviana Esquivel Lázaro, identificada con DNI 18114613, estudiante de la Universidad César Vallejo, Maestría en Gestión de los Servicios de Salud aplicó en esta Institución instrumentos para realizar su trabajo de investigación, tesis titulada: “Relación de las competencias gerenciales de los Químicos Farmacéuticos con la productividad en una cadena de boticas de la ciudad de Trujillo, 2019” Los Instrumentos aplicados fueron cuestionarios: Competencias Gerenciales 25 ítems y Productividad 24 ítems.

Se facilitó el acceso para la ejecución del estudio en mención.

Trujillo 20 de marzo del 2019


DNI 18183892

