



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Sánchez Vigo, Celina (**ORCID- 0000-0001-8007-2925**)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (**ORCID: 00000-0003-2833-5665**)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de salud

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres por su apoyo incondicional y poder llegar a culminar mis estudios, ya que ellos siempre han estado siempre para apoyarme.

A Dios que siempre guía mis pasos en momentos difíciles, y a mi amiga Yanina por su apoyo incondicional

Agradecimiento

Agradezco a mis padres por haberme guiado en este camino, para poder cumplir con mis objetivos trazados.

A una persona muy especial que siempre ha estado en los momentos difíciles...

A la Dra. Eliana Yackeline Guzmán Avalos por la orientación y conocimiento que se me brindo durante esta etapa de lograr un objetivo más.

Índice de contenidos

Caratula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización.....	11
3.3. Población (criterios de selección), unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	12
3.5. Procedimiento.....	15
3.6. Método de análisis de datos.....	16
3.7. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS.....	17
V. DISCUSIÓN.....	23
VI. CONCLUSIONES.....	27
VII. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	32

Índice de tablas

Tabla N°01	Habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021.	17
Tabla N°02	Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021.	18
Tabla N°03	Cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021.	19
Tabla N°04	Dimensión habilidades conceptuales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021	20
Tabla N°05	Dimensión habilidades técnicas y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021	21
Tabla N°06	Dimensión habilidades humanas y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-Junio 2021.	22

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril- junio 2021. La investigación tuvo un diseño correlacional, participaron en la investigación la población total constituida por 64 personales de salud, a quienes se les aplicó 2 cuestionarios un cuestionario de habilidades gerenciales constituido por 10 preguntas, y un cuestionario de cultura organizacional con 10 preguntas. Los resultados encontrados de habilidades gerenciales con el 86% y cultura organizacional con 62.8%; en cuanto a las dimensiones de habilidades conceptuales 62.8%, técnicas con 65.1% y humanas 62.8%, nos indica que, en el centro de salud, cuentan con buenas habilidades y buena cultura organizacional. Se concluye que las habilidades gerenciales se relacionan con la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry

Palabras Claves: Habilidades, gerenciales, cultura, organizacional.

Abstract

The objective of this research was to determine if there is a relationship between management skills and organizational culture according to the perception of health personnel in the Salaverry health center, April-June 2021 period. The research had a correlational design, the total population participated in the research made up of 64 health personnel, to whom 2 questionnaires were applied, a managerial skills questionnaire made up of 10 questions, and an organizational culture questionnaire with 10 questions. The results found of managerial skills with 86% and organizational culture with 62.8%; Regarding the dimensions of conceptual skills 62.8%, technical with 65.1% and human 62.8%, it indicates that, in the health center, they have good skills and a good organizational culture. It is concluded that management skills are related to the organizational culture according to the perception of health personnel in the Salaverry health center

Key Words: Skills, managerial, culture, organizational

I. INTRODUCCIÓN

Las habilidades gerenciales son importantes para el manejo de las organizaciones del sector salud. En Latinoamérica Figueroa (1997) nos menciona del nivel operativo que cumplen los funcionarios en el área gerencial por ejemplo directores, jefes, etc. Es el trabajo que permite garantizar la operacionalización para alcanzar las grandes estrategias y lograr los objetivos que han podido ser establecidos en todo el sector.

En América Latina, más de cuatro de cada diez compañías han tenido problemas para encontrar personal con las habilidades adecuadas. En el país Sudamérica y Argentina, 59% de las empresas están lidiando por encontrar personal con habilidades adecuadas; en Colombia la cifra es del 50% y Perú el 49%. (ManpowerGroup citado en Gestión ,2018).

Asimismo, Madrigal (2009), indica que unos de los principales problemas es la improvisación de los directivos en las organizaciones, muchas veces se contrata a un personal que no tiene la capacidad de cumplir las funciones asignadas ofreciéndole un puesto de jefe, lo cual conlleva problemas a la organización. Es elemental que todo jefe conozca y desarrolle habilidades gerenciales y los pueda aplicar en el momento oportuno para cumplir los objetivos de la organización.

La Organización Mundial de la Salud (2008), presento los desafíos que hacen que el jefe sea indispensable para liderar el camino de la organización. Pero para eso el líder, aunque tengas una excelente hoja de vida, si no tiene habilidades gerenciales necesarias para aplicar en las funciones que se le asigne, no podrá cumplir un buen desempeño, para ello el gerente debe saber manejar las habilidades conceptuales, técnicas y grupales y pueda aplicarlo en diferentes áreas o tareas que se le asigne en dicha organización.

Actualmente, en Perú en el sector salud hay deficiencias en la entrada a los servicios de cada área siguen siendo insuficiente, donde la calidad de atención sigue siendo debatida, esto se refleja en el servicio brindado por los establecimientos. El jefe del establecimiento no está cumpliendo o desconoce las habilidades y competencias para gestionar adecuadamente un establecimiento de

salud, tampoco logra encaminar a la persona a cargo para que logren sus objetivos planteados, esto implica que el jefe debe asumir la responsabilidad de manejo de cualquier establecimiento público. (Whetten & Cameron, 2011).

De acuerdo con el análisis que obtuvieron en la encuesta de habilidades al trabajo (ENHAT), el Perú registra una valiosa brecha de habilidades en el momento de la contratación. el 47% de las empresas tienen puestos complicados de cubrir y el 76% de los puestos complicados de cubrir, se explica por la deficiencia de habilidades de los aspirantes. Los postulantes a puestos de jefes y empleados administrativos, registran falta de habilidades socioemocionales y técnicas requeridas para el puesto. Estas brechas de habilidades ocasionan resultados negativos para la organización, principalmente a la atención al cliente y el retraso de la oferta de nuevos servicios. Para reducir estas brechas el 76% de las empresas optan por capacitar al personal en temas de habilidades técnicas. Así mismo las brechas destacadas tenemos en los sectores mayor dificultad para cubrir los puestos, entre ellos tenemos: en otros servicios (77%), salud (71%) y educación (51%). (Banco Interbancario de Desarrollo ,2017).

Por lo que los jefes de los centros de salud deberían cumplir diferentes funciones y conocer estas habilidades para que pueda dirigir la organización, y pueda orientar al personal oportunamente, para resolver problemas y poder cumplir con las tareas asignadas y obtener los resultados positivos o favorable para la organización, cabe resaltar que los jefes desempeñan, un papel fundamental ya que depende de él, que esta organización cumpla en lograr los objetivos, muchas veces el jefe se enfoca a otras actividades de poca importancia y descuida la labor que debe desempeña. (Arrollo ,2012).

Hablar de habilidades es tener conocimiento en diferentes campos y que fueron adquiridas durante la experiencia, y esto desempeña un rol muy importante para tener una buena cultura organizacional.

Según López (2013), los estándares actuales mutuos de los miembros de una organización, determina que las culturas organizacionales incluyen la estructura, el liderazgo, la misión y las estrategias de una organización. la cual se puede dar a los empleados un sentimiento de unidad y propósito y pueda ayudar a un equipo a

hacer frente a cambios complejos y dinámicos. Una cultura organizacional sólida puede servir con un activo para ayudar a los miembros del equipo a lograr metas y experimentar su carrera. De hecho, un análisis de la cultura organizacional de una organización puede producir factores como el personal satisfecho, responsabilidad de los empleados con la organización o la probabilidad de éxito de una iniciativa de mejora de la calidad.

Schein (1988), nos indica que la cultura organizacional es continuamente más fundamental en el lugar de trabajo en la medida que las organizaciones se van ampliando cada día, el personal tiene que estar más comprometido para que todos de la organización caminen en una misma dirección. Aseguró que lo más importante para cualquier líder es la creación y dirección de una cultura, puede entenderse la conducta de los miembros de la organización, donde determina un nivel específico de desempeño y productividad, por tal motivo es indudable que la cultura contribuye en la conducta de los miembros afectados en el desempeño de las organizaciones.

La presente investigación plantea el siguiente problema ¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril- junio 2021?

La presente investigación se justifica porque proporciona un aporte teórico de las habilidades gerenciales y cultura organizacional. Es un tema que se debe considerar importante para tener una cultura sólida que nos brinde el desarrollo y desempeño y crecimiento cultural del personal de las organizaciones públicas, también permitirá el desarrollo gerencial de los jefes. Como sabemos la presencia de un jefe en un establecimiento de salud es primordial, teniendo en cuenta las funciones que desempeña dentro la organización, en otras palabras, es quien planifica, coordina, dirige y ejecuta los trabajos de cada área, para eso es necesario que tenga conocimientos de las habilidades gerenciales y conozca la cultura organizacional para realizar una buena gestión. El jefe es el líder y el ejemplo a seguir logrando las metas, objetivos a corto y largo plazo.

Para desarrollar el conocimiento y llevar a práctica el liderazgo como jefe o líder encargado de un grupo de personas en las organizaciones, se debe manejar

habilidades interpersonales, ideas, comunicación asertiva, tomar decisiones favorables y ser empático con el personal generando confianza y a su vez construyendo una cultura sólida en la organización. (Griffin ,2016).

Se planteo como objetivo general: determinar si existe relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril- Junio 2021. Como objetivos específicos se propuso; identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud del centro de salud Salaverry, identificar la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, establecer la frecuencia de la dimensión habilidades conceptuales de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud del centro de salud Salaverry, establecer la frecuencia de la dimensión habilidades técnicas de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, y por ultimo establecer la frecuencia de la dimensión habilidades humanas de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry.

Finalmente se planteó la hipótesis: las habilidades gerenciales si se relaciona con la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021.

II. MARCO TEORICO

Arboleda (2017), en su análisis llevado a cabo en Colombia sobre la cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud, Colombia, como objetivo general, detectar la apreciación que tiene los empleados del sector salud sobre la cultura organizacional en las instituciones públicas y privadas en el valle de aburra, Colombia. Su metodología se basó en análisis cuantitativo, de corte transversal, usando como muestra 224 empleados de la organización. Entre los resultados logrados el 79% manifestaron que en la organización hay mecanismo para evaluar angustias, dudas e ideas, en especial públicas de alta dificultad. El 44% calificó tener maravillosa comunicación con sus colegas. El 62% asumió de forma positiva el cambio en los procesos institucionales. Concluyendo que la mayor parte de los empleados perciben una buena cultura.

En cambio, Pereda (2016), realizó el análisis de las habilidades en el sector salud Córdova, España. Como objetivo fue identificar las habilidades directivas más valoradas por los trabajadores públicos. Utilizó una metodología cuantitativa con un nivel descriptivo y diseño no experimental – corte transversal. La población estuvo constituida por 1.363 colaboradores y su muestreo fue probabilístico, como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario. Como resultado obtenido de las habilidades más relevantes, tuvo en primer lugar un 65.2 % en habilidad colaboración y trabajo en equipo, 58.4% motivación, 53% solución de problemas y toma de decisiones, 49.8% a capacidad de comunicación y por último 41.4% representó el liderazgo. Concluye que logró identificar las habilidades gerenciales más valoradas.

Así mismo Valenzuela (2020), en su análisis de habilidades directivas y la satisfacción laboral de los expertos en enfermería en el nosocomio Regional del Cusco 2020, tuvo como fin general establecer la interacción en medio de las capacidades gerenciales de las enfermeras jefas y la satisfacción de los expertos de enfermería de Nosocomio Regional Cusco. su metodología empleada de tipo cuantitativo, correlacional con un diseño no empírico, la muestra ha sido 139 trabajadores de la organización. Concluyendo que las capacidades gerenciales en las jefas están afectando de una forma significativa a la satisfacción gremial del

personal del nosocomio en un grado de significancia de 0.04 y a una correlación Rho de Spearman positiva baja.

Emperatriz (2019), en su análisis sobre capacidades gerenciales a partir de la percepción del personal en el nosocomio municipal los olivos, tuvo como fin estudio de las capacidades gerenciales a partir de la percepción del personal en el nosocomio municipal los olivos, Lima. Su metodología cuantitativa de tipo correlacional y de corte transversal, tuvo como muestra a 52 personas, teniendo como consecuencia que el 69% a la magnitud analítica e interpersonal correcto, a medida que a las capacidades emocionales y de motivación con una irregularidad de 69% y 58 % respectivamente. El 55.8% de competidores percibió que las capacidades gerenciales de los jefes eran idóneas y el 44.2% regulares. Concluyen que las capacidades son idóneas en el establecimiento.

Igualmente, Galván (2018) en un estudio realizado en Perú sobre habilidades directivas y su relación sanitaria de los colaboradores públicos, provincia de Andahuaylas. Teniendo el objetivo determinar el nivel de relación de habilidades con la gestión sanitaria en el personal público. Utilizo una metodología básica cuantitativa y de nivel correlacional simple, diseño no experimental- corte transversal. La población fue constituida por 520 trabajadores, y la muestra fue no probabilística por juicio, motivo que solo se seleccionó a jefes y gerentes. Resultados el 43.8% tienen un nivel alto, el 40.6% medio y un 15.6% bajo de habilidades, cuanto a la gestión sanitaria el 34.4% se encuentra en un nivel bajo. Concluye que haya relación significativa entre las dos variables.

Posteriormente Alcántara (2017), en su estudio realizado en Perú sobre la cultura organizacional y motivación laboral en el hospital dos de mayo- Lima. Su objetivo fue determinar la relación de cultura organizacional con la motivación laboral en los colaboradores asistenciales en el área de cirugía de tórax y cardiovascular. Su metodología empleada fue hipotético y deductivo con un diseño no experimental, teniendo una muestra de 84 personal asistencial del departamento, los datos fueron realizados en IBM- SPSS 22 y Excel 2010. Los resultados obtuvieron en cuanto a cultura que el 63.1% presento nivel regular, 26.2% favorable. Concluyo que si hay relación significativa entre las dos variables.

Mientras, Vera (2017), en su análisis sobre las capacidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016, tuvo como fin general decidir la interacción en medio de las capacidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del niño. Utilizo una metodología de tipo básico, descriptivo- correlacional y de diseño no-experimental - corte transversal. La población fue constituida por 350 enfermeras y su muestra ha sido probabilístico aleatoria constituida por 70 enfermeras. Los resultados de habilidades conceptuales un 57% de enfermeras consideraron es medio, mientras que el 70% calificaron a las habilidades técnicas como alto y el 43% califico a habilidades humanas en un nivel alto. Concluyo afirmativa existencia interacción directa y significativa de las capacidades gerenciales y el desarrollo organizacional.

Asimismo, Ruiz (2018), estudio de capacidades gerenciales y nivel de satisfacción del usuario del Centro de Salud Chicama, Trujillo. Como fin determinar la relación de habilidades gerenciales y satisfacción del usuario interno del centro de salud. Metodología de tipo descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 43 trabajadores que cumplieron los criterios de inclusión a quienes se les aplico el cuestionario. Resultado obtenido en cuanto habilidades interpersonales se encontró adecuado en un 79%, liderazgo en 83.7% y a nivel gerencial en un 65.1% adecuado y el 34.9% inadecuado. Concluye que el 72.1% de usuarios están satisfechos y el 27.9% están insatisfechos.

Mientras Carranza (2017), en su estudio sobre la cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores del centro de Salud Contumazá, tuvo como objetivo determina la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud. Con una metodología de enfoque descriptivo – correlacional, no experimental - transversal. Su muestra fue 45 trabajadores. Como resultado fue que la cultura organizacional es buena con un 53.3 % y el 60 % está satisfecho laboralmente. Concluye que las culturas organizacionales a nivel general se relacionan un 0.05 con la satisfacción laboral en el personal.

En relación a las teorías relacionadas respecto a la variable habilidades gerenciales que son los conocimientos e ingenio que una persona tiene y aplica en hacer un

trabajo dentro una organización, esta capacidad se tiene que ejercer en diferentes áreas y que posibilite orientar las tareas en grupo, con un solo objetivo que es conseguir las metas trazadas por la organización. El líder o jefe debería tener diferentes cualidades tales como empatía con el personal el cual ejerza el desempeño y control del conjunto de la organización. (Griffin 2016).

Según Whetten y Cameron (2011) nos comentan que las capacidades son elementales en todo entorno incluyendo en la vida de todo ser humano y puede interrelacionarse con otras personas en el campo gremial, debido a que en la actualidad vivimos diferentes cambios. Sin embargo, las capacidades tanto positivas como negativas nos servirían para guiar nuestro equipo continuamente por los valores de cada individuo. Como por ejemplo el amor, la confianza y el respeto. Estas capacidades son relevantes en el desarrollo e incremento tanto personal y profesional del líder de una organización.

También nos menciona de las habilidades gerenciales está conformado por 3 dimensiones: Habilidades personales, interpersonales y grupales. Las personales, son las capacidades que se contemplan en la inteligencia y el manejo de estrés y poder resolver problemas oportunamente. Las interpersonales, son encargadas para trabajar en equipo y colaboración para resolver necesidades de otras personas, saber entender y que sea motivador, comunicador y sobre todo apoye con la experiencia o conocimiento que se maneje en resolver los conflictos. Mientras las grupales son las que surgen y desarrollan con el equipo de trabajo.

Asimismo, Madrigal (2009) define a las capacidades gerenciales como el ingenio de una persona para hacer una actividad en la organización. Se tiene en cuenta la subdivisión en habilidades conceptuales las cuales comprende a la capacidad y conocimiento en resolver los problemas de la organización, las técnicas comprenden a la experiencia ganada y habilidades humanas compre la interacción interpersonal con los miembros de la organización.

Respecto a las dimensiones tenemos tres, habilidades conceptuales que son las ideas de comprender interrelaciones, desarrollando nuevos entornos para solucionar inconvenientes, analizando, desempeño de la calidad, innovación y

planeación. Estas capacidades permiten pensar en términos de modelos, marco de alusión e interrelaciones amplias, como en los planes estratégicos a extenso plazo.

Las habilidades técnicas son capacidades y conocimientos que determinan ciertos procesos, técnicas o herramientas propias del cargo ejemplo softwares, máquinas, manuales de operación, métodos, nueva tecnología. (Peñaloza ,2014).

Las habilidades humanas es interactuar verdaderamente con los ayudantes y usuarios, donde se logre conectar la empatía. Esto sirva para desarrollar al mayor el ingenio, capacidades, destrezas y de esta forma conseguir las metas establecidas. (Peñaloza, 2014).

Asimismo, determinaron a las capacidades humanas como la destreza para trabajar en grupo, tanto de manera personal como en grupo. Por consiguiente, estas capacidades son primordiales debido a que los gerentes comúnmente poseen un contacto directo con los trabajadores. Estas capacidades piensan a la comunicación, motivación, liderazgo, dirección y predominación para entusiasmar y crear confianza entre los empleados o ayudantes. (Robbins y Coulter,2010).

En caso de la variable cultura organizacional el gerente del sector salud se debe encargar de eliminar muchas barreras para promover el cambio de cultura organizacional eficiente en las organizaciones de la salud de tal forma que incluya y sobre pase a la cultura de sus integrantes de la organización, integren las propiedades de la cultura organizacional a su propia cultura. (Ritter ,2015).

La cultura organizacional se consideran a las creencias básicas que comprenden los miembros de una organización. Las cuales intervienen de manera inconsciente definen a la visión que los miembros de la organización tienen de esta y su relación con el entorno y han sido aprendidos como respuesta a los problemas. (Schein 1988),

Dentro de las dimensiones tenemos el apoyo que explica los valores o reglas para las interacciones interpersonales y, además nos sugiere el grado en el que se organiza las labores de trabajo con base a conjuntos en sitio de personas. (Almanza,2017).

La innovación mucho involucra novedosas ideas, la velocidad que tiene en ajustarse a las oportunidades que se presenta y la toma de peligro que se muestra. (Robbins & Gomes, 2016).

Énfasis a resultados menciona el grado en que la retribución demuestran en el funcionamiento de los trabajadores en contraste al tiempo, preferencias en las organizaciones. (Almanza, 2017).

Orientación a los resultados, competencias que se sugiere una vez que un líder se enfoca en obtener los resultados, actos determinados para la organización en cumplir el alcance de los objetivos con el vigor para conservar la coherencia y el control por medio de labores claras. (Robbins, 2016).

III. METODOLOGIA

3.1 Tipo y diseño de investigación

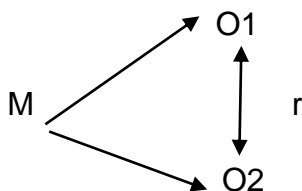
3.2.1 Tipo de investigación:

La investigación fue de tipo aplicada

3.3.2 Diseño:

El diseño de investigación fue correlacional

El diseño de la investigación se representó simbólicamente de esta manera según. (Hernández, 2014).



Donde:

M: Personal de salud del centro de salud Salaverry. Periodo Abril-Junio 2021.

O1: Habilidades Gerenciales

O2: Cultura organizacional

R: relación entre las variables

3.4 Variable y Operacionalización de las variables

3.4.1 Variables

Variable 1

- Habilidades gerenciales, presenta 3 dimensiones las cuales son: habilidades conceptuales, técnicas y humanas.

Variable 2

- Cultura organizacional, presenta 4 dimensiones las cuales son: apoyo, innovación, énfasis a los resultados y orientación a los resultados

3.4.2 Operacionalización de las variables

- La presentación operacionalización se visualiza en anexo N°6

3.5 Población (criterios de selección), unidad de análisis

3.3.1. Población:

Esta investigación tuvo una población conformada por el total del personal de salud que labora en el centro de salud Salaverry, el cual estuvo constituida por 64 personales de salud. Así mismo de acuerdo a los criterios de inclusión y exclusión participaron en la investigación 43.

Si definimos a la población se considera al total de todos los casos que coinciden con ciertas características. (Hernández, 2014).

3.3.2. Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Todo el personal de salud que elabora en el centro de salud Salaverry
- Personal que esté trabajando presencialmente en el centro de salud
- Personal que llenen adecuadamente el cuestionario y el total de los ítems

Criterios de exclusión

- Personal que no acepto a participar en la investigación
- Personal que se encontró de vacaciones

3.3.3. Unidades de análisis

Estuvo conformado por cada personal de salud que laboran en el centro de salud Salaverry, periodo de Abril – junio 2021.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica: Se empleó: encuesta tanto para la variable habilidades gerenciales y cultura organizacional.

3.4.2. Instrumentos: el cuestionario, se consideró dos cuestionarios uno de Valenzuela y el otro de Huamán, los cuales fueron adaptados por la autora y

fueron validados por tres expertos. Con la finalidad de obtener los datos de habilidades gerenciales y cultura organizacional. Se tuvo en cuenta el llenado del consentimiento informado antes de la aplicación del instrumento. Para la variable de habilidades gerenciales, se realizó 10 preguntas, elaboradas en base a las dimensiones de la variable tenemos: habilidades conceptuales, técnicas y humanas. Se utilizó escala de Likert como respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). (Anexo 1)

Para la variable de cultura organizacional, se realizó 10 preguntas creadas a base de las dimensiones tenemos: ayuda, innovación, énfasis a recompensas y orientación a resultados. Se utilizó escala de Likert como respuestas: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5). (Anexo 2)

3.4.3. Validez y confiabilidad

Se emplearon dos instrumentos que fueron validados por tres expertos en el tema. Las fichas técnicas se presentan a continuación.

Ficha técnica para medir las habilidades gerenciales

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide las habilidades gerenciales
Autor	Realizado por Raquel N. Valenzuela Román y modificado Sánchez Vigo Celina
Año	2021
Aplicación	Centro de Salud de Salaverry
Bases teóricas	Es la capacidad del jefe para ordenar por prioridad sus actividades, el trabajo con eficiencia y delegar correctamente. Griffin (2016)
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Todo el personal de salud del centro de salud Salaverry
Tipo de administración personal	Individual
Duración	10 minutos
Norma de puntuación	Nunca – 1

	Casi nunca - 2 A veces - 3 Casi siempre - 4 Siempre - 5
Campo de aplicación	Ministerio de salud
Validez	El instrumento fue validado por tres expertos: una enfermera con grado de maestra, un Químico Farmacéutico con grado de maestro y un médico con grado de doctor.
Confiabilidad	Se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Crombach de $\alpha = 0.970$, indicando que el instrumento que evalúa las habilidades gerenciales es verídico.
Categorización de la medición y rangos	Mala 0 – 16 Regular 17 - 33 Buena 34 – 50

Ficha técnica para medir cultura organizacional

Nombre del instrumento	Cuestionario que mide la cultura organizacional
Autor	Julia J. Almanza Huamani y modificado Sánchez Vigo Celina
Año	2021
Aplicación	Centro de salud de Salaverry
Bases teóricas	Es el proceso de resolver, aprender de los problemas de adaptación externa e interna a punto de ser consideradas para la enseñanza de nuevos miembros de una organización. (Schein1988).
Versión	Primera
Sujetos de aplicación	Todo el personal de salud del centro de salud Salaverry
Tipo de administración personal	Individual
Duración	10 minutos
Normas de puntuación	Nunca – 1

	Casi nunca - 2 A veces - 3 Casi siempre - 4 Siempre – 5
Campo de aplicación	Ministerio de salud
Validez	El instrumento fue validado por tres expertos: una enfermera con grado de maestra, un Químico Farmacéutico con grado de maestro y un médico con grado de doctor.
Confiabilidad	Se obtuvo un índice de confiabilidad Alfa de Crombach de $\alpha = 0.913$, indicando que instrumento que evalúa la cultura organizacional es verídico.
Categorización de la medición y rangos	Mala 0 – 16 Regular 17 - 33 Buena 34 – 50

3.5. Procedimientos

Para la presente investigación, se consideró lo siguientes procedimientos: Primer lugar se pidió el permiso al jefe del centro de salud Salaverry, dando a conocer de la investigación y el beneficio. También se comunicó el instrumento que sería aplicado en dicho establecimiento. Segundo el documento fue enviado a la Utes al área de investigaciones, el cual se esperó para una respuesta en tiempo aproximadamente de una semana, la cual fue favorable se emitió la constancia de permiso. Tercero la constancia se procedió a recoger y llevarlo al centro de salud para entregarlo al encargado, el cual a el mismo se envió el link virtual del cuestionario y quien se encargó del envío del cuestionario por vía correo electrónico al personal de salud del centro Salaverry y para el recojo de información se procedió a dar un tiempo de 3 días para el llenado del cuestionario. Los datos obtenidos se procesaron en el programa Microsoft Excel 2010.

3.7. Método de análisis de datos

Los datos tabulados en Excel, se exporto al programa IBM-SPSS versión 22. Aquí se procesó la información, realizando la normalidad de ambas variables, el cual se obtuvo una normalidad no paramétrica. Para esto se realizó estadísticamente Kolmogórov-Smirnov con la prueba Rho de Spearman, asimismo se obtuvo las tablas para cada objetivo y para su respectiva descripción y correlación.

3.8. Aspectos éticos

Se respetó los principios éticos del estudio Concytec (2019), se tuvo en cuenta el siguiente: proteger la identidad del personal, se informó del consentimiento informado antes de la aplicación del cuestionario, la participación fue completamente anónima del personal encuestado, los datos obtenidos fueron únicamente para fines académicos. Por otro lado, todos los datos presentados en esta investigación fueron completamente correctos y verdaderos.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, Periodo Abril-junio 2021.

		CULTURA ORGANIZACIONAL				Total
			BUENA	REGULAR	MALA	
HABILIDADES GERENCIALES	BUENA	N	27	8	2	37
		%	62,8%	18,6%	4,7%	86,0%
	REGULAR	N	0	2	3	5
		%	0,0%	4,7%	7,0%	11,6%
	MALA	N	0	1	0	1
		%	0,0%	2,3%	0,0%	2,3%
Total		N	27	11	5	43
		%	62,8%	25,6%	11,6%	100,0%

Fuente: Del cuestionario aplicado en el personal del centro de salud Salaverry.

		Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de Correlación.
		Sig. (bilateral)
		N

****.** La correlación es muy significativa a nivel 0.01(bilateral).

En la tabla 1, se evidenció que existe buenas habilidades gerenciales en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 86%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05; correlación de = 0.987, evidenciándose que si existe una correlación positiva perfecta.

Tabla 2

Habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021.

NIVELES	HABILIDADES CONCEPTUALES		HABILIDADES TECNICAS		HABILIDADES HUMANAS		HABILIDADES GERENCIALES	
	N	%	N	%	N	%	N	%
	Malas	2	4.7%	6	14.0%	1	2.3%	1
Regulares	16	37.2%	34	79.1%	15	34.9%	5	11.6%
Buenas	25	58.1%	3	7.0%	27	62.8%	37	86.0%
Total	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%

En la tabla 2 se observa el comportamiento de las dimensiones de la habilidad gerencial encontrando que posee una buena con (86%), habilidad gerencial según la percepción del personal de salud.

Tabla 3

Cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021.

NIVELES	APOYO		INNOVACIÓN		ENFASIS EN LAS RECOMPENSAS		ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		CULTURA ORGANIZACIONAL	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Malas	1	2.30%	7	16.30%	1	2.30%	1	2.30%	5	11.60%
Regulares	8	18.60%	15	34.90%	15	34.90%	5	11.60%	11	25.60%
Buenas	34	79.10%	21	48.80%	27	62.80%	37	86.00%	27	62.80%
Total	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%	43	100%

En la tabla 3 se observa el comportamiento de las dimensiones de la cultura organizacional encontrando que existe una buena cultura organizacional (62.8%) según la percepción del personal de salud.

Tabla 4

Dimensión habilidades conceptuales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021.

			CULTURA ORGANIZACIONAL			
			BUENA	REGULAR	MALA	TOTAL
HABILIDADES CONCEPTUALES	BUENA	Recuento	22	4	1	27
		% del total	51,2%	9,3%	2,3%	62,8%
	REGULAR	Recuento	4	2	5	11
		% del total	9,3%	4,7%	11,6%	25,6%
	MALA	Recuento	2	2	1	5
		% del total	4,7%	4,7%	2,3%	11,6%
Total		Recuento	28	8	7	43
		% del total	65,0%	18,7%	16,3%	100,0%

Rho de Spearman 0,832 P 0,000

En la tabla 4, se evidenció que existe nivel bueno de habilidades conceptuales en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 51.2%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05; correlación de = 0.832, evidenciándose que si existe una correlación positiva muy fuerte.

Tabla 5

Dimensión habilidades técnicas y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021.

			CULTURA ORGANIZACIONAL			
			BUENA	REGULAR	MALA	TOTAL
HABILIDADES TÉCNICAS	BUENA	Recuento	1	6	3	10
		% del total	2,3%	14,0%	7,0%	23,7%
	REGULAR	Recuento	25	5	0	30
		% del total	51,2%	2,3%	0,0%	65,1%
	MALA	Recuento	2	1	0	3
		% del total	4,7%	2,3%	0,0%	7,0%
Total		Recuento	28	12	3	43
		% del total	65,1%	20,9%	14,0%	100,0%

Rho de Spearman 0,685 P 0,000

En la tabla 5, se evidenció que existe nivel regular de habilidades técnicas en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 51.2%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05; correlación de = 0.685, evidenciándose que si existe una correlación positiva considerable.

Tabla 6

dimensión habilidades humanas y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021.

			CULTURA ORGANIZACIONAL			
			BUENA	REGULAR	MALA	TOTAL
HABILIDADES HUMANAS	BUENA	Recuento	24	3	0	27
		% del total	55,8%	7,0%	0,0%	62,8%
	REGULAR	Recuento	0	7	2	9
		% del total	0,0%	9,3%	4,7%	14,0%
	MALA	Recuento	3	3	1	7
		% del total	7,0%	7,0%	2,3%	16,3%
Total		Recuento	27	10	3	43
		% del total	65,1%	23,3%	7,0%	100,0%

Rho de Spearman 0,749 P 0,000

En la tabla 6, se evidenció que existe nivel bueno de habilidades humanas en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 55.8%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05; correlación de = 0.749, evidenciándose que si existe una correlación positiva considerable.

V. DISCUSIÓN

Las habilidades gerenciales es un conjunto de comportamiento, conocimientos y actitudes que una persona debe tener para desarrollarlo en diferentes puestos y distintas clases de organizaciones. Estas capacidades se deben desarrollar en los establecimientos de salud para tener una buena gestión y asimismo tener la capacidad de realizar cambios en la cultura organizacional, en beneficio del personal y la población y así poder cumplir con los objetivos trazados. (Robbins y Coulter,2010).

Ante lo mencionado se presenta en esta investigación la discusión de los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a todo el personal de salud del centro de salud Salaverry donde en la tabla 1, se evidenció que existe buenas habilidades gerenciales en relación positiva perfecta ($Rho=0,98$) y una significancia (p valor= $0.000<0.05$), con la cultura organizacional con un porcentaje de 86% buena para habilidades. Esto nos indica que el establecimiento el jefe tiene la capacidad y la responsabilidad en las tareas asignadas a su cargo. Por otro lado, esto permite que exista una buena cultura organizacional que se presentó con 62.8%.

En un estudio comparado de Pereda (2016), en sus resultados realizados en España determino en consideración las cinco opciones de las habilidades más resaltantes, teniendo en primer lugar habilidad colaboración y trabajo en equipo 65.2%. mientras Carranza (2017), refiere en su estudio obtuvo que la cultura organizacional es buena con un 53.3%.

Asimismo, Visag (2018), tuvo como fin explicar la relación entre las habilidades gerenciales de sus directivos y la cultura organizacional de la DIRESA Huánuco, como resultado obtenido encontró que el 50 % de los directivos poseen habilidades gerenciales y 60% consideran que no existe una adecuada cultura organizacional. También Galván (2018), en su investigación tuvo el 43.8% nivel alto, en seguida con el 40.6% medio de capacidades gerenciales. Estos resultados coinciden con el estudio realizado en Salaverry.

En la tabla 2, se evidencia el comportamiento de las dimensiones de las habilidades gerenciales encontrando que el 86% tiene buenas habilidades gerenciales según la percepción del personal de salud. Estos resultados nos indican que el jefe

encargado está cumpliendo con las funciones asignadas en el establecimiento y que maneja muy bien los conocimientos técnicos y operativos de la organización. En un estudio de Ortiz (2020), realizado sobre las habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro red de Andahuaylas, obtuvo como resultado que los gerentes cuentan con habilidades gerenciales regulares en un 79.4%, y un 14.3% manifestaron que el gerente desarrolla habilidades adecuadas, mientras que el 6.3% piensan que son inadecuadas. Comparando con los resultados obtenidos por Ruiz (2018), donde un 83.7% presentan adecuadas habilidades y el 16.3% tiene una inadecuada habilidad.

En la tabla 3, se observa el comportamiento de las dimensiones de la cultura organizacional encontrando la dimensión apoyo; el 79% considero bueno; innovación el 48.8% califico bueno; énfasis en las recompensas 62.8% indico bueno; orientación a los resultados el 86% consideró bueno y el 62.8% apreciaron que existe una buena cultura organizacional según la percepción del personal de salud. Podemos decir que, en el establecimiento, el personal está identificado con la organización conoce los puntos importantes que hace que se enfoquen a tener buenos resultados, tienen claro la misión, visión, los valores que hacen que se diferencian de otra organización. Así mismo estos resultados encontrados coinciden con un estudio realizado por Carranza (2017) que la cultura organizacional es buena con un 53.3%.

Por otro lado, en la investigación de Arboleda (2017), tuvo como resultado que el 79% manifestaron que existe mecanismo para evaluar problemas, dudas, ideas. El 44% indico tener buena comunicación con sus jefes y compañeros de trabajo. El 62% asumió favorablemente el cambio en los procesos organizacionales. Este estudio nos lleva a considerar una buena cultura orientada a los resultados de nuestra investigación. Que se evidenciada con el 62.8% buena cultura organizacional.

Mientras, Cubas (2017) en su estudio sobre la relación entre cultura organizacional y la satisfacción laboral en enfermeros de los establecimientos

de Jaén. Concluyo que la cultura organizacional en los establecimientos es débil. Asimismo, Almanza (2018) en su estudio sobre la cultura organizacional de centros

de salud redes integrales de Lima norte, tuvo como el 72.0% de los trabajadores calificaron al apoyo como regular y del otro establecimiento un 61.3% calificaron al apoyo como débil. En seguida a la innovación de un 98.0% de los trabajadores de un centro de salud, calificaron a la innovación como regular, y en del otro establecimiento un 75.8% de los trabajadores califico como regular a la innovación. Y por consiguiente a énfasis en las recompensas de un 98.0% de los trabajadores calificaron al énfasis en las recompensas como regular y 56.5% de los trabajadores calificaron al énfasis en las recompensas como regular. Y por último tenemos la orientación a los resultados un 66.0% de los trabajadores calificaron a la orientación como regular y de 67.7% de los trabajadores del centro calificaron como débil. Estos resultados coinciden con el estudio realizado en el centro de salud Salaverry, teniendo del total el 48.8% de buena innovación.

En la tabla 4, se evidenció que existe nivel bueno de habilidades conceptuales en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 51.2%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05 ; correlación de 0.832, indicando que si existe una correlación positiva muy fuerte. Las habilidades conceptuales son las más importantes a nivel institucional donde reconoce diferentes funciones de la organización como es planificar, organizar y ejecutar las actividades de manera sistemática. En el centro de salud Salaverry se está empleando adecuadamente, por la evidencia del resultado de las habilidades conceptuales en relación con la cultura organizacional. comprando con el estudio de Emperatriz (2021), en su resultado de la dimensión analíticas en interpersonales fueron consideradas adecuada con un 69%. Esto indica que el centro de salud está manejando adecuadamente las habilidades conceptuales. Asimismo, Valenzuela (2021), tuvo como resultado el 49.6% nivel medio de habilidades conceptuales. Dicho resultado se asemeja al estudio realizado.

En la tabla 5, se evidencia que existe nivel regular de habilidades técnicas en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 51.2.1%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05 ; correlación de $= 0.685$, evidenciándose que si existe una correlación positiva considerable. Estas habilidades se basan al entendimiento de un dominio específico, involucrando procesos, métodos y procedimientos técnicas. Asimismo, Valenzuela (2021),

refiere en su estudio que el 41.7% tiene nivel medio de habilidades técnicas. Como se evidencia se tiene relación con el resultado obtenido en el centro de salud Salaverry.

En la tabla 6, se evidenció que existe nivel bueno de habilidades humanas en relación a la cultura organizacional con un porcentaje de 55.8%. Asimismo, la prueba de Spearman refiere que existe una significancia de <0.05 ; correlación de $= 0.749$, evidenciándose que si existe una correlación positiva considerable. Estos resultados arrojados se evidencian que en el establecimiento que hay acciones que permiten seguir la ruta trazada, por lo que el jefe es un líder que inspira y motive al personal para que se encuentren cómodos con su trabajo y actúen de una manera más responsable y eficaz. Estos datos se comparan con el estudio de Emperatriz (2021), en su resultado obtenidos en cuanto a emocionales y motivación y valores fueron regulares en un 69% y 58%. Mientras Valenzuela (2021), indica que el 40.3% de habilidades humanas se encuentran en un nivel medio.

VI. CONCLUSIONES

1. Las habilidades gerenciales tienen relación significativa con la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry.
2. La percepción de las habilidades gerenciales en mayor porcentaje fue buena en un 86.0%, en el centro de salud Salaverry.
3. La percepción de la cultura organizacional fue en mayor porcentaje buena en el 62.8%, en el centro de salud Salaverry.
4. La dimensión habilidades conceptuales es en mayor frecuencia buena con una cultura organizacional buena. Existiendo relación entre las variables en el centro de salud Salaverry
5. La dimensión habilidades técnicas es en mayor frecuencia regular con una cultura organizacional buena existiendo relación entre las variables en el centro de salud Salaverry
6. La dimensión habilidades humanas es en mayor frecuencia bueno con una cultura organizacional buena existiendo relación entre las variables en el centro de salud Salaverry.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios comparativos del sector público y privado para conocer el comportamiento de las variables habilidades gerenciales y cultura organizacional e implementar mejores posteriores.
- Se recomienda realizar investigaciones con una población más amplia, utilizando instrumentos profundizados.
- Se recomienda utilizar esta investigación como modelo para una mejor gestión por partes de los jefes en los establecimientos de salud.
- Los gerentes deberían asistir a talleres de coaching, liderazgo y temas que aumenten el desarrollo de habilidades gerenciales y así se vea beneficiado la cultura organizacional.
- Se sugiere al jefe del centro de salud que realice capacitaciones en función de las habilidades gerenciales y cultura organizacional al personal de salud. Para así mejorar el rendimiento laboral y las actitudes de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alcántara (2017). Cultura Organizacional y Motivación Laboral en un Hospital Nivel III-Lima, Peru 017. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/874>
- Almanza (2017). Cultura Organizacional de los trabajadores en dos Establecimientos de Salud de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima. recuperado el 17 de Marzo de 2018
- Arboleda (2017). Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud de valle, Colombia. 2017
- Arroyo (2012). Habilidades Gerenciales Primera Edición, Bogota Colombia 2012.
- Carranza (2017). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en trabajadores del Centro de Salud Contumazá. Perú 2018.. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17731>
- Concytec (2019). Código Nacional de la Integridad Científica <https://portal.concytec.gob.pe/images/publicaciones/Codigo-integridad-cientifica.pdf>.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperado el 22 de Junio de 2021
- Emperatriz (2019). Capacidades gerenciales a partir de la percepción del personal en el nosocomio municipal Los Olivos. Recuperado el 23 de Junio de 2021
- figueroa R. y Molina. C. Organización y Gerencia Pública. Instituto Centroamericano de Administración Pública. Segunda edición. San José. Costa Rica. abril de 1992. Página 120.
- Galván (2018). Habilidades Gerenciales Y Su Relación Con La Gestión Sanitaria De Los Servidores Públicos De La Red De Salud José María Arguedas, Andahuaylas Peru-2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37537>.
- Gómez, I. (2016). Innovación y cultura organizacional. Universidad Nacional de Educación a distancia.

- Griffin. (2016). Innovación y cultura organizacional. Universidad Nacional de Educación a distancia, Madrid, España. Recuperado el 22 de Junio de 2021
- Hernández et al. (2014). Metodología de la investigación. 5 Edición. Recuperado el 22 de Junio de 2021
- Herrera ENHAT (2019)
López (2013). Encuesta de Habilidades al trabajo Perú 2017-2018:
La cultura Organizacional como Herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno Universidad de Murcia. España 2013
- Madrigal, B. (2009). Habilidades directivas. Recuperado el 23 de Junio de 2021
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2008),
Ortiz (2021). Importancia de las Habilidades Gerenciales y de su estudio, para el buen Desarrollo Organizacional
Habilidades Gerenciales y clima Organizacional en la Micro red de Chicmo, Andahuaylas Peru Recuperado el 07 de Febrero 2021
- Peñaloza, M. (2014). Habilidades gerenciales del director que fortalecen las relaciones interpersonales del docente en educación primaria. Universidad de Zulia. Recuperado el 23 de Junio de 2021, de <https://goo.gl/WQwh3k>
- Pereda (2016). análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba para optar el grado de doctor por la Universidad de Córdoba. Córdoba, España.
- Prising Chairman & CEO
ManpowerGroup (2018). Resolviendo la Escasez de Talento y Habilidades en demanda en Perú 2018
- Schein(1988). La Cultura Organizacional Y Liderazgo una Visión Dinámica 1 Primera Edición Barcelona España 1988.
- Ritter, M. (2015). Cultura organizacional. 10. Recuperado el 23 de Junio de 2021
- ruiz H (2019). Habilidades Gerenciales y nivel de satisfacción del usuario interno – C.S. Chicama, Perú
2018<http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15189>

- Robbins, S., & Couter, M. (2010). Administración. Recuperado el 23 de Junio de 2021, de <https://goo.gl/Ak6U84>
- Robbins S & Pineda (2013) (Cultura Organizacional Mexico 2013. https://www.academia.edu/30245449/Cultura_organizacional
- Cubas (2018). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los enfermeros en establecimientos de salud de la Ciudad de Jaén- Perú 2017. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/UNC/2144>
- Valenzuela. (2020). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los expertos de enfermería en el nosocomio Regional del cusco 2020.
- Vera. (2017). capacidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Recuperado el 23 de Junio de 2021
- Visag (2018). Habilidades Gerencias y Su Relación con La Cultura Organizacional de la Diresa Huanuco Peru 2018.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Whetten, D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. 8. Recuperado el 22 de Junio de 2021

ANEXOS

Anexo 1

HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021.

CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES

Autor: Raquel N. Valenzuela Román modificado por Celina Sánchez Vigo, 2021

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referidos al jefe del establecimiento de salud Salaverry, sobre habilidades gerenciales, considerando que no existe respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor marcar con un aspa, en la hoja de respuesta, en la opción mejor que le exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N ^a	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: HABILIDADES CONCEPTUALES						
1	El jefe demuestra alto sentido de responsabilidad en sus funciones.					
2	El jefe demuestra habilidad para comunicarse en forma clara y precisa con otras personas.					
3	El jefe demuestra conocimientos para dirigir el establecimiento de salud.					
4	El jefe demuestra compromiso en la misión y visión de la organización.					
DIMENSIÓN II: HABILIDADES TECNICAS						
5	El jefe demuestra habilidad para resolver problemas.					
6	El jefe demuestra habilidad para planificar, organizar, controlar y evaluar al personal a su cargo.					
DIMENSIÓN III: HABILIDADES HUMANAS						
7	El jefe demuestra habilidades en las relaciones interpersonales (buen trato, respeto y comunicación constante).					
8	El jefe construye relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional).					
9	El jefe demuestra habilidad para sobrellevar una comunicación fluida con el personal.					
10	El jefe tiene capacidad de empatía con el personal que está a su cargo.					

Anexo 2

HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Autor: Julia J. Almanza Huamani modificado por Celina Sánchez Vigo, 2021

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones, referido al centro de salud Salaverry, sobre la cultura organizacional, considerando que no existe respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor marcar con un aspa, en la hoja de respuesta, en la opción mejor que le exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N.º	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN I: APOYO						
1	El centro de salud fortalece los equipos de trabajo.					
2	En el centro de salud se socializa oportunamente la información.					
3	En el centro de salud percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre el personal.					
DIMENSION II: INNOVACIÓN						
4	En el centro de salud se fomenta la innovación entre el personal.					
5	El centro de salud brinda las facilidades para realizar sus actividades al personal de salud.					
6	El centro de salud apoya el avance en el desempeño de las habilidades individuales del personal.					
DIMENSION III: ENFASIS EN LAS RECOMPENSAS						
7	El centro de salud utiliza la equidad en el personal.					
8	El centro de salud da oportunidad para su crecimiento profesional individual.					
DIMENSIÓN IV: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS						
9	El centro de salud utiliza incentivos para motivar a manejar el trabajo.					
10	El centro de salud orienta a los trabajadores a obtener buenos resultados.					

Anexo 3: Validez de contenido por jueces o expertos

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021.

Instrumento de medición de variable: Habilidades Gerenciales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem,		Relación entre el ítem y la respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES GERENCIALES	habilidades conceptuales	Responsabilidad	El jefe demuestra alto sentido de responsabilidad en sus funciones.						X		X		X		X		
		Comunicación	El jefe demuestra habilidad para comunicarse en forma clara y precisa con otras personas.						X		X		X		X		
		Conocimiento	El jefe demuestra conocimientos para dirigir el establecimiento de salud.						X		X		X		X		
		Compromiso	El jefe demuestra compromiso en la misión y visión de la organización.						X		X		X		X		
	Habilidades técnicas	Habilidad para resolver problemas	El jefe demuestra habilidad para resolver problemas.						X		X		X		X		
		Planificar, organizar, controlar y evaluar.	El jefe demuestra habilidad para planificar, organizar, controlar y evaluar al personal a su cargo.						X		X		X		X		
	Habilidades humanas	Relaciones interpersonales	El jefe demuestra habilidades en las relaciones interpersonales (buen trato, respeto y comunicación constante).						X		X		X		X		
			El jefe construye relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional).						X		X		X		X		
		Comunicación fluida	El jefe demuestra habilidad para sobrellevar una comunicación fluida con el personal.						X		X		X		X		
		Empatía	El jefe tiene capacidad de empatía con el personal que está a su cargo.						X		X		X		X		

REGIÓN LA LIBERTAD
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
CENTRO DE SALUD VILLA
LIC ENF MARILYN VILLA SEMINARIO
RESPONSABLE DE OFICINA TÉCNICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	HABILIDADES GERENCIALES		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	MARILYN YESICA VILLA SEMINARIO	DNI N°	43341526
Título Profesional	LICENCIADA EN ENFERMERIA	Celular	964631783
Dirección Domiciliaria	Mz. A28 Lote 27 MANUEL AREVALO III ETAPA		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD		
Firma	 REGIÓN LA LIBERTAD GERENCIA REGIONAL DE SALUD CENTRO DE SALUD VILLA LIC ENF MARILYN VILLA SEMINARIO RESPONSABLE DE OFICINA TÉCNICA	Lugar y Fecha	Trujillo, 04 de junio del 2021.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021

Instrumento de medición de variable: Cultura organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variante y la dimensión		Relación entre la dimensión y la variante		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Apoyo	Integración de equipo de trabajo	El centro de salud fortalece los equipos de trabajo.					X		X		X		X		
		Acceso a información	En el centro de salud se socializa oportunamente la información.					X		X		X		X		
		Colaboración	En el centro de salud percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre el personal.					X		X		X		X		
	Innovación	Oportunidades	En el centro de salud se fomenta la innovación entre los trabajadores. El centro de salud brinda las facilidades para realizar sus actividades al personal de salud.					X		X		X		X		
		Apoyo profesional	El centro de salud apoya el avance en el desempeño de las habilidades individuales del personal.					X		X		X		X		
	Énfasis en las recompensas	Equidad	El centro de salud utiliza la equidad en el personal.					X		X		X		X		
		Crecimiento profesional	El centro de salud da oportunidad para su crecimiento profesional individual.					X		X		X		X		
	Orientación de resultado	Motivación	El centro de salud utiliza incentivos para motivar a manejar el trabajo.					X		X		X		X		
		Orientación	El centro de salud orienta a los trabajadores a obtener buenos resultados.					X		X		X		X		


 REGIÓN LA LIBERTAD
 GERENCIA REGIONAL DE SALUD
 U.P. #17 SALUD VILLA
Marilyn Villalobos
 LIC. ENF. MARILYN V. VILLA SEMINARIO
 RESPONSABLE DE OFICINA TÉCNICA

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	CULTURA ORGANIZACIONAL		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	MARILYN YESICA VILLA SEMINARIO	DNI N°	43341526
Título Profesional	LICENCIADA EN ENFERMERIA	Celular	964631783
Dirección Domiciliaria	Mz. A28 Lote 27 MANUEL AREVALO III ETAPA		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD		
Firma		Lugar y Fecha	Trujillo, 04 de junio del 2021.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021.

Instrumento de medición de variable: Habilidades Gerenciales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem,		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
HABILIDADES GERENCIALES	habilidades conceptuales	Responsabilidad	El jefe demuestra alto sentido de responsabilidad en sus funciones.					X		X		X		X		
		Comunicación	El jefe demuestra habilidad para comunicarse en forma clara y precisa con otras personas.					X		X		X		X		
		Conocimiento	El jefe demuestra conocimientos para dirigir el establecimiento de salud.					X		X		X		X		
		Compromiso	El jefe demuestra compromiso en la misión y visión de la organización.					X		X		X		X		
	Habilidades técnicas	Habilidad para resolver problemas	El jefe demuestra habilidad para resolver problemas.					X		X		X		X		
		Planificar, organizar, controlar y evaluar.	El jefe demuestra habilidad para planificar, organizar, controlar y evaluar al personal a su cargo.					X		X		X		X		
	Habilidades humanas	Relaciones interpersonales	El jefe demuestra habilidades en las relaciones interpersonales (buen trato, respeto y comunicación constante).					X		X		X		X		
			El jefe construye relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional).					X		X		X		X		
		Comunicación fluida	El jefe demuestra habilidad para sobrelevar una comunicación fluida con el personal.					X		X		X		X		
		Empatía	El jefe tiene capacidad de empatía con el personal que está a su cargo.					X		X		X		X		


 Alessandra del Pilar Sánchez Mimbela
 MÉDICO AUDITOR
 CMP 68401 RNE A074R2

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	HABILIDADES GERENCIALES		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	ALESSANDRA DEL PILAR SANCHEZ MIMBELA	DNI N°	45812967
Título Profesional	MEDICO CIRUJANO	Celular	943863135
Dirección Domiciliaria	URB. SAN NICOLAS DEL PASO MZ. D LOTE 1		
Grado Académico	TITULO DE MEDICO CIRUJANO – MEDICO AUDITOR		
Firma	 Alessandra del Pilar Sánchez Mimbela MÉDICO AUDITOR CMP 68401 RNE A074R2	Lugar y Fecha	Trujillo, 04 de Junio del 2021.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS


TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021

Instrumento de medición de variable: Cultura organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variante y la dimensión		Relación entre la dimensión y la variante		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Apoyo	Integración de equipo de trabajo	El centro de salud fortalece los equipos de trabajo.					X		X		X		X		
		Acceso a información	En el centro de salud se socializa oportunamente la información.					X		X		X		X		
		Colaboración	En el centro de salud percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre el personal.					X		X		X		X		
	Innovación	Oportunidades	En el centro de salud se fomenta la innovación entre los trabajadores.					X		X		X		X		
			El centro de salud brinda las facilidades para realizar sus actividades al personal de salud.					X		X		X		X		
		Apoyo profesional	El centro de salud apoya el avance en el desempeño de las habilidades individuales del personal.					X		X		X		X		
	Énfasis en las recompensas	Equidad	El centro de salud utiliza la equidad en el personal.					X		X		X		X		
		Crecimiento profesional	El centro de salud da oportunidad para su crecimiento profesional individual.					X		X		X		X		
	Orientación de resultados	Motivación	El centro de salud utiliza incentivos para motivar a manejar el trabajo.					X		X		X		X		
		Orientación	El centro de salud orienta a los trabajadores a obtener buenos resultados.					X		X		X		X		


 Alessandra del Pilar Sánchez Mimbela
 MÉDICO AUDITOR
 CMP 65401 RNE A07412

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	CULTURA ORGANIZACIONAL		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	ALESSANDRA DEL PILAR SANCHEZ MIMBELA	DNI N°	45812967
Título Profesional	MEDICO CIRUJANO	Celular	943863135
Dirección Domiciliaria	URB. SAN NICOLAS DEL PASO MZ. D LOTE 1		
Grado Académico	TITULO DE MEDICO CIRUJANO – MEDICO AUDITOR		
Firma	 Alessandra del Pilar Sánchez Mimbela MÉDICO AUDITOR CMP 65401 RNE A07412	Lugar y Fecha	Trujillo, 04 de Junio del 2021.

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021.

Instrumento de medición de variable: Habilidades Gerenciales

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION				OBSERVACIONE Y/O RECOMENDACIONES			
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem				
									SI	NO	SI		NO		
HABILIDADES GERENCIALES	habilidades conceptuales	Responsabilidad	El jefe demuestra alto sentido de responsabilidad en sus funciones.						X		X				
		Comunicación	El jefe demuestra habilidad para comunicarse en forma clara y precisa con otras personas.						X		X		X		
		Conocimiento	El jefe demuestra conocimientos para dirigir el establecimiento de salud.						X		X		X		
		Compromiso	El jefe demuestra compromiso en la misión y visión de la organización.						X		X		X		
	Habilidades técnicas	Habilidad para resolver problemas	El jefe demuestra habilidad para resolver problemas.							X		X		X	
		Planificar, organizar, controlar y evaluar.	El jefe demuestra habilidad para planificar, organizar, controlar y evaluar al personal a su cargo.							X		X		X	
	Habilidades humanas	Relaciones interpersonales	El jefe demuestra habilidades en las relaciones interpersonales (buen trato, respeto y comunicación constante).							X		X		X	
			El jefe construye relaciones de confianza y desarrollo integral (personal y organizacional).							X		X		X	
		Comunicación fluida	El jefe demuestra habilidad para sobrellevar una comunicación fluida con el personal.							X		X		X	
		Empatía	El jefe tiene capacidad de empatía con el personal que está a su cargo.							X		X		X	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	HABILIDADES GERENCIALES		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la cultura organizacional según la percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - Junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	Viky del Pilar Pinillos Pozo	DNI N°	43340332
Título Profesional	Químico Farmacéutico	Celular	990919238
Dirección Domiciliaria	Calle Las Ágatas Mz 54 lote 36 Urb. La Rinconada.		
Grado Académico	Magister en Farmacia Clínica Doctorando en Salud Pública		
Firma		Lugar y Fecha	04/06/2021

VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUECES O EXPERTOS

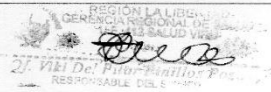
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021

Instrumento de medición de variable: Cultura organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Relación entre la variante y la dimensión		Relación entre la dimensión y la variante		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la respuesta		
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Apoyo	Integración de equipo de trabajo	El centro de salud fortalece los equipos de trabajo.					x		x		x		x		
		Acceso a información	En el centro de salud se socializa oportunamente la información.					x		x		x		x		
		Colaboración	En el centro de salud percibe usted que existe un ambiente de colaboración entre el personal.					x		x		x		x		
	Innovación	Oportunidades	En el centro de salud se fomenta la innovación entre los trabajadores. El centro de salud brinda las facilidades para realizar sus actividades al personal de salud.					x		x		x		x		
		Apoyo profesional	El centro de salud apoya el avance en el desempeño de las habilidades individuales del personal. El centro de salud utiliza la equidad en el personal.					x		x		x		x		
	Énfasis en las recompensas	Equidad	El centro de salud utiliza la equidad en el personal.					x		x		x		x		
		Crecimiento profesional	El centro de salud da oportunidad para su crecimiento profesional individual.					x		x		x		x		
	Orientación de resultado	Motivación	El centro de salud utiliza incentivos para motivar a manejar el trabajo.					x		x		x		x		
		Orientación	El centro de salud orienta a los trabajadores a obtener buenos resultados.					x		x		x		x		



FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	CULTURA ORGANIZACIONAL		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril - junio 2021.		
Aplicada a la muestra participante	Personal del Centro de Salud Salaverry.		
Nombre y Apellido del Experto	Viky del Pilar Pinillos Pozo	DNI N°	43340332
Título Profesional	Químico Farmacéutico	Celular	990919238
Dirección Domiciliaria	Calle Las Ágatas Mz 54 lote 36 Urb. La Rinconada.		
Grado Académico	Magister en Farmacia Clínica Doctorando en Salud Pública		
Firma		Lugar y Fecha	04/06/2021

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, 2021



El propósito de este cuestionario es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitar su consentimiento. La presente investigación se titula "HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÚN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY".

Este proyecto es dirigido por Sánchez Vigo Celina, Investigador de la universidad Cesar vallejo para obtener el grado de maestra en gestión de los servicios de la salud. El propósito de la investigación es determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la cultura organizacional según la percepción del personal de la salud .

para ello, se le solicita participar en una encuesta que le tomará 10 minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y puede realizarlo en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Se le agradece su colaboración.

Acepto voluntariamente mi participación

Acepto

Anexo 4

Base de datos de habilidades gerenciales

	1	2	3	4	TOTAL	5	6	TOTAL	7	8	9	10	
	p1	p3	p3	p4		p5	p6		p7	p8	p9	p10	TOTAL
1	3	2	2	2	9	2	2	4	2	2	2	3	9
2	3	5	5	5	18	5	5	10	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
4	5	4	4	4	17	4	4	8	4	4	4	3	15
5	4	3	3	4	14	3	4	7	3	3	3	3	12
6	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	4	18
7	5	5	5	0	15	4	4	8	4	5	5	5	19
8	5	5	5	5	20	4	5	9	5	4	5	5	19
9	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
11	4	5	5	4	18	5	4	9	5	4	4	4	17
12	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
13	5	5	4	5	19	4	5	9	5	4	4	5	18
14	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
17	3	3	4	3	13	3	3	6	3	3	4	3	13
18	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
19	4	3	3	3	13	3	3	6	3	3	3	4	13
20	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
21	4	5	5	5	19	4	5	9	5	5	5	5	20
22	3	3	3	3	12	2	3	5	3	3	2	3	11
23	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
24	4	5	4	5	18	4	4	8	4	4	4	4	16
25	4	4	4	4	16	4	4	8	4	4	0	5	13
26	4	3	4	4	15	3	4	7	3	3	3	3	12
27	5	4	4	4	17	4	4	8	4	4	4	4	16
28	4	5	5	4	18	4	5	9	5	5	4	4	18
29	3	2	2	2	9	2	1	3	1	1	1	1	4
30	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
31	4	3	4	4	15	4	3	7	3	3	3	3	12
32	5	3	5	5	18	3	5	8	2	4	3	3	12
33	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
34	5	5	5	5	20	4	5	9	4	4	4	4	16
35	5	4	5	5	19	4	4	8	5	4	4	4	17
36	5	5	5	5	20	5	5	10	4	5	5	4	18
37	4	4	4	4	16	4	4	8	3	4	4	3	14
38	5	4	5	5	19	5	4	9	4	5	5	5	19
39	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
40	4	5	5	5	19	5	5	10	5	4	5	4	18
41	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	5	5	20
42	5	5	4	5	19	4	4	8	4	4	4	4	16
43	5	5	5	5	20	5	5	10	5	5	4	5	19

Anexo 5

Base de datos cultura organizacional

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	TOTAL
3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	41
3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	31
3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
5	5	5	5	5	0	5	5	5	5	45
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	35
5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	44
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	48
3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	30
4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	45
2	3	3	3	3	3	3	1	1	1	23
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	47
3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	32
4	5	3	3	4	3	3	1	3	3	32
3	3	3	3	3	2	2	2	1	3	25
4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	37
3	3	4	5	5	3	4	5	3	4	39
3	3	1	1	1	1	1	1	1	2	15
5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	28
3	3	2	1	2	2	1	2	1	1	18
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	5	4	3	3	3	4	3	2	4	35
4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	42
3	4	3	2	3	1	2	2	1	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	0	4	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	33
5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	46
4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	42
5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	43

Anexo 6

VARIABLE DE OPERALIZACION

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Es la capacidad adquirida por el hombre de utilizar de manera creativa sus conocimientos durante el proceso de actividades para resolver problemas. (ARROLLO TOVAR 2012)	Se utilizó el cuestionario de Valenzuela 2020, para demostrar las habilidades del jefe del centro de salud Salaverry, el cual fue modificado y validado 2021.	Habilidades conceptuales	Responsabilidad Comunicación Conocimiento compromiso	Escala de Likert: Ordinal Escala: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Habilidades técnicas	Habilidades para resolver problemas Planificar, organizar, controlar y evaluar.	
			Habilidades humanas	Relaciones interpersonales Comunicación fluida Empatía	
Cultura organizacional	El conjunto de hábitos, creencias, valores y tradiciones, interacciones y relaciones sociales típicos de cada organización, Chiavenato (2009)	Se utilizó el cuestionario de Almanza 2020, para demostrar la cultura organizacional del centro de salud Salaverry, el cual fue modificado y validado 2021.	Apoyo	Integración de equipo de trabajo Acceso a información Colaboración	Escala de Likert: Ordinal Escala: 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre
			Innovación	Oportunidades Apoyo profesional	
			Énfasis en las recompensas	Equidad Crecimiento profesional	
			Orientación a los resultados	Motivación Orientación	

Anexo 7

MATRIZ DE CONSISTENCIA

HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGÙN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY, TRUJILLO DURANTE EL PERIODO ABRIL-JUNIO DEL 2021.

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	MÉTODOLOGIA
Problema general	Hipótesis general	Objetivo general			
¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio 2021?	Hi: las habilidades gerenciales si se relaciona con la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021.	<p>Determinar si existe relación entre habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, periodo Abril-junio, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: identificar las habilidades gerenciales según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry abril- junio 2021.</p> <p>OE2: identificar la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, Abril- Junio 2021.</p> <p>OE3: Establecer la frecuencia de la dimensión habilidades conceptuales de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud del centro de salud Salaverry.</p> <p>OE4: Establecer la frecuencia de la dimensión habilidades técnicas de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry</p> <p>OE5: Establecer la frecuencia de la dimensión habilidades humanas de habilidades gerenciales en la cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry.</p>	<p>V1 = habilidades gerenciales</p> <p>V2 = cultura organizacional</p>	<p>En el 2020, se demostró en Cusco que las habilidades gerenciales afectan de manera significativa a la satisfacción laboral</p> <p>En el 2015, se demostró en huacho que la cultura organizacional tiene relación a con la satisfacción laboral.</p> <p>En el 2018, se mostró en Huánuco, la relación de habilidades gerenciales y cultura organizacional, encontrando que el 50 % de los directivos poseen habilidades gerenciales y 60% consideran que no existe una adecuada cultura organizacional.</p>	<p>tipo cuantitativo, con diseño no experimental.</p> <p>Población: Todo el personal del centro de salud.</p> <p>Muestra: El personal de salud del establecimiento.</p> <p>Técnica y recolección de datos: Se utiutilizo la técnica de la encuesta y el instrumento para cada variable de estudio y fue en una escala de Likert.</p>

Anexo 7

Prueba de normalidad de las habilidades gerenciales y cultura organizacional

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES GERENCIALES	,216	43	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,197	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Prueba de normalidad de la dimensión habilidades conceptuales y cultura organizacional

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES CONCEPTUALES	,187	43	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,155	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cuando la muestra es mayor de tamaño 30 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

El estadístico de prueba Kolmogórov-Smirnov con la corrección de Lilliefors presenta un nivel de significación igual a 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de normalidad y se considera como no paramétrica.

Prueba de normalidad de la dimensión de habilidades técnicas y cultura organizacional

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES TÉCNICAS	,216	43	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,197	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cuando la muestra es mayor de tamaño 30 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

El estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors presenta un nivel de significación igual a 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de normalidad y se considera como no paramétrica.

Prueba de normalidad de la dimensión habilidades humanas y cultura organizacional

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES TÉCNICAS	,316	43	,000
CULTURA ORGANIZACIONAL	,177	43	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Cuando la muestra es mayor de tamaño 30 se puede contrastar la normalidad con la prueba de Kolmogorov-Smirnov.

El estadístico de prueba Kolmogorov-Smirnov con la corrección de Lilliefors presenta un nivel de significación igual a 0,000. En consecuencia, se rechaza la hipótesis de normalidad y se considera como no paramétrica.

Anexo 8



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

CONSTANCIA

AUTORIZACION PARA LA EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION

EL DIRECTOR EJECUTIVO DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD TRUJILLO Y LA RESPONSABLE DEL AREA DE INVESTIGACION DE LA UNIDAD FUNCIONAL DESARROLLO, INNOVACION E INVESTIGACION QUE SUSCRIBEN:

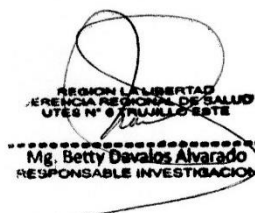
HACEN CONSTAR

Qué; mediante hoja de tramite N° 6252-21, la Srta. **CELINA SANCHEZ VIGO** identificada con DNI N° 46490054; estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar vallejo Maestría en Gestión de los Servicios de Salud; solicita permiso para aplicar el proyecto de tesis titulado "**HABILIDADES GERENCIALES Y CULTURA ORGANIZACIONAL SEGUN PERCEPCION DEL PERSONAL DE SALUD EN EL CENTRO DE SALUD SALAVERRY**". En amparo de la Resolución Jefatural N° 1088-2021-EPG-UCV. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en el Centro de Salud Salaverry del ámbito de la Red de Salud Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; el Centro de Salud Salaverry, brindar las facilidades del caso. Y; la investigadora, alcanzar **copia del Proyecto e informe de Investigación** a la Red Trujillo, a través del correo electrónico **bdavalosalvarado@gmail.com**.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 18 DE JUNIO DEL 2021



"Justicia por la Prosperidad"

Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)

Pag. Webb: www.utes6trujillo.com.pe