

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO

ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD



**GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL EN LA IPRESS AGUAYTÍA - UCAYALI
2021**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN EN SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD**

TESISTA:

RAMOS ALANIA ABNER

ASESORA:

DR. MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA

HUÁNUCO - PERÚ

2023

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios por darnos vida, salud, a mis padres por estar siempre presentes con sus buenos deseos, a mis hermanos por apoyarme con sus consejos.

A N.U. quien me enseñó a nunca rendirme a pensar y soñar en grande porque el único que limita tu capacidad es eres tú mismo.

A Heren. quien me enseñó que siempre hay esperanza aun en tiempos de tormentas, sin importar que tan cruel sea el mundo, debemos de luchar por aquello que anhelamos

A Seiya quien decía que cada uno nace con su estrella y aun así siempre debemos de dar lo mejor, para poder cambiar nuestro destino, y tal vez así el destino de los demás.

Abner Ramos Alania

AGRADECIMIENTO

Agradezco:

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, por ser casa del saber, por brindarnos a los maestrandos conocimientos necesarios para la culminación de dicha maestría.

A la IPRESS Aguaytía por permitirnos el acceso a cada uno de sus servicios y poder ejecutar nuestra investigación.

A todo el personal de salud de la IPRESS Aguaytía. La cual estuvo compuesto por médicos, enfermeros, técnicos de enfermería, obstetras, biólogos, y otros. que colaboraron y participaron de nuestra investigación

A mi familia por su apoyo espiritual y financiero para completar nuestro proyecto de investigación.

A todos los que hicieron posible el inicio, desarrollo y culminación de esta investigación.

A mi asesor de tesis a la Dra. Digna A. Manrique De Lara Suarez, por encaminar mi estudio para la obtención del grado de magister.

RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado “Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía en Ucayali en el año 2021”. La cual tiene por objetivo general, determinar la relación Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021. Esta investigación es de nivel relacional de tipo observacional, prospectivo, transversal y analítico, con diseño correlacional, la población está conformada por 137 personal de salud que laboran en la IPRESS Aguaytía. Para la muestra se considerará a toda la población para el estudio (137) por lo que se denominará población muestral. El muestreo usado será el muestreo No probabilístico tipo censal por conveniencia del investigador. Para recoger los datos se utilizó el Cuestionario de características sociodemográficas, Cuestionario sobre gerencia del potencial humano, Cuestionario sobre cultura organizacional. Para la contratación de la hipótesis y calcular la frecuencia de la variable se utilizó el programa SPSS versión 23. Se usó la estadística inferencial, mediante la prueba correlación de Pearson para muestras relacionadas considerando un nivel de significancia de $p \leq 0,05$. Para establecer la significancia. Conclusión; Existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021.

Palabras clave: Gerencia, potencial humano, cultura organizacional.

ABSTRACT

The present research study entitled Management of human potential and organizational culture in the IPRESS Aguaytía in Ucayali in the year 2021, which has the general objective of determining the relationship Management of human potential and organizational culture in the IPRESS Aguaytía - Ucayali 2021. This The research is relational, observational, prospective, cross-sectional and analytical, with a correlational design. The population is made up of 137 health personnel who work at the IPRESS Aguaytía. For the sample, the entire population for the study (137) will be considered, so it will be called the sample population. The sampling used will be the non-probabilistic census-type sampling for the convenience of the researcher. To collect the data, the Sociodemographic Characteristics Questionnaire, the Human Potential Management Questionnaire, and the Organizational Culture Questionnaire were used. For contracting the hypothesis and calculating the frequency of the variable, the SPSS version 23 program was used. Inferential statistics were used, using the Pearson correlation test for related samples, considering a significance level of $p \leq 0.05$. to establish significance. Conclusion; There is a significant relationship between Management of human potential and organizational culture at IPRESS Aguaytía - Ucayali 2021.

Keywords: Management, human potential, organizational culture.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ÍNDICE.....	vi
INTRODUCCIÓN	xii
CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Fundamentación del problema	13
1.2. Justificación.....	17
1.3. Viabilidad de la investigación	17
1.4. Formulación del problema	18
1.4.1. Problema general.....	18
1.4.2. Problemas Específicos.....	18
1.5. Formulación de objetivos	18
1.5.1. Objetivo general	18
1.5.2. Objetivos específicos.....	19
1.6. Limitaciones	19
CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS	20
2.1. Formulación de hipótesis	20
2.1.1. Hipótesis General.....	20
2.1.2. Hipótesis Específicas	20
2.2. Operacionalización de variables.....	22

2.3. Definición operacional de variables	23
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	25
3.1. Antecedentes de investigación	25
3.2. Bases teóricas	37
3.3. Bases conceptuales	38
CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO	59
4.1. Ámbito.....	59
4.2. Nivel y tipo de estudio	59
4.3. Población y muestra	60
4.3.1. Descripción de la población	60
4.3.2. Muestra y método de muestro	60
4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión	60
4.4. Diseño de investigación	60
4.5. Técnicas e instrumentos	61
4.5.1. Técnicas.....	61
4.5.2. Instrumentos	61
4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos	64
4.7. Aspectos éticos	65
CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	66
5.1. Análisis descriptivo	66
5.2. Análisis inferencia	85
5.3. Discusión de resultados	89
5.4. Aporte científico de la investigación.....	94
CONCLUSIONES	95

SUGERENCIAS	99
REFERENCIAS.....	100
ANEXOS.....	108

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 01. Características sociodemográficas del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	66
<i>Tabla 02. Capacidad directiva y de gerencia del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	69
<i>Tabla 03 Capacidad de liderazgo del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	70
<i>Tabla 04 Calidad de servicio del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	71
<i>Tabla 05 Competitividad e internacionalización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	72
<i>Tabla 06. Gerencia del potencial humano del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	73
<i>Tabla 07. Perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	74
<i>Tabla 08. Infraestructura y recursos según el personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	75
<i>Tabla 09. Comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	76
<i>Tabla 10. Actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	77
<i>Tabla 11. Clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	78
<i>Tabla 12. Satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	79

<i>Tabla 13. Cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>80</i>
<i>Tabla 14. Gerencia del potencial humano y perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 15. Gerencia del potencial humano e infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021..</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 16. Gerencia del potencial humano y comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 17. Gerencia del potencial humano y actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 18. Gerencia del potencial humano y clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 19. Gerencia del potencial humano y satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	<i>84</i>
<i>Tabla 20. Gerencia del potencial humano y cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.....</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 21. Relación entre gerencia del potencial humano con el perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>85</i>
<i>Tabla 22. Relación entre gerencia del potencial humano con infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>86</i>
<i>Tabla 23. Relación entre gerencia del potencial humano con la comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>87</i>

<i>Tabla 24. Relación entre gerencia del potencial humano con las actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>87</i>
<i>Tabla 25. Relación entre gerencia del potencial humano con el clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 26. Relación entre gerencia del potencial humano con la satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>88</i>
<i>Tabla 27. Relación entre gerencia del potencial humano con la cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021</i>	<i>89</i>

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional se compone de soluciones a internos y externos en los que los equipos han trabajado y que ayudan a enseñar a los nuevos miembros cómo ver, pensar y sentir problemas correctamente en relación con esos problemas. Tales soluciones finalmente se definen en suposiciones y suposiciones sobre la naturaleza de la realidad, la verdad, el tiempo, el espacio, la humanidad, la actividad humana y las relaciones entre las personas. Después de estas asunciones vienen a darse por sentada, y finalmente se vuelven inconscientes. (1)

La gerencia del potencial humano hace referencia al conjunto de procesos que una organización, a través de su departamento de recursos humanos, se pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, al igual que para la retención de los que ya son parte de la empresa. (2)

En el Capítulo I: Problema de investigación dentro de ella encontramos: fundamentación del problema de investigación, formulación del problema, formulación de objetivos, justificación, limitaciones, formulación de hipótesis, variables, definición teórica y operacionalización de variables.

En el Capítulo II: Marco teórico; se expone los antecedentes internacionales, nacionales, locales; luego se describen las bases teóricas, tanto para la variable Gerencia del potencial humano como para la variable cultura organizacional.

En el Capítulo III: Metodología; se tiene el ámbito, población y muestra; nivel, tipo de estudio y el diseño de la investigación; los métodos, técnicas e instrumentos, la validación y confiabilidad del instrumento; procedimiento, tabulación y análisis de datos, finalmente se encuentran las consideraciones éticas.

En el Capítulo IV: Resultados; se hace un análisis descriptivo e inferencial, y la contratación de hipótesis.

En el Capítulo V: Discusión; se discute los resultados; y se señala el aporte de la investigación; conclusiones; recomendaciones o sugerencias; referencias bibliográficas; anexos; nota bibliográfica; acta de defensa de tesis de maestro; autorización para publicación electrónica.

CAPITULO I. ASPECTOS BÁSICOS DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Fundamentación del problema

Hoy en día, la cultura organizacional está cambiando sus prioridades, dando paso a mejorar la competitividad en la fabricación de productos o la prestación de servicios para satisfacer la calidad de atención a los usuarios que pagan o el derecho al cuidado, cuyo uso ha sido concedido de una economía de libre competencia que exige mayores ganancias al precio más bajo posible. Esto ha llegado a la cultura organizacional a nivel nacional e internacional y local, porque una de las prioridades es reducir costos y dado que la mano de obra es un factor importante en estos costos, en algunos casos, se ha abusado de este trabajo. debido a la sobreoferta y por su baja calificación. Además de esto, existe una alta proporción de trabajadores que desconocen todos sus derechos laborales, o en ocasiones, Aun conociéndolos, no los respetan por el exceso de competencia. (3)

En Perú, el 50% de los gerentes, directores, y líderes consideran que la cultura organizacional es "muy importante", por lo que las preocupaciones de los gerentes de RR.HH. sobre el compromiso laboral insuficiente de los empleados y las medidas para fortalecer la cultura organizacional, son pocos temas de actualidad, porque hoy en día los colaboradores se ven obligados a cambiar. sus expectativas y desarrollar nuevos patrones de trabajo, producción y consumo. Ante esto, las organizaciones tardan en reaccionar y no logran desarrollar las habilidades adecuadas para desarrollar su jerarquía. (4)

Según la investigación de algunos autores, el 87% de los gerentes de recursos humanos en todo el mundo cree que la falta de cultura organizacional entre los empleados es la razón principal de los problemas que enfrentan las organizaciones públicas y privadas. Asimismo, el 60% de ellos reportaron que no cuentan con un plan para evaluar y mejorar su cultura organizacional, incluyendo recursos humanos y agencias. (4)

El desarrollo del potencial humano se basa en el respeto de la dignidad humana, en la comprensión de que las personas tienen potencial y pueden desarrollarse hasta límites imprevistos. Pero lo que le permite a una persona desarrollar y utilizar sus potencialidades la cual es la energía que anima y da energía. Atraves del surgimiento de factores (éticos, estéticos, emocionales, cognitivos) como pasos en el proceso de autorrealización a través de situaciones laborales, sociales, culturales, académicas, familiares, etc. (5) Todo el mundo tiene un conjunto de potenciales al nacer. Estos potenciales siempre existirán durante el crecimiento y desarrollo del individuo, esperando la renovación. Estos potenciales son únicos y no se pueden repetir. Para que estos potenciales se hagan visibles, es muy importante hacer realidad el proceso de transformación, porque el crecimiento abarca todas las posibilidades: física, estética, moral, afectiva, de carácter, psicomotriz, intelectual, laboral. (6)

Las capacidades directivas y de gestión, son aquellas que posibilitan la gestión óptima de una institución, empresa u organización. Son muy valorados en puestos que requieren liderazgo o acción coordinada. Sin estas habilidades, esta dirección dará como resultado un trabajo en equipo mediocre, un liderazgo deficiente y una coordinación deficiente. (7)

El liderazgo es un conjunto de habilidades que influyen en cómo otros piensan o actúan. Su importancia radica en que los líderes son los encargados de lograr las metas de manera más eficiente y rápida, sin buenos líderes es imposible establecer una buena comunicación, mejorar las capacidades de integración de los integrantes, además es imposible lograr las metas propuestas. (8)

La calidad del servicio de una institución u organización depende de la actitud de todas las personas que trabajan en ella. El servicio es esencialmente un deseo y una creencia en ayudar a otros a resolver un problema o satisfacer una necesidad.

La calidad del servicio en una institución u organización depende de la actitud de todas las personas que trabajan en ella. El servicio es suficiente, cuando se puede ayudar a otros a resolver problemas o satisfacer necesidades. Por ello las unidades prestadoras de servicios de salud y los que trabajan en él, deben brindar

la mejor atención posible a los usuarios puesto que si ello no ocurriese estos se mostrarían insatisfechos. (9)

La calidad la crean las personas, y el éxito de la administración pública depende del conocimiento, las habilidades, la creatividad innovadora, la motivación y el compromiso de sus instituciones, directivos y demás funcionarios públicos. La valorización de los funcionarios públicos significa que la alta dirección se compromete con su satisfacción, desarrollo y bienestar, al mismo tiempo que crea métodos de trabajo flexibles y de alto rendimiento para lograr resultados en un ambiente de trabajo adecuado (10).

Así, una cultura organizacional débil es aquella en la que los objetivos, la misión y la visión de la institución no son claros; todos ven a la institución de manera diferente y todos tratan de lograr sus objetivos de manera diferente; La falta de comunicación, procesos y estandarización crea un conflicto constante entre los valores, actitudes y pensamiento de los miembros de la empresa, lo que resulta en un mal ambiente de trabajo, empleados desmotivados y baja productividad. (11)

Rodríguez Arimuya, Paola Del Rocío; Gutiérrez Ramos, Fernando; (Lima 2018), refiere que los factores del clima organizacional que influye negativamente en el desempeño laboral de los miembros de las instituciones, permitirán a la gerencia implementar programas de mejoramiento de clima laboral, a la vez las prácticas empresariales en cuanto a la gestión del talento humano tendrán una mejora en la toma de decisiones de la institución (12) Esto se debería por la limitada capacidad de conducir la empresa los líderes y falta de manejo del potencial humano, no existiendo relación entre estas dos variables en algunas organizaciones laborales del sector público o privado. (19)

La comunicación interna es la comunicación con los clientes internos (es decir, los empleados) y es clave para mantener un buen ambiente de trabajo. La falta de comunicación conduce a malentendidos y confusión, lo que afecta negativamente a los empleados y puede generar estrés o incertidumbre, lo que en última instancia conduce a una pérdida de productividad. (13) El valor es la

creencia o creencia de que algo es deseable y valorado. Una actitud es una tendencia a actuar de acuerdo con ciertas creencias, sentimientos y valores. La actitud y los valores negativos de un servidor pueden afectar la situación en la institución donde trabaja. (14) El clima organizacional se entiende como una expresión personal de aprecio de los empleados y gerentes por la creación de la organización y surge inmediatamente durante el desarrollo de la organización. (15) La satisfacción laboral es el resultado de las diferentes actitudes de los empleados hacia el trabajo y la vida. Las personas que están muy satisfechas con su puesto tienen una actitud positiva hacia él, mientras que las que están insatisfechas tienen una actitud negativa. (16)

Las instituciones de salud deben responder a los desafíos que plantea el mundo moderno, caracterizado por los procesos de internacionalización y competitividad, deben cumplir con los requisitos de calidad técnica, para que sus productos puedan contribuir al desarrollo de la sociedad. El comportamiento humano juega un papel protagónico en estas organizaciones, y la calidad de una organización sanitaria depende de las personas que trabajan en ella. Por lo tanto, parte de la tarea de cualquier gerente de la función organizadora es colocar a las personas adecuadas en los lugares correctos (17).

Por todo lo expuesto anteriormente, resultó de gran interés realizar la presente investigación basada en el diseño organizacional en salud donde se planteó la siguiente interrogante ¿Qué relación hay entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía - Ucayali 2021? ello, con el fin de que un buen potencial humano va a ayudar a mejorar a brindar una atención de calidad y superar los estándares de calidad, favoreciendo así la salud de la población para que tengan una buena y mejor atención desde un enfoque holístico con personal capacitado y con las habilidades necesarias que la población necesite en su atención

Se espera que los hallazgos sirvan de base para la obtención de nuevos conocimientos para la comunidad científica asimismo para la mejora de la gestión del potencial humano de las instituciones u organizaciones

1.2. Justificación e importancia de la investigación

El presente estudio se justifica por las siguientes razones:

Justificación Teórica

La presente investigación se justifica desde el punto de vista teórico ya que busca encontrar nuevos conceptos y explicaciones para poder maximizar la productividad y la calidad de los servicios que ofrece en la IPRESS Aguaytía, Portal es necesario la revisión de las bibliográficas y literaturas para tener mayor amplitud de conocimientos respecto al tema ello conllevara a la formulación de nuevos conceptos dentro de la gerencia y el potencial humano que se ejecuta en la IPRESS Aguaytía.

Justificación Practica

Los alcances del estudio demostraran lo importante que es tener una buena gerencia del potencial humano y la aplicación de estrategias que ayuden a la mejora de la cultura organizacional, y así mejorar la calidad de atención y por ende la satisfacción de los usuarios, que se brinda a toda la población que acude a la IPRESS Aguaytía.

Justificación Metodológica

Desde el punto de vista metodológico se justifica, puesto que, para la evaluación y toma de datos de la gerencia del potencial humano, de las autoridades, de la cultura organizacional y para el logro de los objetivos presentados fue indispensable el uso de dos instrumentos de evaluación previamente validadas y viabilizadas

1.3. Viabilidad de la investigación

El presente estudio de investigación fue viable, puesto a que se contó con los recursos necesarios para la elaboración del proyecto y ejecución de la misma, así

mismo que se tuvo acceso a la muestra para la recolección de datos, del mismo modo se cuenta con la economía para solventar los costos de la investigación.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Qué relación hay entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021?

1.4.2. Problemas Específicos

- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y comunicación interna, en la Cultura Organizacional?
- ✓ ¿Cómo se relaciona la Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional?
- ✓ ¿De qué manera se relaciona la Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional?
- ✓ ¿Cuál es la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional?
- ✓ ¿Qué relación hay entre Gerencia del Potencial Humano y Perfil de la organización, en la Cultura Organizacional?
- ✓ ¿De qué manera se relaciona Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional?

1.5. Formulación de objetivos

1.5.1. Objetivo general

Determinar la relación Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021.

1.5.2. Objetivos específicos

- ✓ Determinar la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y comunicación interna, en la Cultura Organizacional
- ✓ Identificar la relación de la Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional.
- ✓ Describir la relación de Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional.
- ✓ Exponer la relación de la Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional.
- ✓ Evaluar la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y Perfil de la organización, en la Cultura Organizacional.
- ✓ Relacionar entre Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional.

1.6. Limitaciones

El presente estudio no tuvo limitaciones ya que se dispuso de todos los recursos necesarios para el desarrollo y ejecución del proyecto; del mismo modo, todos los gastos asociados al acceso a la muestra para llevar a cabo el proceso de recogida de datos serán cubiertos íntegramente por el investigador, así como todos los gastos asociados a todo el proceso de investigación.

CAPÍTULO II. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.1. Formulación de hipótesis

2.1.1. Hipótesis General

Hi: Existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021.

H0: No existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021.

2.1.2. Hipótesis Específicas

Hi1: Existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano y comunicación interna, en la Cultura Organizacional

H01: No existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano y comunicación interna, en la Cultura Organizacional

Hi2: Existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional.

H02: No existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional

Hi3: Existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional.

H03: No existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional

Hi4: Existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional.

H04: No existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional.

Hi5: Existe relación significativa entre Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional.

H05: No existe relación significativa entre la Gerencia del Potencial Humano y Perfil de la organización, en la Cultura Organizacional.

Hi6: Existe relación significativa Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional.

H06: No existe relación significativa Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional.

2.2. Operacionalización de variables

VARIABLE	INDICADORES	NATURALEZA/ES CALA	FORMA DE MEDICIÓN	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL
Gerencia del potencial humano	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad directiva y de gerencia ➤ Liderazgo ➤ Calidad de servicio ➤ Competitividad e internacionalización 	Cualitativa Nominal	Directa	Aplicación del cuestionario	Capacidad de los directivos de la IPRESS Aguaytía, para poder guiar a todo recurso disponible hacia el logro de sus metas y coberturas en salud
Cultura organizacional	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Comunicación interna ➤ Actitudes y valores ➤ Clima organizacional ➤ Satisfacción laboral ➤ Perfil de la organización ➤ Infraestructura y equipamiento 	Cualitativa Nominal	Directa	Aplicación del cuestionario	Cualidades de organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía
Características generales	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Edad ➤ Profesión ➤ Grado de estudios alcanzados ➤ Años de servicio 	Cuantitativa/ Nominal Cualitativa/ Nominal Cuantitativa/ Nominal	Directa	Aplicación del cuestionario	Características demográficas (edad, sexo, ocupación o cargo) del personal de salud que labora en la IPRESS Aguaytía

2.3. Definición operacional de variables

Gerencia del potencial humano

Capacidad de los directivos de la IPRESS Aguaytía para poder guiar a todo recurso disponible hacia el logro de sus y metas y coberturas en salud

Cultura organizacional

Cualidades de organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía

Capacidad directiva y de gerencia

Son las habilidades que tiene las autoridades de la IPRESS Aguaytía para la solución de problemas capacidad de gestión innovación, para poder brindar una atención de calidad

Liderazgo

Capacidad que las autoridades tienen para cumplir sus funciones adecuadamente para el logro de metas y objetivos de la IPRESS Aguaytía

Calidad de servicio

Es la cualidad de la IPRESS Aguaytía para poder brindar atención con los equipos e infraestructura en buen estado que garanticen la satisfacción del usuario.

Competitividad e internacionalización

Habla sobre las competencias dentro del mercado de salud que deberían estar a la altura de las necesidades del usuario, generando convenios nacionales locales e internacionales

Comunicación interna

Es la manera en cómo se expresan y como transmiten ideas, dudas conocimientos entre los profesionales de salud y las autoridades de la IPRESS Aguaytía

Actitudes y valores

Habla de los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía que se aplican a diario

Clima organizacional

Es el trato entre las autoridades y los trabajadores de la IPRESS Aguaytía con el fin de afianzar un buen ambiente laboral

Satisfacción laboral

Es el grado en que un personal de salud o trabajador se siente cómodo en su ambiente laboral en este caso dentro de la IPRESS Aguaytía.

Perfil de la organización

Hace referencia a un tipo de actividad ligado a las necesidades de la organización, un perfil interviene los siguientes aspectos, fechas memorables revistas internas, publicidad, personajes representativos, reconocimientos, distintivos, y algunos rituales.

Infraestructura y recursos

Se refiere a las instalaciones y ambientes con los que cuenta la IPRESS Aguaytía, así como también el equipamiento para cada ambiente o servicio en cantidad necesaria adecuados y con personal capacitados

CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO

3.1. Antecedentes de investigación

A nivel Internacional

Zambrano Pazmiño, Diana Karina; (Ecuador, 2017); en su estudio titulado “La cultura organizacional en la calidad del servicio al cliente de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito 1 de julio” donde concluyó que, la organización se rige por una cultura de mercado que enfatiza el crecimiento, el compromiso, la estabilidad financiera y la rentabilidad, dejando de lado el elemento humano. Asimismo, establece que los factores visibles que actualmente componen la cultura de una organización permiten inferir que las prácticas actuales reducen la eficacia del servicio al cliente debido a un alto volumen de quejas y desperdicio de recursos, además de que los problemas visibles entre los factores visibles son producto de factores subyacentes, donde se destacan las inconsistencias entre filosofías empresariales y prácticas específicas, posiblemente por procesos inadecuados de integración donde las personas no son seleccionadas en base a sus habilidades, sino únicamente en base a cubrir vacantes, También existe una comunicación inadecuada que limita sinergia y trabajo en equipo Por lo tanto, es necesario flexibilizar la jerarquía y permitir que los empleados participen más en la toma de decisiones para promover el empoderamiento de los participantes a la institución y lograr el cumplimiento de la institución. Los artefactos que son las consecuencias observables (quejas, mal gasto de los recursos) son una derivación de factores subyacentes, que no fueron atendidos de forma oportuna por este motivo, es necesario que la organización promueva una normativa que vaya estableciendo una conducta responsable en las personas, este avance se lograría a través de manuales de procesos, manuales de procedimientos, reglamentos internos de trabajo y políticas hacia el talento humano y hacia los clientes. (18)

Lucena, Emilia; (Venezuela, 2021); en su estudio titulado “Liderazgo y cultura organizacional en el contexto empresarial” en su estudio refiere que, a la

evolución social como un factor externo que conduce al cambio organizacional a escala global, forzando un cambio en la realidad que impulsa la gestión gerencial, unificando el mercado en alianzas estratégicas para adaptar a las necesidades generales del entorno empresarial, estandarizando procesos para mejorar los servicios y mejorar el compromiso organizacional. Sentido de pertenencia que garantiza persistencia y rentabilidad a largo plazo, porque lograr el cambio planificado beneficia tanto el comportamiento del talento como el propio proceso de cambio. Es por esto que el liderazgo y la cultura organizacional de la empresa se vuelven factores importantes en el análisis, ya que estos dos elementos combinados en el contexto de la tesis deben ser consecuentes con los cambios que se deben presentar en la existencia. El tema que ocupa la tensión en este ensayo implica liderazgo y cultura organizacional como dos elementos que se complementan en la organización y tienen su fundamentación en el desarrollo, competitividad y crecimiento en las economías actuales, pero también a la comprensión de aspectos netamente humanos como lo son la motivación, el enfoque a resultados, el desarrollo de habilidades y competencias y el sentimiento de realización que se puede generar desde un líder hacia sus trabajadores (19)

Puruncaja Chisaguano, Mercy Elizabeth; (Ecuador, 2021); en su tesis desarrollada el cual tuvo como objetivo principal analizar la relación entre el clima organizacional y la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro. El estudio fue cuantitativo, no experimental, transversal, descriptivo y relacional, deductivo y técnica de encuesta, con una muestra de 70 colaboradores. Los hallazgos sugieren que la variable clima organizacional plantea interrogantes mayores, ya que logra un promedio de 2.74 por debajo del promedio normativo para tres dimensiones, a saber, organización y desempeño, comunicación y desarrollo; y, colaboración y bienestar de las más preocupantes; con respecto a la variable cultura organizacional obtuvo un promedio de 2.81, y sus principales problemas fueron las dimensiones de cohesión y recompensa. Finalmente, se concluyó que existe una conexión positiva significativa entre el clima organizacional y la cultura organizacional del Hospital Básico de Píllaro, siendo

el coeficiente de Pearson de 0,772, validando así la hipótesis. Se propone acciones enfocadas en mejorar las relaciones entre colegas, jefes y subordinados, motivar al mejor desempeño y reconocer los logros tanto individuales como del equipo; adicional, promover una cultura participativa, de comunicación y trabajo en equipo. (20)

Arancibia Morales, Diego Andrés; Silva Jiménez, Diego; Cortés Tello, Fernando Alex; Méndez Celis, Paula Beatriz. (Chile 2021) en su investigación titulada “Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud: Una Revisión Sistemática” cuyo objetivo principal es el determinar la relación del clima y cultura organizacional de las instituciones de salud para conocer las metodologías más utilizadas mediante una revisión sistemática de la literatura, y de esta forma contar con un documento que sirva de apoyo para las futuras investigaciones en el área. Para ello, realizó una revisión de la literatura desde 2013 hasta 2019, encontrando artículos internacionales, especialmente de América Latina, que abarcan cuatro continentes. Los hallazgos demostraron que, utilizando métodos cualitativos, transversales y descriptivos, además de herramientas como el Inventario de Clima Organizacional (EDCO) y el Inventario de Clima Organizacional de la Organización Panamericana de la Salud, estas herramientas se revistieron en uno de los instrumentos más utilizados en América Latina. Finalmente, explican que el clima y la cultura organizacional son fundamentales para el buen funcionamiento y desarrollo de un establecimiento de salud. Sin embargo, estos componentes tienen improntas diferentes en todas las instituciones, y en cuanto a la creación de motivación, obedecen al comportamiento humano que las personas demuestran en la organización en situaciones normales o estresantes, lo que a su vez demuestra el interés de las personas por el trabajo. depende de cómo lo midas. (21)

Villegas Cedeño, Ana Bolivia; Bello Sabando, Borisse Javier; (Ecuador 2021) en su estudio titulado “Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud -Seguro Campesino Portoviejo” Con el objetivo principal de investigar cómo la cultura

organizacional afecta el desempeño laboral. Los especialistas del centro de salud Seguro Campesino de Portoviejo explicaron en sus conclusiones que el centro de salud, que conforma la primera línea de atención, es uno de los componentes más importantes de la red integral de salud, según lo dispuesto por el Ministerio de Salud Pública (MSP). servicios médicos para la comunidad ecuatoriana Servicios del Instituto de Seguridad Social (IESS), incluida la seguridad social para los agricultores. En este estudio, 2018-2019 En 2008 se amplió la influencia de la cultura organizacional en el trabajo de los profesionales del Centro de Salud IESS de Portoviejo. Por lo tanto, usando un diseño empírico y observaciones, una muestra de los profesionales que actúan en los hospitales pueden afirmar que la influencia de la cultura organizacional favorece una mayor especialización y afecta al personal. Realizar las actividades laborales con altos estándares de calidad y compromiso. (22)

Antecedentes Nacionales

Gonzales Anconeira, Hernán Julián; (Lima 2017) En su estudio titulado “Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de Servidores de Gestión Central de Recursos Humanos en el Sector Público 2017”. Concluyo que la variable cultura organizacional se relaciona significativamente con la variable satisfacción laboral, y el valor de Rho de Spearman se interpretó como altamente correlacionado, considerando el criterio de cuarto grado. Cabe señalar que el valor obtenido por SPSS considera un nivel de 0.01 o 1.00% de dos lados o de dos colas, lo que muestra que el error es de 0.005 para cada cola y un nivel de 99.0% es aceptable. (23)

Karina Veronica, Robles Gamarra (Lima 2017) en su tesis “clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos del departamento de medicina del Hospital Nacional Sergio E. Bernales durante el año 2016”. Mi conclusión es que el clima organizacional del personal médico del Departamento Médico del Hospital Sergio E. Bernales fue calificado como no saludable en las siguientes dimensiones: cultura organizacional, diseño organizacional y potencial humano. La satisfacción laboral se califica como

insatisfactoria, dimensiones: el factor mano de obra se califica como muy insatisfactorio, el ambiente laboral se califica como insatisfactorio y existe una correlación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. (24)

Gómez Quispe, Feliciano; (Lima 2017) en su estudio “La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017”. Donde llego a la conclusión de que definitivamente hay suficiente evidencia para decir que la gestión de recursos humanos no está significativamente relacionada con la cultura organizacional, y definitivamente hay suficiente evidencia para decir que la atracción de recursos humanos no está significativamente relacionada con la cultura, y también se menciona que es la suficiente evidencia para apoyar que el desarrollo de recursos humanos no está significativamente relacionado con la cultura organizacional. Finalmente, afirma que existe evidencia suficiente para sustentar que la retención del recurso humano no se relaciona significativamente con la cultura organizacional del Centro Materno Infantil San José DRSVES-LPP durante el 2017. (25)

Rodríguez Arimuya, Paola Del Rocío; Gutiérrez Ramos, Fernando; (Lima 2018); en su investigación “el clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la asociación del club de regatas Lima - sede chorrillos”. En base a los resultados obtenidos, se puede concluir que el clima de la organización afecta significativamente el desempeño de los miembros de la asociación. Algunos de los factores importantes que afectan el desarrollo normal de los miembros de la organización son: estilo de gestión autoritario, estilo de gestión democrático que no tiene en cuenta sus puntos de vista e ideas, procesos de comunicación vertical, falta de reconocimiento de sus logros cuando la comunicación se ralentiza. Por lo tanto, estos factores que afectan negativamente el desempeño de los trabajadores de la agencia se encuentran entre los factores más importantes y se describen en el análisis descriptivo de los resultados. En síntesis, los factores expuestos del clima organizacional que influye

negativamente en el desempeño laboral de los miembros de la Asociación Club de Regatas Lima, permitirán a la gerencia implementar programas de mejoramiento de clima laboral, a la vez las prácticas empresariales en cuanto a la gestión del talento humano tendrán una mejora en la toma de decisiones de la institución (12)

Condori Nalvarte, Medalit Beatriz; (Lima, 2019); en su tesis “gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral” percibido en el personal médicoasistencial del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen periodo febrero – diciembre del año 2018”. Los resultados de la encuesta muestran que la calificación de "gestión del talento" es promedio con un 52,44 %, y la calificación de "desempeño laboral" percibido es buena con un 60,98 %. Se realizó una correlación positiva significativa entre las dos variables ($p=0,001$; $r=0,361$). También está claro que "el comportamiento organizacional, la comunicación organizacional y la compensación de los empleados tienen relaciones positivas y significativas con el desempeño laboral percibido". Concluyó que "existe una relación positiva significativa de bajo nivel entre HRM y la gestión del talento" Personal médico labora en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen de febrero a diciembre de 2018.”(26)

Huayhua Puma, Nicanor; (Arequipa 2017); en su investigación “importancia de la gerencia estratégica del talento humano y su influencia en la competitividad de la empresa corporación R&H Sociedad Comercial De Responsabilidad Limitada –Arequipa 2017”, concluyó que el 63% de los encuestados que es muy importante entender la gestión estratégica del talento y su impacto en la competitividad de la empresa. El 25% dijo que era importante. Además, el 6% dijo que era moderadamente importante. La gestión estratégica del talento tiene un impacto positivo en la competitividad. Digamos que el talento es un recurso estratégico para una empresa de transporte pesado. La gestión del talento tiene un impacto positivo en la ventaja competitiva. Al igual que la gestión de recursos humanos, disciplina que busca cumplir los objetivos de la organización como estructura y mediante el trabajo coordinado de las personas. Las prácticas de

gestión estratégica tienen un impacto positivo en el ahorro. Como conjunto de prácticas gerenciales, combina todos los aspectos de: controlar, hacer, negociar, pensar, liderar y tomar decisiones en los negocios. (27)

Rolando Mario, Polleri Galdos; (Lima 2017); en su estudio “La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana”. Concluyó que la gestión del talento incide directamente en los resultados de los colaboradores del Instituto Superior de Formación Técnica Estatal de Lima, así lo demuestran los resultados de la encuesta a los empleados, donde el nivel de desempeño alcanzó el 34%, el nivel de potencial el 12% y el conocimiento de la legislación laboral en el 19 % de los niveles considerados más importantes en la gestión del talento, nuevamente solo el 28 % de los encuestados dijo que se les evaluó de manera consistente en el desempeño del personal de la educación superior pública. (28)

Salazar Grandez, Estefany; (Chachapoyas 2019); en su tesis titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, chachapoyas, 2019”. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la Facultad de Ciencias de la Comunicación Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas (UNTRM), Universidad Nacional del Amazonas en Perú en el año 2019. El estudio utilizó métodos cuantitativos, diseño descriptivo, correlacional, correlacional, el instrumento fue una encuesta, y la muestra poblacional estuvo conformada por 17 docentes en activo. Los resultados mostraron que el 64,7% de los docentes consideró el clima organizacional bueno y el 17,6% excelente; en cuanto al desempeño docente, el 52,9% de los docentes fue excelente y el 5,9% no fue bueno. Finalmente, se concluye que existe una correlación positiva baja () entre la variable desempeño laboral y clima organizacional ya que su correlación es $R_s = 0.261$ y significación $p = 0.312 > 0.05$. (29)

Chipana Quispe De Otazu, Valeria Fany; (Arequipa, 2021); El presente estudio titulado: Cultura Organizacional y Gestión de la Calidad de los

contribuyentes UGEL Arequipa SUR 2019 tiene como objetivo: En general, determinar la relación entre la variable independiente “Cultura Organizacional” y la variable dependiente “Gestión de la Calidad”. El estudio fue fundamental, utilizando métodos cuantitativos, utilizando un diseño no experimental pertinente, el grupo muestral estuvo conformado por 80 trabajadores, el instrumento fue un cuestionario, la técnica fue una encuesta, el instrumento fue previamente validado por evaluación de expertos, y el instrumento mostró que las variables de cultura organizacional Confiabilidad fue 0.712 (alta confiabilidad) y 0.701 (la segunda variable de control de calidad) y luego procesadas por Rho de Spearman para estadísticas descriptivas e inferenciales detalladas. Finalmente, el principal hallazgo del estudio es que existe una correlación entre las variables de cultura organizacional y la gestión de la calidad. es el coeficiente de la razón .988 Según la tabla de Hernández, esto resulta ser una fuerte correlación positiva. (30)

Villarruel Esquivel, Oscar Alberto; (Lima, 2020); en su investigación cuyo objetivo general fue establecer la relación de la gestión del talento humano y cultura organizacional de la institución de servicios educativos SISE, Lima, 2020. El estudio es del tipo básico a nivel relacional, utilizando un diseño no experimental, de corte transversal y enfoque cuantitativo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante la elaboración de una encuesta tipo Likert, la cual constó de 13 puestos de cultura organizacional y 13 de gestión de personal. Las solicitudes de recopilación de datos se realizaron razonablemente debido a emergencias de salud o circunstancias nacionales. Cuentan con 100 colaboradores del Instituto SISE, y ambos instrumentos que utilizamos cumplieron criterios de confiabilidad superiores a 0,8. Los resultados de la encuesta fueron procesados por el software SPSS 26 y mediante el análisis estadístico Rho de Spearman concluyó que existe una relación efectiva entre la gestión de RRHH y la cultura organizacional con una significancia bilateral de 0,000 y un coeficiente de efecto de 0,973. Los hallazgos descriptivos fueron que el 75% y 75% de los colaboradores, respectivamente, utilizan la gestión del talento en la cultura organizacional de la institución SISE. Finalmente, el estudio

concluyó que, si hay un nivel muy alto de correlación positiva con el coeficiente de Rho Spearman, el resultado es 0,973 y la significación bilateral es menor que el valor alfa de 0,05, que es 0,000. (31)

Salazar Grandez, Estefany; (Chachapoyas, 2021); El objetivo de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación, Universidad Nacional de Toribio Rodríguez de Mendoza, Amazonas, 2019. El método utilizado fue el tipo de transformación descriptivo y se obtuvo como instrumento una encuesta. La población y muestra estuvo conformada por 17 docentes en activo. Se encontró que el 64,7% de los docentes creía que el clima organizacional era bueno y el 17,6% de los docentes creía que el clima organizacional era bueno; en cuanto al desempeño pedagógico, el 52,9% de los docentes eran excelentes y el 5,9% no calificados. En conclusión, este trabajo confirma la baja correlación positiva entre el clima organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional de la Amazonía en el año 2019, pues su correlación es $R_s=0,261$ con una significancia de $p=0,312 > 0.05$. (32)

Antecedentes a nivel Local

García Fabián, Leslie Milagros; (Huánuco, 2017); en su estudio titulado “Potencial humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del tragamonedas “La Torre De Babel” en la ciudad de Huánuco 2017”. Encuestó a los empleados para obtener más información sobre cómo gestionan el potencial humano de su empresa y cómo se desempeña cada uno de ellos. Los resultados sugieren que la contratación, la formación y la compensación son importantes para la buena y eficaz gestión de cualquier entidad pública o privada. Existe una relación entre la variable independiente (potencial humano) y la variable dependiente (desempeño laboral) debido a que ambas variables son muy importantes en la empresa. El trabajo obtuvo buenos resultados para cada variable estudiada, dos variables son recíprocas; potencial humano y desempeño laboral que beneficiará tanto a la empresa como al cliente. La rentabilidad y el

crecimiento de cualquier unidad siempre depende del potencial de las personas y del desempeño del trabajo que les conviene. (33)

Campos Lozano, Evelin Pierina; (2019); en su investigación desarrollada Su El objetivo principal fue determinar la relación entre la percepción del clima organizacional y el compromiso de los profesionales de la salud en el hospital de urgencias Tingo María, debido a que, al encontrar un ambiente de trabajo saludable, el personal puede desarrollar mayor apego o compromiso con la institución. Para establecer esta relación, se identificaron mediante el Cuestionario de Clima Organizacional y Compromiso, profesionales de la salud que en el momento de la solicitud de este estudio trabajaron en el establecimiento durante más de 3 meses. Sacó una escala de Likert y calificó las respuestas elegidas por los encuestados. Los resultados identifican una correlación significativa entre cada dimensión obtenida en la encuesta de clima organizacional y el alto nivel de compromiso de los empleados encuestados. Asimismo, el 54,5% de los profesionales de la salud identificaron un vínculo entre el clima y el compromiso organizacional. Al analizar la conexión entre el clima y las variables sociodemográficas en las relaciones de compromiso organizacional, encuentra que las características compartidas por diferentes tipos de empleados no influyen en las percepciones y actitudes de compromiso profesional en el entorno laboral. Sin embargo, a pesar de los resultados de clima saludable y alto compromiso, como se encontraron algunos factores negativos, es necesario mejorar los recursos humanos y fortalecer los subdimensiones del clima para construir compromiso emocional y normativo. (34)

Fonseca Trujillo, Dielsa Karen; (2019); en su tesis desarrollada apunta a Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la salud en la Microred Llata-Huamalies 2018. método. Se trata de un estudio sustantivo, prospectivo, transversal y analítico con una muestra de 45 trabajadores de la salud que respondieron satisfactoriamente dos cuestionarios: cultura organizacional y motivación laboral, previamente validados y confiables. Las hipótesis se probaron mediante la prueba estadística

no paramétrica Rho de Spearman, $p \leq 0,05$, potenciada por SPSS V 22.0. Los resultados de la encuesta mostraron que el 57,8% (26 personas) mostró una mejora en la cultura organizacional, el 22,2% (10 personas) tuvo una cultura organizacional saludable y el 20% (9 personas) tuvo una cultura organizacional no saludable. Motivación laboral El 64,4% (29) se mostró moderadamente motivado, el 24,4% (11) altamente motivado y el 11,1% (5) bajo. Finalmente. Existe una relación positiva significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral ya que Rho S es 0.81; además, el p-valor es 0,000 ($p < 0,05$), por lo que se considera que las variables estudiadas están correlacionadas; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, los resultados arrojaron que cuanto más favorable sea la motivación para el trabajo del personal de salud, más adecuada se formará la cultura organizacional en la institución. (35)

Mena Chávez, Wikler; (2021); en su estudio la cual El objetivo es determinar la incidencia de la gestión de recursos humanos en la cultura organizacional de la alta dirección del gobierno regional de Huánuco - 2021 con las variables: gestión de recursos humanos como variable independiente y cultura organizacional como capacidad de gestión. Para aplicar este trabajo se utilizaron métodos cuantitativos en el nivel adecuado de investigación descriptiva y en un diseño no experimental; la población de estudio fueron 76 altos directivos del gobierno distrital de Huánuco, y la muestra fue la misma que la población; utilizado para contratar software de información estadística: el programa SPSS versión 22 realizó la prueba de SPEARMAN y obtuvo resultados para dos variables descritas como altamente correlacionadas, con una alta correlación de 0,803 y un valor de significancia de 0,000; como se mencionó anteriormente, se rechazó la hipótesis nula (HO) y se continuó con el estudio. Se acepta la hipótesis (HI). En resumen, se puede concluir que la gestión del recurso humano tiene un impacto positivo y significativo en la cultura organizacional de la alta dirección del gobierno regional de Huánuco (36).

Nieves Aquino, Clinkton Diego; (2021); en su investigación su propósito es el objetivo: "El vínculo entre la estrategia de motivación y la determinación del

satélite organizacional en lugar de las enfermeras". Método: Este estudio es un análisis, hacia adelante, horizontal y analizado por el Hospital Hermilio Valdizán Medrano. La elección de los empresarios. Probadas y evaluadas mediante cuestionarios previamente validados sobre estrategias motivacionales y clima organizacional, se supuso que las comparaciones se realizarían mediante chi-cuadrado con un error estadístico del 5%. Los resultados evidencian que, Las estrategias motivacionales fueron consideradas por 60,0% de los enfermeros del Departamento de Enfermería y consideradas suficientes por 40,0%. En cuanto al clima organizacional en el Departamento de Enfermería, el 51,5% lo consideró negativo y el 48,5% lo consideró positivo. Estadísticamente se encontró que el uso de estrategias motivacionales estuvo muy relacionado con el clima organizacional en el departamento de enfermería [$\chi^2 = 7.807$; $p = 0,005$]. Del mismo modo, existe una relación significativa entre el uso de la estrategia de estímulo y la dimensión del cultivo de trabajo [$\chi^2 = 9.584$; $p = 0.002$]; Diseño organizacional [$\chi^2 = 4,643$; $p = 0.031$] y potencial humano [$\chi^2 = 12,457$; $p = 0.000000$]; Departamento de Enfermería. $P = 0.000$]; Departamento de Enfermería. $p = 0,000$]; Departamentos de Enfermería. Conclusiones: El uso de estrategias motivacionales se relaciona con el clima organizacional en el departamento de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán. (37)

Cabrera Vela, Paula Rosa (2021) en su tesis la cual Su principal objetivo fue establecer un vínculo entre el clima organizacional y el desempeño de los trabajadores del Hospital I Huariaca. Este estudio utilizó un método cuantitativo para obtener un diseño transversal descriptivo correlacional en el que participaron 130 trabajadores del Hospital Huariaca I de la provincia de asco. Tecnología La personalización es un estudio que obtiene información para obtener información para el análisis estadístico. Se obtuvo una prueba corta en el análisis de las conclusiones. Resultados: El 45,38% (59 empleados) dijo que el clima organizacional es medianamente favorable, y el 61,54% (80 empleados) dijo que el esfuerzo laboral es medio. Por otro lado, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, p -valor=0.00001< α =0.05, y el desempeño laboral se relaciona significativamente

con el clima organizacional en la dimensión desempeño personal ($p\text{-valor}=0.00001 < \alpha = 0,05$). Conclusión: el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño de los colaboradores del Hospital I Huariaca 2019. (38)

Livia Cespedes, Eusebio; (2017) En su tesis “Factores que Afectan la Gestión de la Empresa Treboli Producciones S.A.C.”. Hualar - Durante 2017. La correcta aplicación de las dimensiones explicativas (factores: financiero, comercial y administrativo) ha demostrado tener un efecto positivo en la gestión. Visto positivamente la buena gestión financiera, cuenta con liquidez y acceso a financiamiento, capacidad de endeudamiento para inversión en tecnología, capital de trabajo permite la expansión del negocio y afecta significativamente el control de gestión. Por lo tanto, confirma positivamente la buena gestión empresarial, brinda un buen servicio y fidelización de clientes dentro de su participación de mercado, diversifica los servicios de publicidad, obtiene ganancias por ventas, lo que afecta significativamente la gestión. La buena gestión administrativa se confirma positivamente por la eficacia de los recursos humanos, la buena organización y la eficacia de los resultados, la comunicación oportuna y la buena gestión empresarial, que inciden significativamente en la gestión gerencial. (39)

3.2. Bases teóricas

El modelo de promoción de la salud de Nola Pender.

El Modelo de Promoción de la Salud propuesto por Nola Pender, es ampliamente utilizado por los profesionales de enfermería, ya que permite comprender comportamientos humanos relacionados con la salud, y a su vez, orienta hacia la generación de conductas saludables. (40) Planteó que promover un estado óptimo de salud era un objetivo que debía anteponerse a las acciones preventivas. Esto se constituyó como una novedad, pues identificó los factores que habían influido en la toma de decisiones y las acciones tomadas para prevenir la enfermedad.

Además, identificó que los factores cognitivos perceptuales de los individuos, son modificados por las condiciones situacionales, personales e interpersonales (41) En relación a factores familiares, una revisión mostró que los modelos conductuales presentados en la familia, como el tipo y cantidad de la ingesta alimenticia, determinarían la conducta de los niños y adolescentes. Por otro lado, ciertas dinámicas familiares, especialmente en relación a la comunicación con los padres, tienen una clara influencia en el desarrollo adolescente y conductas de salud. El modelo surge como una propuesta de integrar la enfermería a la ciencia del comportamiento, identificando los factores que influyen los comportamientos saludables, además de una guía para explorar el complejo proceso biopsicosocial, que motiva a los individuos para que se comprometan en comportamientos promotores de la salud (42)

Teorías que fundamentan la Gerencia Teoría de Vicente Ortun Rubio

Vicente Ortun formulo una taxonomía dentro de su modelo de gerencia, que distingue tres niveles de gestión en salud:

Gestión Clínica Donde la mayor responsabilidad cabe a los profesionales, donde se coordina y motiva a otras personas del propio servicio o servicios de apoyo.

Gestión de Servicios: involucra centros, hospitales, aseguradores y otros establecimientos de salud. Estas instituciones asumen objetivos

Gestión de Sistemas: Es la gobernanza de la política de salud la que implica la intervención del gobierno, principalmente para corregir las fallas del mercado de la salud y mejorar el bienestar social mediante la regulación de la propiedad pública del estilo de vida, el medio ambiente, la tecnología, los recursos humanos y los servicios de salud.

3.3. Bases conceptuales

Dentro del área de la salud se usa este término aplicado como un sinónimo de administración, al tener coincidencia en los pasos, las definiciones que se presentarán no son aplicables ampliamente en esta área, pero son utilizadas por

cultura dentro de este campo, sólo son aplicables en el área empresarial. Sin embargo, en el ámbito de la salud, se caracteriza por el uso de otro término denominado atención gerenciada (managed care) que es la forma organizativa que surge como respuesta a la crisis en los sistemas de salud (43)

De acuerdo con este término, al mencionar que la gerencia es multidisciplinaria, nos lleva a identificar que el gerente se debe encargarse de utilizar estrategias para obtener un mejor desempeño de sus subordinados, en todas las áreas del organismo social, además de que la persona que está a cargo de gerenciar debe tener un conocimiento de la forma correcta en que deben realizar cada una de las actividades de sus subordinados y poseer una autoridad ante ellos. (43)

Hay que considerar que la gerencia lleva una serie de pasos para lograr el éxito haciendo uso de recursos físicos, financieros y del factor humano; si no contara con la mano de obra, si no se contara con recursos físicos los subordinados con que trabajarían, si no tuviera los recursos financieros con que obtendrían ingresos para obtener los recursos físicos y pagar a los subordinados. Entonces la gerencia, la institución, el subordinado, el recurso físico y financiero es un complemento o concepción de un equipo de trabajo, que va en busca de un beneficio económico, La gerencia es como un arte, una ciencia que se ocupa del uso correcto, provechoso y sistemático de todos los recursos de una empresa. (43)

Enfermería, La Administración Y Gerencia

Buscando dar respuesta e intentar comprender y exponer, lo visible de lo invisible en la realidad objetiva de la enfermería en uno de sus campos de dominio y, con la pretensión de incursionar en conocimientos capaces de apoyar la construcción científica, que aporte instrumentos para criticar la concepción de los términos, que se apeguen a la disciplina de enfermería, se efectuó una contrastación de conocimientos; debido a que la gerencia en la disciplina de Enfermería, sólo es concebida dentro del proceso de trabajo de la enfermera, visualizándola en una primera vertiente al individuo y su organización, considerándola como un

modeloracional, en el otro el abordaje como de la práctica social e historicidad sin conceptualización propia.

Podríamos decir que la gerencia en Enfermería, busca dar la mejor atención y que las subordinadas se sientan satisfechas de trabajar, con los recursos que proporciona la institución, para dar un mejor servicio al usuario con bases científicas y sus competencias. Sin embargo, los objetivos del trabajo gerencial de Enfermería son: La organización del trabajo y los elementos humanos de enfermería, utilizando un conjunto de instrumentos técnicos propios de la gerencia, es decir: planeación y dimensión del personal de Enfermería, selección del personal, educación continua y/o permanente, así como la supervisión y validación del desempeño entre otros. También utilizan medios como: la fuerza de trabajo, los materiales, equipamiento e instalaciones.

En el trabajo de la enfermera, donde su función principal es coordinar al personal de todas las áreas, de acuerdo a la clasificación del paciente como puede ser: por el tipo de diagnóstico, la gravedad y el requerimiento de la atención, ya sea calculado por indicadores según en las categorías siguientes: cuidados mínimos, parciales, directa, intensivo intermedio, intensivo. Además de hacer el cálculo por jornada laboral en cada uno de los turnos tanto matutino, vespertino y nocturno. El cálculo del personal suplente según incidencias; indiscutiblemente debe aplicarla gerencia como estrategia laboral.

Sin embargo, la administración en Enfermería, posee condiciones físicas resistentes como son: la rigidez, la mecanización, la extrema normatividad, las rutinas establecidas, la centralización en puestos clave, el manejo de premios y castigos, la vigilancia como medio de control entre otras, estas son algunas de las características más sobresalientes del sistema administrativo de enfermería.

Entonces, la gerencia al ser multidisciplinaria, debido a que conduce a su subordinado, es una acción social, es organizativa, hace uso de recursos del trabajo físico, financiero, del trabajo humano; es un arte, es una ciencia que busca llegar a la meta, hace uso del manejo estratégico, busca el equilibrio de la institución, surge a consecuencia de las crisis económicas; de ahí que la

gerencia, al ser multidisciplinaria posibilita el apropiarse de una conceptualización para la enfermería, permitiendo fundamentar los conocimientos de enfermería. (43)

Rol Gerencial

Un buen número de investigadores se ha encargado de estudiar el comportamiento de los gerentes, así como las habilidades, capacidades, aptitudes, actitudes y conocimientos con los que deben contar para lograr un desempeño adecuado en el desarrollo de sus actividades. Para el presente escrito, se han tomado los que se presentan a continuación, dada su representatividad:

Conocimiento administrativo y formación de ejecutivo

Algunas áreas del conocimiento administrativo se pueden relacionar con la formación de gerentes en las organizaciones. En este sentido, se encuentran, fundamentalmente, cuatro áreas básicas: estrategia, racionalidad administrativa, liderazgo y habilidades interpersonales, y poder decisorio.

Fantasías y realidades del rol gerencial

El gerente es alguien sistemático y reflexivo hacedor de planes, El gerente eficaz no tiene obligaciones regulares que desempeñar, El gerente general precisa información de conjunto, el tipo de información que suele proveer un sistema formal de información administrativo, La administración es, o por lo menos, está en vías de convertirse en una ciencia y una profesión.

Deficiencias, funciones, características y condiciones personales del gerente

Principales deficiencias del ejecutivo	Funciones básicas del ejecutivo	Características de la personalidad del ejecutivo exitoso	Condiciones personales del ejecutivo
Falta de metas y planes y objetivos	Fijar metas, establecer	Espíritu de superación	Talento Imaginación

específicos que permitan aprovechar las oportunidades	objetivos y definir prioridades	Personalidad recia y atractiva	Tenacidad Visión
Falta de conocimientos especializados y de predisposición para adquirirlos Incompetencia para utilizar el tiempo de forma eficaz Incapacidad para delegar eficazmente Incapacidad para aprovechar el talento humano adecuadamente Incapacidad para planificar sus actividades eficazmente Incapacidad para tomar decisiones correctas y oportunas adecuadamente Incompetencia para usar las comunicaciones eficazmente Incapacidad para proyectar una imagen de autoridad (respetabilidad, seriedad, solvencia moral, profesionalismo)	Divulgar las metas y los objetivos y las prioridades Mantener la organización en las condiciones para lograr los objetivos Controlar el cumplimiento de los planes y los programas Mantener un alto sentido de organización, disciplina, esfuerzo y lealtad Mantener buenas relaciones con propietarios, superiores, subordinados, clientes y proveedores Mantener un alto nivel de información sobre el desarrollo de la economía y la competencia	Imaginación y creatividad Adaptabilidad Capacidad de trabajo Habilidad financiera Capacidad para tomar decisiones Instinto para asumir riesgos Estabilidad emocional Capacidad para afrontar presiones Calidad humana Apego a valores y principios	

(44)

Potencial Humano

El potencial humano se define como lo que una persona puede hacer, el potencial en una persona, y este potencial, por supuesto, puede ser entrenado. El concepto de potencial humano es muy importante porque debemos darnos cuenta de que todos tenemos un gran potencial humano y podemos usarlo para mejorar nuestras

vidas, ¿por qué no mejorar el mundo? En realidad, desarrollar nuestro potencial humano es mejorar el mundo porque si somos mejores personas, el resto del mundo lo notará. (45)

Para el desarrollo del potencial humano, no espere realizar su potencial de la noche a la mañana, para el desarrollo del potencial humano, necesita una comprensión más profunda del mundo, quién es usted y qué puede hacer en la vida, cuando lo entienda, lo sabrá. interioriza poco a poco lo que quieres. poco de tu potencial humano se da cuenta de lo impensable. El desarrollo del potencial humano es un proceso que necesita ser más maduro y requiere una mejor comprensión y conocimiento de uno mismo y del mundo. (45)

El potencial humano está dotado de un vínculo que se establece entre las perturbaciones provocadas por debilidades estructurales entre sistemas y el desarrollo de comportamientos compensatorios por parte de los sistemas para mantener sus características. De estas relaciones depende la supervivencia y trascendencia de los individuos y grupos como sistemas. (46)

GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO

La gestión del potencial humano es el proceso de incrementar y mantener el esfuerzo, la experiencia, la salud, los conocimientos, las habilidades, etc. de los miembros de la organización en beneficio del individuo y de la propia organización y de toda la nación. Es un proceso que ayuda a los empleados a lograr un cierto nivel de desempeño y calidad de comportamiento personal y social que satisfaga sus necesidades. (45)

Gestión del potencial humano en organizaciones de salud

Las instituciones de salud se caracterizan por su heterogeneidad desde la perspectiva del personal y/o socios. Estas características se manifiestan debido a las diversas profesiones que en él se desempeñan, por ejemplo: médicos, odontólogos, enfermeros, parteros, técnicos médicos, psicólogos, trabajadores sociales, nutricionistas, diversas profesiones técnicas de mandos medios, por

ejemplo: técnicos de enfermería, laboratorios, farmacias. , UTC Se vuelve a necesitar personal administrativo, pero en menor medida, si bien es cierto que la mayoría son mujeres y vienen de diferentes lugares, cada una trayendo consigo costumbres y culturas diferentes, y estando con ellas también aportan conocimientos. y el conocimiento. Sus habilidades. (47)

Por otro lado, el sector salud, como todas las entidades públicas, mantiene un carácter fijo de regulación legal en los cargos (llenos), es decir, la evaluación del desempeño es solo un cargo fijo para un proceso que no realizan. De hecho, este hecho dificulta los equipos de gestión porque impide que las agencias vinculen los resultados con la productividad y la calidad del servicio. (47)

Pero cuando los nuevos modelos de contrato y los horarios de pago de los empleados se vuelven más flexibles por las razones anteriores, lo que facilita cambiar los trabajos y los horarios de trabajo a la productividad, esto crea otro problema que los pone a su favor en primer lugar. La vulnerabilidad de los empleados se manifiesta en la precariedad laboral y la alta rotación, lo que afecta directamente la calidad de los servicios prestados. (47)

Un grupo destacado es un grupo médico dentro de un centro de salud que se diferencia de otros grupos en que define los servicios diferenciados del centro y, a su vez, se basa en otros servicios proporcionados por el centro. Aquí vale la pena introducir el concepto de cliente interno, otros especialistas ven al médico como un cliente y deben tratar de brindar el mejor servicio posible. La dinámica de este trabajo incide en los pacientes del cliente, su servicio en la percepción de atención y calidad, demostrando su lealtad al médico y, por ende, a la institución. (47)

Las diferencias de los trabajadores de la salud en comparación con otros sectores es una respuesta a las tendencias actuales, pero debemos señalar que se diferencian principalmente por sus creencias y sensibilidades sociales hacia sus pares en este grupo de trabajadores. Estos hechos permiten que la gestión del potencial humano en el sector de la salud se caracterice por su especificidad y

creatividad e implemente estrategias de motivación basadas principalmente en el reconocimiento de los compañeros y el desarrollo profesional. (47)

Cada organización tiene activos, recursos físicos y financieros y empleados que trabajan arduamente. Estas personas trabajan con organizaciones para lograr sus objetivos. Utilizar a las personas para que desempeñen lo mejor posible las funciones requeridas por la organización, sin causarles insatisfacción o marginación, pero encontrar oportunidades de realización personal y profesional en la organización se convierte en una función importante de cualquier organización. En un escenario de mercado globalizado y de continua innovación tecnológica, donde los recursos están alineados entre las organizaciones, un estilo de gestión "socio" puede ser la única ventaja competitiva que buscan las organizaciones. (47)

La gestión de personas se convierte en un elemento estratégico importante porque es la diferencia con los competidores. Se pueden usar las mismas máquinas, sistemas de producción y materiales, pero las personas son diferentes y hacen contribuciones diferentes. Por lo tanto, un equipo capaz de superar a los competidores puede marcar una diferencia que puede hacer o deshacer una organización. La gestión de recursos humanos es la función de una organización que se ocupa de la provisión, retención, desarrollo, motivación y mantenimiento de los empleados. (47)

La gestión de recursos humanos es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para administrar los recursos humanos o los recursos humanos en una capacidad gerencial, incluido el reclutamiento, la selección, la capacitación, la compensación y la evaluación del desempeño. Es una función administrativa responsable de reclutar, seleccionar, reclutar, capacitar y desarrollar a los miembros de una organización. La gestión de recursos humanos es un campo interdisciplinario ya que incluye conceptos como psicología industrial y organizacional, sociología organizacional, ingeniería industrial, derecho laboral. Así, gestionar los colaboradores de una organización significa anticipar la necesidad de personas de diferentes niveles y calificaciones, desarrollar su

potencial, desarrollar estrategias para preservar su valor y eliminar a aquellos que menos contribuyen a la productividad. (47)

Capacidad directiva y de gerencia

La capacidad de liderazgo organizacional se puede definir como la disponibilidad de talento gerencial en el momento adecuado y con base en una dirección estratégica específica. Esto significa que el jefe de la organización tiene la oportunidad de conducir a la organización en la dirección de las metas establecidas en todo momento. La gestión de las capacidades de gobierno y gestión debe asegurar esta disponibilidad, lo que requiere: (48)

- Obtenga visibilidad de la demografía de la fuerza laboral a lo largo del tiempo para predecir las necesidades de gestión.
- Entender los tipos de perfiles necesarios para el plan estratégico de los próximos años y evaluar las fortalezas y debilidades de los actuales directivos en relación a estos perfiles para desarrollar un plan de desarrollo
- Aquellos que se perfilan para posiciones de liderazgo en el corto y mediano plazo porque tienen el potencial para desarrollar su perfil (48)

Para ello, las organizaciones deben enfocarse en desarrollar las siguientes tres habilidades en sus líderes: Habilidades técnicas que todo líder gerencial debe tener: Conocimiento de procesos, técnicas o herramientas específicas propias de un rol o área de responsabilidad. Por ejemplo: software, aplicaciones, máquinas, manuales de usuario, sensores, programas, nuevas tecnologías, tablets, etc. Habilidades interpersonales que todo líder gerencial debe poseer: se refiere a la capacidad de comunicarse efectivamente con socios comerciales o clientes, proveedores, etc. Es decir, está relacionado con la calidad humana y el valor social. Empatizar, motivar y dirigir a nuestros equipos de trabajo para que aprovechen al máximo sus talentos, habilidades, destrezas y conocimientos para alcanzar las metas propuestas. Habilidades conceptuales que todo gerente debe

tener: incluyen la generación de ideas, la comprensión de relaciones abstractas, el desarrollo de nuevos conceptos, la resolución creativa de problemas y más. (49)

Liderazgo

El liderazgo se define como la capacidad de influir en los demás, la gran diferencia en la forma de ejercer el liderazgo porque algunos líderes pueden influir en otros en sus propios términos, mientras que otros pueden ser influenciados de acuerdo a sus características y actitudes, resultando en El sentido de identidad o entusiasmo de un seguidor. (50)

El liderazgo es un tema de gran interés en la administración, las empresas y las organizaciones públicas. Todo el mundo sabe que existe el liderazgo, pero pocos pueden definirlo. El liderazgo implica influir en los empleados, miembros o "seguidores" para lograr los objetivos de la organización o del grupo. Según el American Heritage Dictionary, el liderazgo es "el conocimiento, las actitudes y los comportamientos utilizados para influir en las personas para lograr su misión prevista". En otras palabras, el liderazgo es el acto de lograr que las personas se identifiquen con una misión o visión y trabajen para lograrla. (50)

El liderazgo efectivo se caracteriza por un líder que demuestra cada día su capacidad para dirigir a las personas hacia metas específicas y motivarlas a trabajar con buen carácter y entusiasmo. Para ser efectivo, el liderazgo debe ser transformacional y ético, basado en valores orientados al bien común, con metas primordiales de transformación personal, florecimiento de relaciones y contribución a la transformación social. (51)

Las 5 conductas se exponen del siguiente modo:

- Desafiar los procesos. Los líderes asumen riesgos en los procesos de gestión y operación, así como en su dinámica interna y externa. Amplió su comprensión de los riesgos comerciales y las dificultades estratégicas asociadas. La perpetua sospecha y la experimentación constituyen el

primer acto de LPI.

- Inspirar una visión compartida. Se refiere a la imaginación continuamente entusiasta de un líder de escenarios futuros.
- Habilitar a los demás para que actúen. En el tercer comportamiento, los líderes insisten en procesos de toma de decisiones participativas y cooperativas, y este comportamiento tiene un impacto positivo en el desarrollo de seguidores.
- Modelar el camino. Este cuarto comportamiento constituye el marco axiológico y moral. Primero, se refiere a valores de alto nivel y, además, se refiere a una alta moral. Un directivo “predica con el ejemplo” tanto en sus valores profesionales como en sus indivisibles valores personales.
- Brindar aliento al corazón. El quinto comportamiento de liderazgo que integra LPI se caracteriza por líderes que siempre brindan retroalimentación positiva: reconocen abiertamente las contribuciones individuales y celebran los logros del equipo. (51)

Calidad de servicio

Es el grado en que el servicio cumple o supera las necesidades o expectativas del cliente por el servicio prestado, la magnitud o brecha entre las expectativas o expectativas del cliente y su percepción. A diferencia de los productos industriales, los servicios suelen ser intangibles y, dado que suelen ser bienes intangibles, los servicios no pueden definirse con tanta precisión como productos, lo que dificulta la evaluación de su nivel de calidad. (52)

El nivel de calidad de una empresa de servicios depende en gran medida del nivel de cumplimiento de las expectativas del cliente. Por tanto, el diseño del servicio debe priorizar tanto las necesidades mínimas o básicas como las deseadas o adicionales del cliente, ya que, en función de la satisfacción de estas necesidades y expectativas, el cliente estará más o menos satisfecho. La satisfacción de los deseos de los clientes determina básicamente el nivel de calidad del servicio, ya que las necesidades suelen satisfacerse a intervalos regulares. (52)

Competitividad e internacionalización

La competitividad está relacionada con varios factores (instituciones, políticas públicas, etc.) que determinan el nivel de productividad de las empresas, sectores y economías. La internacionalización es un proceso complejo que va más allá de ofrecer o vender productos y servicios en mercados globales o ingresar a cadenas de valor globales. También significa la internacionalización de las operaciones, la producción y los procesos y la gestión empresarial. (53)

La internacionalización y la competitividad son en realidad dos conceptos que están indisolublemente ligados: la competitividad es una condición necesaria para la internacionalización, y la internacionalización a su vez significa competitividad, ya que cualquier empresa global sostenible es por definición competitiva tanto a nivel nacional como internacional. Una agencia u organización debe estar convencida de que la única manera de aprovechar las diversas oportunidades que ofrece el sector exterior es mantenerse competitivo en todas las etapas de la internacionalización: exportación, alianza estratégica, inversión directa y transnacionalización. Estos factores son los protagonistas de cada etapa de la internacionalización. Está claro que el proceso que nos ocupa no siempre es continuo. Las instituciones u organizaciones pueden estar en varias etapas en diferentes mercados al mismo tiempo, es decir, hay algunas cosas que no se pueden hacer en cada etapa. Decisiones importantes que determinarán el nivel de riesgo y coste asociado al proceso de internacionalización y la probabilidad de éxito, o el fracaso de un proyecto internacional. (54)

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional se define como un sistema de valores y supuestos, ya sean innatos o implícitos. El sistema también implica la interacción con los valores y supuestos de varios actores que aportan su conocimiento y experiencia. La cultura organizacional da forma e influye en el comportamiento de los individuos. También se refleja en las metas, objetivos, estilo de gestión, sistema

de recompensas y castigos, proceso de trabajo, tecnologías, etc. adoptadas y utilizadas por la organización. (55)

Investigar la cultura de una organización es esencial para establecer una opinión experta. La cultura organizacional permite a los miembros de la organización participar en ciertos comportamientos e inhibe otros. Una cultura de trabajo abierta y humana fomenta la participación y el comportamiento maduro de todos los miembros de la organización. Si las personas tienen compromiso y responsabilidad es porque la cultura laboral lo permite. Es la fuerza que impulsa a las organizaciones hacia la excelencia y el éxito. (56)

La cultura organizacional es uno de los componentes del comportamiento gerencial que mayor impacto tiene en una institución. Aunque es común, debe usarse como punto de partida, especialmente en una empresa. Quien busca la excelencia. Así, se considera una de las ventajas comparativas de la organización y un pilar de cambio y mejora continua. La cultura ha sido un factor clave no solo en la gestión de los recursos humanos sino también en el progreso tecnológico (56).

El clima organizacional tiene un impacto significativo en la cultura organizacional. Incluye patrones generales de comportamiento, creencias y valores compartidos por los miembros de una organización. La pertenencia a una organización determina en gran medida su cultura, y en este sentido el clima organizacional tiene un impacto directo, ya que las percepciones individuales determinan en gran medida las creencias, mitos, comportamientos y valores que conforman la cultura organizacional. La cultura generalmente consiste en un sistema de significado compartido por la mayoría de los miembros de una organización que los distingue de los demás. (57)

Entre sus principales elementos se tenemos:

- **Identidad de los miembros (membresía):** si las personas se identifican más con la organización, su trabajo, su posición o su disciplina.

- **Énfasis de grupal:** Es la actividad organizada en grupo o por individuos aislados.
- **Perfil de la decisión:** también conocido como; resumen de decisiones explicasi priorizar actividades o recursos humanos
- **Integración:** Si las unidades trabajan de manera coordinada o independiente.
- **Control:** Si hay tendencia a la sobre regulación o al autocontrol.
- **Tolerancia al riesgo:** ¿Fomenta la creatividad, la innovación, la iniciativa, el impulso para asumir tareas, etc.?
- **Criterios de recompensa:** Principalmente basado en el desempeño o la preferencia, la antigüedad u otros factores.
- **Tolerancia al conflicto:** si se fomenta el conflicto funcional como elemento del desarrollo organizacional.
- **Perfil de los fines o medios:** Si la dirección prioriza las metas o medios para alcanzarlos.
- **Enfoque de la organización:** si la gestión está orientada hacia el mundo exterior o hacia el interior de la organización. (57)

La cultura puede promover u obstaculizar la solución a los problemas asociados con la integración interna. La integración interna se entiende como una forma organizativa utilizada por las instituciones, empresas u otras unidades para lograr su eficiencia y bien sostenible para garantizar una adaptación externa adecuada. Aunque los dos conceptos son interdependientes, difieren (57)

- La adaptación externa incluye un conjunto de elementos que deben ser compartidos y aprobados por todos los miembros de la organización, ya que son fundamentales para el buen enfrentamiento con el entorno. Estos incluyen: planificación estratégica, misión, objetivos, medios, métricas y estrategias correctivas que se utilizarán si no se cumplen los objetivos. (57)

- La integración interna incluye aspectos relacionados con las formas de relaciones internas entre los miembros de la organización, incluyendo: el lenguaje y sus categorías conceptuales, los límites grupales y los criterios de inclusión y exclusión individuales, las formas de obtener y usar el poder y la jerarquía, y las actitudes de recompensa y castigo, comportamiento, acción y otros sistemas y métodos. (57)

Todos estos aspectos deben estar alineados y demostrar su eficacia en el cumplimiento de la misión y promover el bienestar de los miembros de la organización de manera sostenible, de lo contrario la cultura no ayudará a progresar. Un clima organizacional adecuado y una cultura colectiva desarrollada pueden crear más fácilmente un compromiso que trasciende los intereses individuales, lo que sin duda beneficia a la organización en su conjunto y asegura una alta calidad de vida de los empleados a medida que la organización crece. Esto a su vez proporciona una gran estabilidad social en la organización ya que los individuos están satisfechos con su trabajo y sin duda serán más productivos. Las recompensas y el reconocimiento deben ser el resultado de la inversión y el trabajo duro. El clima organizacional y la cultura están, por lo tanto, estrechamente relacionados y son parte de un sistema, los cambios en uno pueden afectar al otro y viceversa. (57)

Características de la cultura organizacional

- Innovación y voluntad de asumir riesgos: la medida en que se alienta a los empleados a ser innovadores y no tener miedo de asumir riesgos.
- Atención al detalle: cualidades que debe poseer un empleado para desempeñar su trabajo. •
- Orientado a los resultados: los gerentes se enfocan en la creación de resultados o sistemas en lugar de los métodos y procesos utilizados para lograr esos resultados.
- Orientado a las personas: La gerencia considera el impacto de los

resultados en los empleados.

- Orientado al equipo: Las tareas y responsabilidades se desarrollan a través de equipos de trabajo en grupo.
- Vitalidad: los empleados están motivados y son competitivos.
- Estabilidad: el desempeño y las actividades organizacionales se enfocan en la preservación del estatus en lugar del crecimiento.

Tipos de cultura organizacional

Rutinaria

Las empresas con este tipo de cultura sus decisiones las toman únicamente a nivel directivo, se trabaja de manera piramidal. Dedicar mayor tiempo a tareas rutinarias y decisiones operativas, pero casi nunca involucra su tiempo para planear y tomar decisiones estratégicas. Los gerentes trabajan bajo presión, sobrecargados y están ocupados.

Burocrática

Por lo general busca encontrar las fallas de otras personas. Por el excesivo control provocado en su personal causa en éstos una lentitud en su trabajo. Utilizan una estrategia rígida y radical. Poseen dificultad y sesgos al tomar decisiones.

Soñadora

En esta cultura frecuentemente no existen programas de mejoramiento y procesos de cambio. Tratan de eliminar la rutina a través de la voluntad y el deseo de mejorar de sus empleados, sin necesidad de modificar las estructuras internas.

Cultura flexible

Todos los empleados tienen la oportunidad de superarse dentro de la misma organización. En esta cultura todos los miembros de una organización se sienten

parte de un equipo, en donde su participación y disposición es tomada en cuenta. (58)

Comunicación interna

La comunicación interna es la comunicación con los clientes internos, es decir, la comunicación con los empleados. Se crea para satisfacer las nuevas necesidades de las empresas para motivar a sus equipos de personas y mantenerse en su mejor momento en el entorno empresarial cambiante. (59). Por comunicación interna entendemos los canales y mecanismos de información que existen en una determinada organización y están destinados a las mismas personas que trabajan en sus diferentes departamentos o modelos organizativos. En este sentido, se diferencia de la comunicación externa, que es la comunicación entre la organización y el mundo exterior. La comunicación interna en una empresa u organización crea vínculos de información de distinta naturaleza entre distintas partes de la misma (desde la dirección a los empleados y viceversa) o entre compañeros de un mismo departamento. Como sugiere el nombre, tiene lugar dentro de la organización y generalmente no se publica, por lo que generalmente se rige por pautas organizacionales internas y se realiza externamente con cierta precaución. (60)

La comunicación interna es la comunicación dirigida a los clientes internos, es decir, a los empleados. Fue diseñado para satisfacer las necesidades emergentes de las empresas para motivar a sus equipos y retener a los mejores talentos en un entorno empresarial en constante cambio. No olvidemos que las empresas son sus equipos de personas, por lo que la motivación es mejorar los resultados. Para trabajar de manera efectiva con equipos de personas (los verdaderos creadores de resultados), necesitas sentirte cómodo e integrado en tu organización, lo cual solo es posible cuando los empleados entienden los diferentes marcos, misiones y filosofías de la empresa. Conocen sus valores, su estrategia, se sienten pertenecientes y por eso lo dan todo. Tampoco hay que olvidar que la comunicación interna ayuda a reducir la incertidumbre y a prevenir rumores de miedo, que pueden ser un factor muy peligroso para las empresas. (61)

Por ello, difundir la información de la empresa, informar sobre lo que ocurre en la empresa, motivar y crear canales de comunicación efectivos entre los empleados, la dirección y las diferentes áreas de la empresa son algunos de los objetivos de la comunicación interna. (61)

Hay dos tipos de comunicación interna: ascendente, que se produce de abajo hacia arriba en el organigrama de la empresa, y descendente, que se produce de arriba hacia abajo. A menudo, muchas empresas cometen el error de hacer de su comunicación un enfoque unidireccional en el que los empleados son solo agentes pasivos. (61)

Actitudes y valores

Un valor es una creencia o creencia de que ciertas cosas son más deseables y valiosas. Una actitud es una tendencia a actuar de acuerdo con ciertas creencias, sentimientos y valores. Las actitudes, a su vez, se expresan a través de comportamientos y opiniones que se expresan espontáneamente. (14)

- Los valores son creencias profundamente arraigadas que definen su existencia y determinan su comportamiento. Unidad contra la indiferencia, justicia contra la violencia, amor contra el odio.
- Los valores incluyen nuestros sentimientos y emociones. Cuando apreciamos la paz, la guerra nos persigue y nos hiere. Nos enfurecemos y desgarramos la esclavitud cuando valoramos la libertad. Duele cuando valoramos el amor y el odio. Los valores, las actitudes y el comportamiento están relacionados.
- Los valores se clasifican en orden de importancia y cada persona demuestra sus propios valores personales. Esto significa que las personas prefieren ciertos valores sobre otros.
- Los valores más importantes de una persona forman parte de su identidad. Toman decisiones en base a sus deseos e impulsos y fortalecen su sentido de responsabilidad. (14)

Clima organizacional

Definir el concepto de clima organizacional significa trabajar con un conjunto de componentes y determinantes que brindan una visión global de la organización como un todo. Como concepto multidimensional, incluye el entorno interno de la organización. Los componentes y determinantes comúnmente considerados son:

- Entorno físico: incluye el espacio físico, el equipamiento, los equipos instalados, el color de las paredes, la temperatura, el nivel de contaminación, etc.
- Características estructurales: por ejemplo, tamaño de la organización, estructura formal, estilo de gestión, etc.
- Entorno social: incluyendo amistades, conflictos interpersonales o departamentales, comunicación, etc.
- Características personales: por ejemplo, habilidades y actitudes, motivación, expectativas, etc.
- Comportamiento organizacional: incluyendo productividad, ausentismo, rotación, satisfacción laboral, estrés, etc.

Todos estos componentes y determinantes conforman el clima organizacional, el cual es el resultado de cómo lo perciben sus integrantes. Por tanto, el clima organizacional es el resultado de la interacción de las personas y las características organizacionales. (57)

Los elementos y la estructura del sistema de una organización crean una cierta atmósfera basada en cómo sus miembros perciben estos elementos. El clima resultante obliga a las personas a participar en ciertos comportamientos. Crean actividades organizacionales, que a su vez crean un sentido de pertenencia organizacional, la calidad de los servicios prestados y la efectividad, eficiencia, eficacia, impacto social y desempeño general de la organización. (57)

Los elementos y la estructura de un sistema organizacional crean una cierta

atmósfera basada en las percepciones de esos elementos por parte de sus miembros. El clima resultante induce a los individuos a participar en ciertos comportamientos. Estas surgen las actividades de la organización, que a su vez surgen el sentido de pertenencia de la organización, la calidad de los servicios prestados y la eficacia, eficiencia, eficacia, impacto social y desempeño general de la institución. (57)

Satisfacción laboral

La gratificación es el acto y efecto de la satisfacción o gratificación. Este concepto se relaciona con la satisfacción del apetito, la compensación de las necesidades, la matanza de la pasión del alma, el pago de la deuda o la recompensa del mérito. Por otro lado, el trabajo es algo que pertenece o está relacionado con el trabajo. El término tiene varios significados, más comúnmente se refiere a una medida del esfuerzo humano. El trabajo es uno de los tres factores de producción más importantes, junto con el capital y la tierra. Estas definiciones nos permiten entender el concepto de satisfacción laboral, el grado en que una persona se adapta al entorno laboral. La satisfacción laboral incluye consideraciones de pago, tipo de trabajo, relaciones, seguridad y más. (62)

La satisfacción laboral afecta las actitudes de los empleados hacia sus compromisos. Se puede decir que la satisfacción es causada por la coincidencia entre el trabajo real y las expectativas de los empleados. (62)

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo y placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene el sujeto de la experiencia laboral. Es el placer, alegría o bienestar que sienten los profesionales de la salud en relación con su trabajo. Este sentimiento puede ser general o global y abarcar todos los aspectos o factores relacionados con el trabajo, por lo que podemos decir "satisfacción laboral general". Pero este sentimiento de satisfacción o felicidad puede aplicarse a cualquier aspecto del trabajo. Por lo tanto, la "satisfacción laboral integral" se refiere a la satisfacción de una persona con su salario, las

relaciones con los compañeros de trabajo y las responsabilidades. En este caso, la satisfacción laboral es el resultado de un conjunto de satisfacciones específicas que componen distintas dimensiones de la satisfacción. (63)

Este concepto de satisfacción laboral (tanto general como por facetas) implica claramente un tipo de "compensación" en el que la alta satisfacción en una faceta del trabajo puede influir en ciertas carencias existentes en otras áreas. Asimismo, puede haber fluidez e interacción entre los diferentes elementos o áreas en las que trabajan los profesionales sanitarios. Por ejemplo, una alta satisfacción con las oportunidades educativas puede influir en el efecto de la satisfacción con los salarios. Asimismo, los niveles generales y generales de satisfacción laboral no significan necesariamente niveles similares de satisfacción en todas las áreas o aspectos. (63)

CAPITULO IV. MARCO METODOLÓGICO

4.1. **Ámbito**

La investigación se llevó a cabo en IPRESS Aguaytía, que se encuentra en la Provincia de Padre Abad, Distrito de Padre Abad, Departamento de Ucayali, ubicado en Jr: Lamas N° 280 Carretera Federico Basadre Km. 160 Ucayali. La IPRESS Aguaytía forma parte de la Dirección de Red de Salud N° 04 Aguaytía - San Alejandro. Cuenta con camas de internamiento puesto que es de nivel I-4 es una sola planta y cuenta con los siguientes servicios: Admisión, Esterilización, Planificación, Servicio materno perinatal, Sala de partos, Puerperio, Estimulación temprana, Servicio de odontología, Servicio de psicología, Servicio de CACU, tópico, Servicios de farmacia, Auditorium, Star de enfermería, Star de médicos, Medicina I, II, Consultorio de CRED I, II, Servicio de SIS y recepción Documentaria, Gerencia, Secretaria/ contabilidad.

4.2. **Nivel y tipo de estudio**

Nivel de estudio

El nivel de la investigación del estudio fue el explicativo - relacional ya que la estadística muestra solo dependencia entre las ambas variables en estudio. (64)

Tipo de estudio

- Basado en la participación del investigador, es de tipo no experimental porque el estudio se realiza sin la manipulación de las variables independientes por parte del investigador. (64)
- De acuerdo con el plan de recolección de datos, el estudio es prospectivo ya que los datos se recolectan de fuentes primarias. (64)
- Según las variables de medición, el estudio es transversal, ya que la recopilación de datos es solo una vez. (64)
- En función del número de variables, es bivariante ya que las variables a probar son dos, e intentan analizar la relación entre ellas.

4.3. Población y muestra

4.3.1. Descripción de la población

El grupo poblacional que se consideró en este estudio, fue constituido por 137 personales de salud que laboran en la IPRESS Aguaytía en el transcurso del año 2021.

4.3.2. Muestra y método de muestro

Para ello se consideró a toda la población para el estudio (137) por lo que se denomina población muestral. El muestreo usado fue el no probabilístico tipo censal por conveniencia del investigador.

4.3.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión

- ✓ Personal de salud que accedió a participar en el estudio mediante la firmade un consentimiento informado.
- ✓ Personal de salud que haya trabajado más de 3 meses en la IPRESSAguaytía
- ✓ Personal de salud contratado por modalidad CAS y nombrados

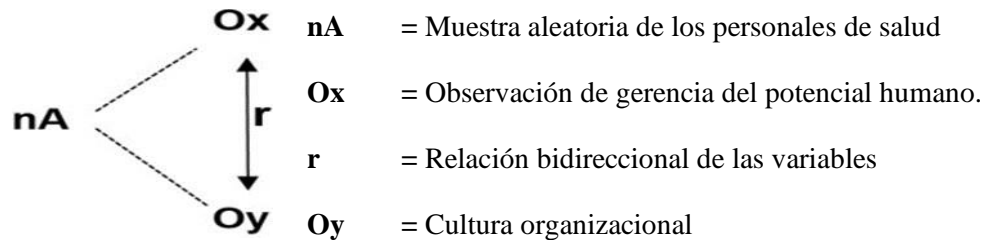
Criterios de Exclusión

- ✓ Personal de la salud que se encuentre de vacaciones.
- ✓ Personal de salud que realice trabajo remoto.
- ✓ Personal de la salud contratos por terceros.

4.4. Diseño de investigación

En este estudio investigación estuvo orientado a determinar la existencia de la relación entre gerencia del potencial humano y cultura organizacional, por lo que se consideró emplear el diseño correlacional, la cual se representa de la siguiente forma. (65)

Dónde:



4.5. Técnicas e instrumentos

Para lograr los objetivos presentados en el documento, utilizamos métodos, instrumentos y técnicas de investigación de la siguiente manera:

4.5.1. Técnicas

La técnica la cual se utilizó fue la encuesta, que fue aplicada a todo el personal de salud que labora en la IPRESS Aguaytía, para determinar la relación entre la gerencia del potencial humano y la cultura organizacional que existe en el ámbito planteado, esta técnica fue aplicada con personal debidamente capacitados.

4.5.2. Instrumentos

El instrumento utilizado fue el cuestionario previa validación por juicio de expertos que se presentan a continuación:

Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 03) este instrumento permitirá la recolección de datos sobre los datos generales de la muestra en estudio como son: la edad, el sexo, la ocupación y o cargo, el grado académico alcanzado, y la modalidad de contrato

Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04) dicho instrumento fue modificado de Currillo y Paima cuenta con 26 preguntas los cuales se dividen en 4 dimensiones los cuales pretenden medir la capacidad directiva y de gerencia, Competitividad e internacionalización, Liderazgo,

Calidad de servicio. Donde cada ítem fue evaluado de forma dicotómica al que se asignó la puntuación de 1 a las respuestas afirmativas (SI) y 0 puntos a las respuestas negativas (NO). (17)

Valoración	Ítems	Ineficiente	Poco eficiente	Eficiente
Gerencia del potencial humano	1 al 26	0-8	9-17	18-26
Capacidad directiva y de gerencia	1 al 11	0-3	4-7	8-11
Liderazgo	12 al 17	0-2	3-4	5-6
Calidad de servicio	18 al 22	0-1	2-3	4-5
Competitividad e internacionalización	23 al 26	0-1	2-3	4

Cuestionario sobre cultura organizacional (Anexo 05) dicho instrumento fue modificado de Currillo y Paima, cuenta con 53 preguntas y están divididos en 6 dimensiones los cuales miden: Comunicación interna, Actitudes y valores, Clima organizacional, Satisfacción laboral, Perfil de la organización, infraestructura y recursos. Donde del mismo modo al instrumento anterior, cada ítem fue evaluado de forma dicotómica al que se asignó la puntuación de 1 a las respuestas afirmativas (SI) y 0 puntos a las respuestas negativas (NO). (17)

Valoración	Ítems	Bueno	Regular	Malo
Cultura organizacional	1 al 54	0-18	19-36	37-54
Comunicación interna	1 al 8	0-2	3-5	6-8
Actitudes y valores	9 al 12	0-1	2-3	4
Clima organizacional	13 al 16	0-1	2-3	4
Satisfacción laboral	17 al 24	0-2	3-5	6-8
Perfil de la organización	25 al 43	0-6	7-12	13-18
Infraestructura y equipamiento	44 al 54	0-2	3-6	7-10

4.5.2.1. Validación de los instrumentos para la recolección de datos

Para el estudio se desarrolla una prueba piloto del instrumento de recolección de datos, en el cual se seleccionó una pequeña muestra de 10 profesionales de la salud que laboran en el Centro San Alejandro, con características similares a la muestra de estudio, para determinar si eran

adecuadas. Estos fueron proporcionados por los profesionales de la salud entrevistados.

4.5.2.2. Confiabilidad de los instrumentos para la recolección de datos

Los instrumentos fueron fiabilizados con los hallazgos en la prueba piloto; así también los instrumentos respondan a respuestas dicotómicas por lo que se tomó la decisión de emplear la metodología de Kuder Richardson (KR-20).

En cuanto al Cuestionario referente a la gerencia del potencial humano, donde se alcanzó un valor de 0.82 el cual indicó que el instrumento presentó una confiabilidad alta.

$$KR-20 = (K/(K-1))(1 - (\sum p*q)/Vt)$$

$$KR-20 = (26 / (26-1)) (1 - 4.07/19.2)$$

$$KR-20 = (1.04)(1 - 0.209)$$

$$KR-20 = (1.04 * 0.791)$$

$$KR-20 = 0.822$$

Del mismo modo se realizó para el Cuestionario sobre cultura organizacional, donde se obtuvo un valor de 0.80 demostrando que el instrumento presenta una confiabilidad alta.

$$KR-20 = (K/(K-1))(1 - (\sum p*q)/Vt)$$

$$KR-20 = (54 / (54-1)) (1 - 5.71/27.9)$$

$$KR-20 = (1.01) (1 - 0.204)$$

$$KR-20 = (1.01 * 0.796)$$

$$KR-20 = 0.803$$

4.6. Técnicas para el procesamiento y análisis de datos

Plan de Tabulación.

- **Revisión de los datos.** Se revisó en forma crítica cada uno de los instrumentos de recolección obtenidos; así mismo posterior a la recolección de datos se realizó el control de calidad a fin de descartar los instrumentos que no fueron rellenos de manera adecuada y en su totalidad de ítems.
- **Codificación de los datos.** Se efectuó la codificación de datos de las encuestas posterior al control de calidad de los instrumentos, los cuales se convertirán en códigos numéricos de acuerdo a las respuestas que figuran en los instrumentos de recolección de datos, según las variables del estudio.
- **Clasificación de los datos.** Se clasificó los datos recolectados de acuerdo a las variables de forma categórica, numérica y ordinal.

Una vez concluido con la recolección de datos, se codificaron y luego fueron digitados en una hoja de cálculo Excel 2016, posteriormente fueron trasladados al programa estadístico SPSS versión 22 para Windows, para ser presentados en tablas, haciendo uso de la estadística descriptiva con porcentajes.

Análisis de datos

Análisis descriptivo: para las variables cualitativas: se calcularon frecuencias absolutas y porcentuales.

Análisis inferencial: Para establecer la relación entre Gerencia del potencial humano y Cultura organizacional, se usó la prueba paramétrica de diferencia de las puntuaciones medias, asumiendo un nivel de confianza del 95% y un límite de error, $p \leq 0.05$ para establecer la significancia. Se usó la estadística inferencial, mediante la prueba de correlación de Spearman para muestras relacionadas considerando un nivel de significancia de $p \leq 0,05$ con lo que se estableció significancia.

4.7. Aspectos éticos

Se tuvo en cuenta los siguientes principios éticos.

- **Beneficencia:** Este principio ético se aplica desde el beneficio de IPRESS Aguaytía.
- **No maleficencia:** Respetar la dignidad, la confidencialidad y la privacidad, y proteger los derechos y el bienestar de los participantes, teniendo en cuenta los principios éticos.
- **Justicia:** Los profesionales de la salud fueron seleccionados teniendo en cuenta los criterios anteriores para no exponer a los participantes a ningún riesgo.
- **Autonomía:** Este principio se respeta ya que los profesionales de la salud pueden optar por participar voluntariamente.

CAPITULO V. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. Análisis descriptivo

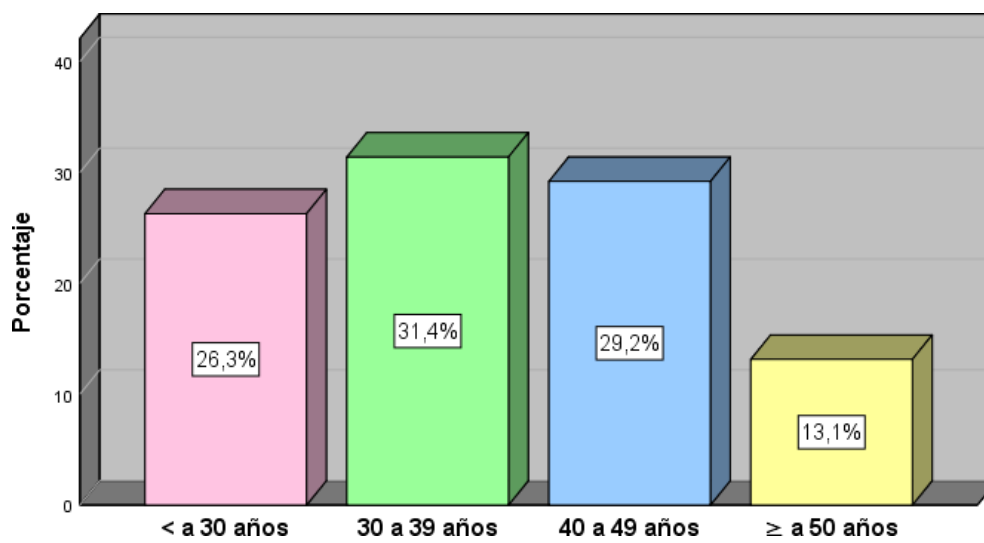
Tabla 01. Características sociodemográficas del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Características sociodemográfico	N = 137	
	N	%
Edad		
< a 30 años	36	26.3
30 a 39 años	43	31.4
40 a 49 años	40	29.2
≥ a 50 años	18	13.1
Genero		
Femenino	51	37.2
Masculino	86	62.8
Profesión		
Personal Técnico	58	40.9
Enfermera/o	30	21.9
Obstetra	29	21.2
Médico	18	13.1
Odontólogo	4	2.9
Modalidad de contrato		
Nombrado	36	26.3
CAS	82	59.9
Terceros	19	13.9
Total	137	100.0

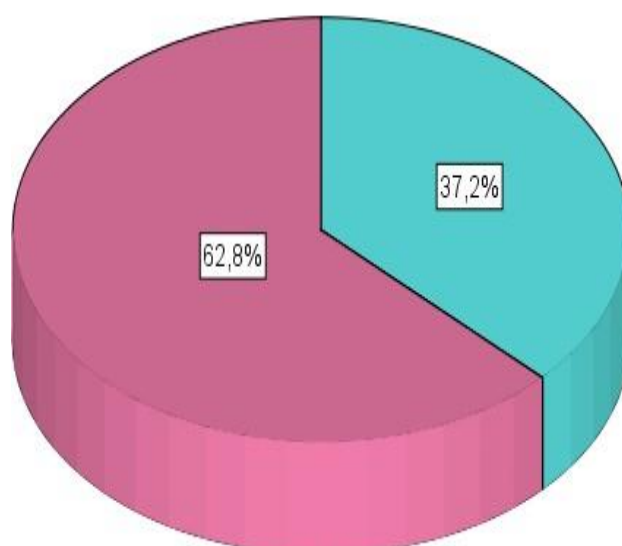
Fuente. Cuestionario de características sociodemográficas (Anexo 03)

Análisis e interpretación

En la tabla 01, respecto a las características sociodemográficas del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que casi un tercio presenta edades entre los 30 a 39 años [31.4%(43)] y un 13.1%(18) tienen menos de 50 años; concerniente al género en mayor proporción son varones [62.8%(86)] y un 37.2%(51) son féminas; referente a la profesión, en mayor cantidad está constituida por el personal técnico [40.9%(58)], seguido de Enfermera/os que están representados por un 21.9%(30) y solo un 2.9%(4) por odontólogos.



Masculino
Femenino



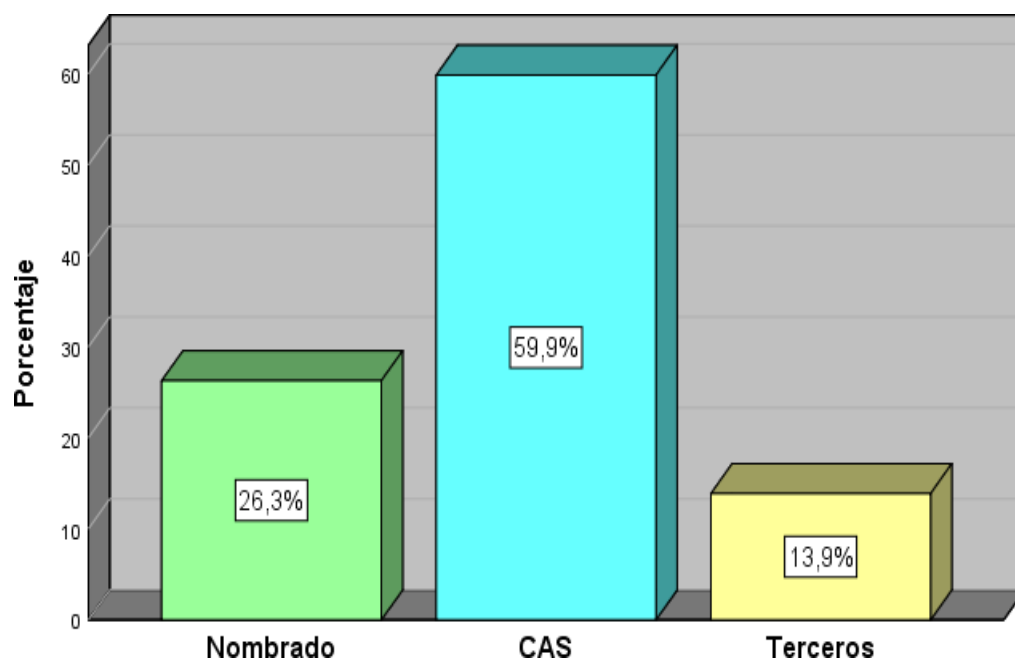
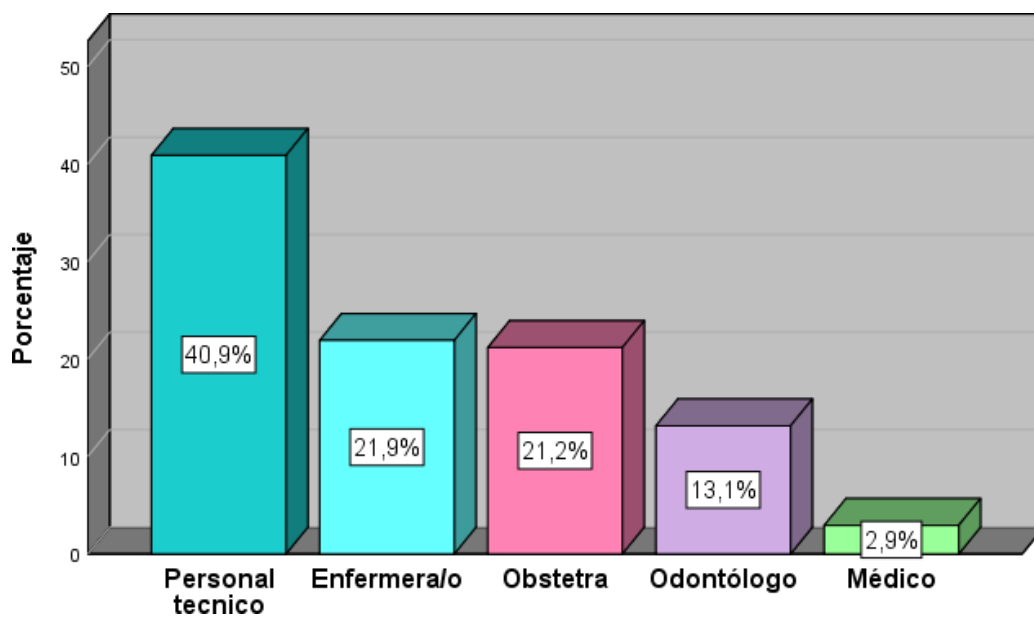


Tabla 02. Capacidad directiva y de gerencia del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Capacidad directiva y de gerencia	N = 137	
	N	%
Ineficiente	33	24.1
Poco eficiente	52	38.0
Eficiente	52	38.0
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 02, en razón a la capacidad directiva y de gerencia del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor proporción lo realizan de manera eficiente y del mismo modo de manera poco eficiente [38.0%(52)]; y en menor cantidad 24.1%(33) de modo ineficiente.

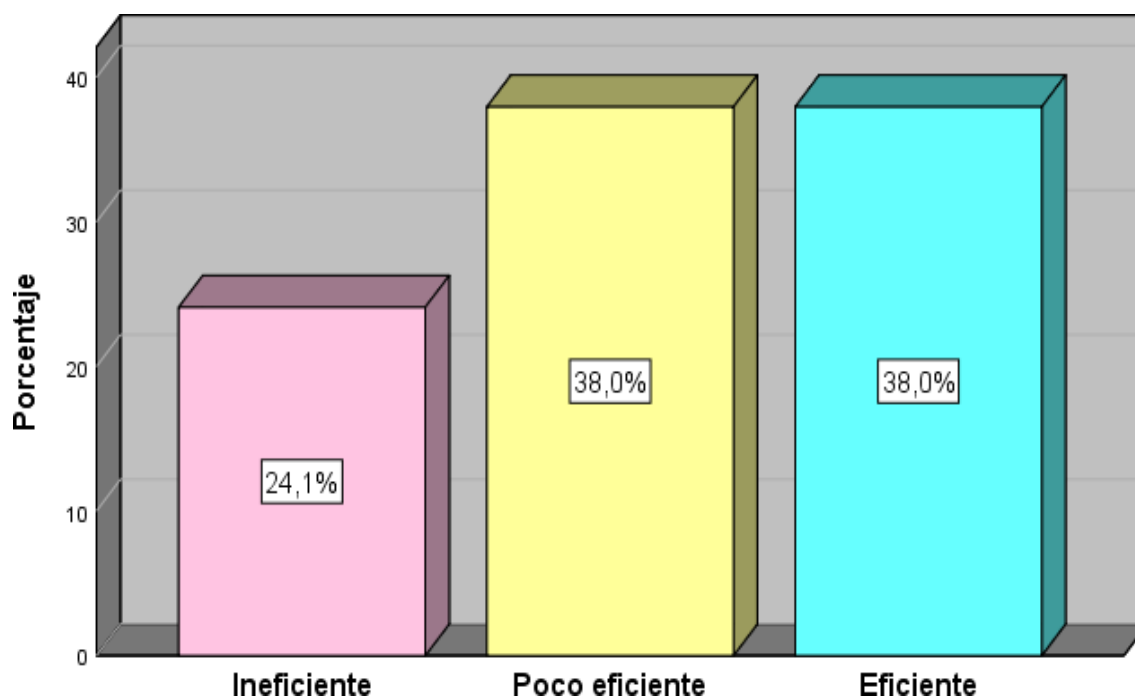


Tabla 03 Capacidad de liderazgo del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Capacidad de liderazgo	N = 137	
	N	%
Ineficiente	38	27.7
Poco eficiente	47	34.3
Eficiente	52	38.0
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 03, referente a la capacidad de liderazgo del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor proporción lo realizan de manera eficiente [38.0% (52)], un poco más de un tercio poco eficiente [34.3% (47)] y en menor cantidad 27.7% (38) de modo ineficiente.

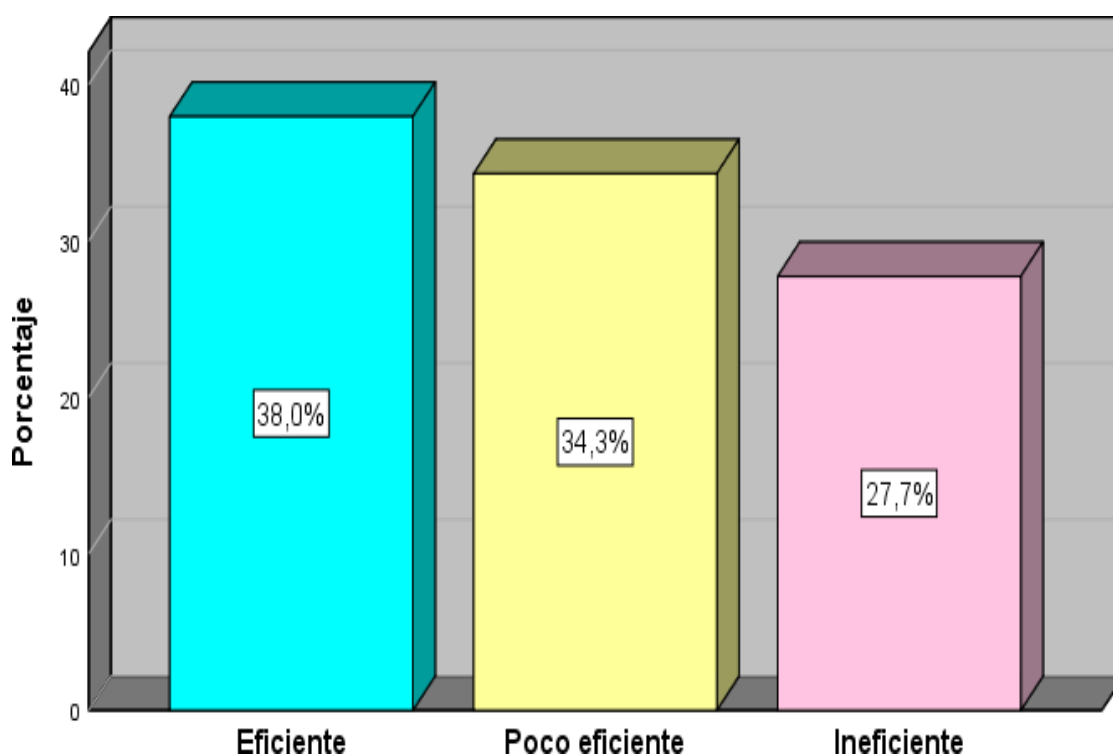


Tabla 04 Calidad de servicio del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4Aguaytía – Ucayali 2021

Calidad de servicio	N = 137	
	N	%
Ineficiente	35	25.5
Poco eficiente	46	33.6
Eficiente	56	40.9
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 04, concerniente a la capacidad de servicio del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor proporción lo realizan de manera eficiente [40.9%(56)], un tercio poco eficiente [33.6%(46)] y en menor cantidad 25.5%(35) de modo ineficiente.

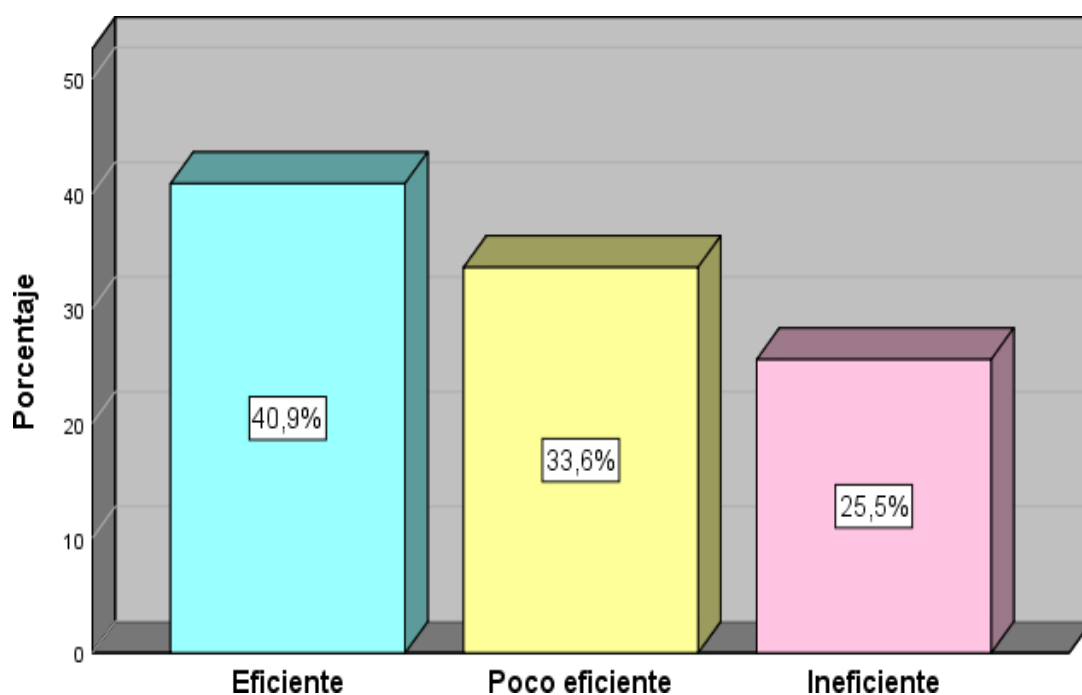


Tabla 05 Competitividad e internacionalización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Competitividad e internacionalización	N = 137	
	N	%
Ineficiente	52	38.0
Poco eficiente	36	26.2
Eficiente	49	36.8
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 05, referente a la competitividad e internacionalización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor cantidad lo realizan de manera ineficiente [38.0% (52)], más de un tercio de forma eficiente [36.8% (49)] y en menor cantidad 26.2% (36) de modo poco eficiente.

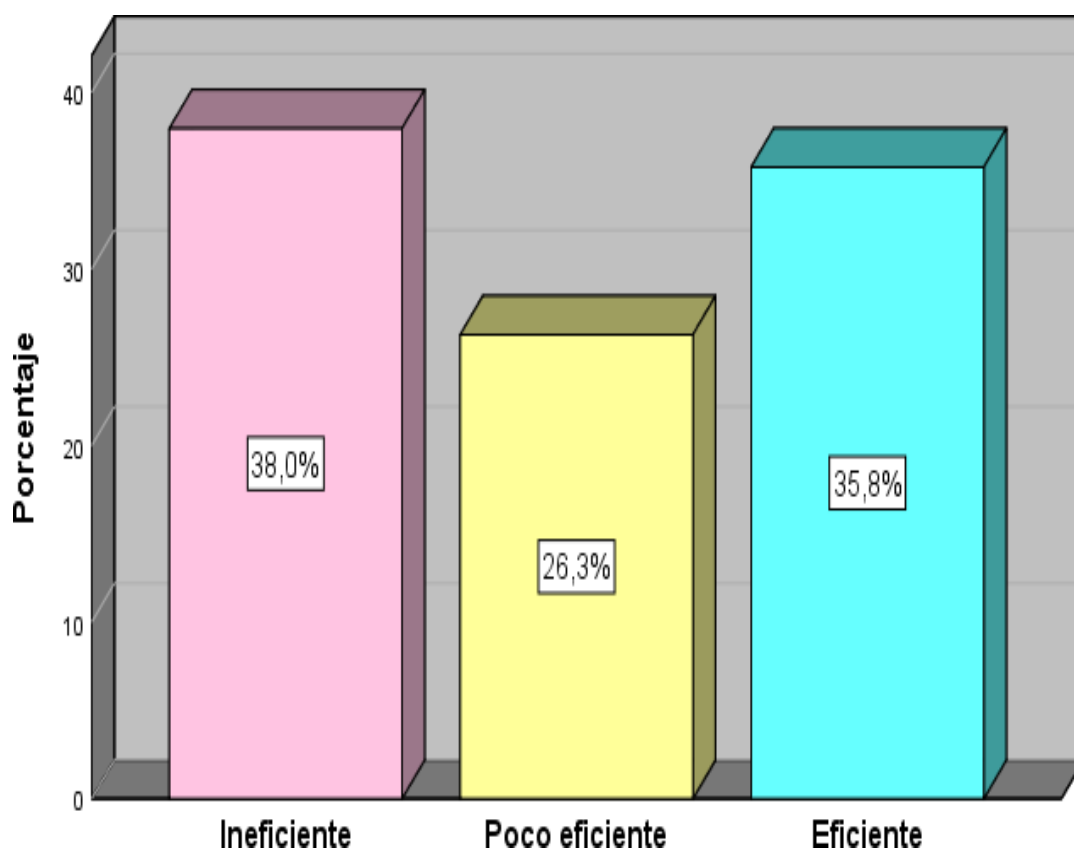


Tabla 06. Gerencia del potencial humano del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	N = 137	
	N	%
Ineficiente	40	29.2
Poco eficiente	50	36.5
Eficiente	47	34.3
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 06, respecto a la gerencia del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad lo realizan de manera poco eficiente [36.5%(50)], más de un tercio de forma eficiente [34.3%(47)] y en menor cantidad 29.2%(40) de modo ineficiente.

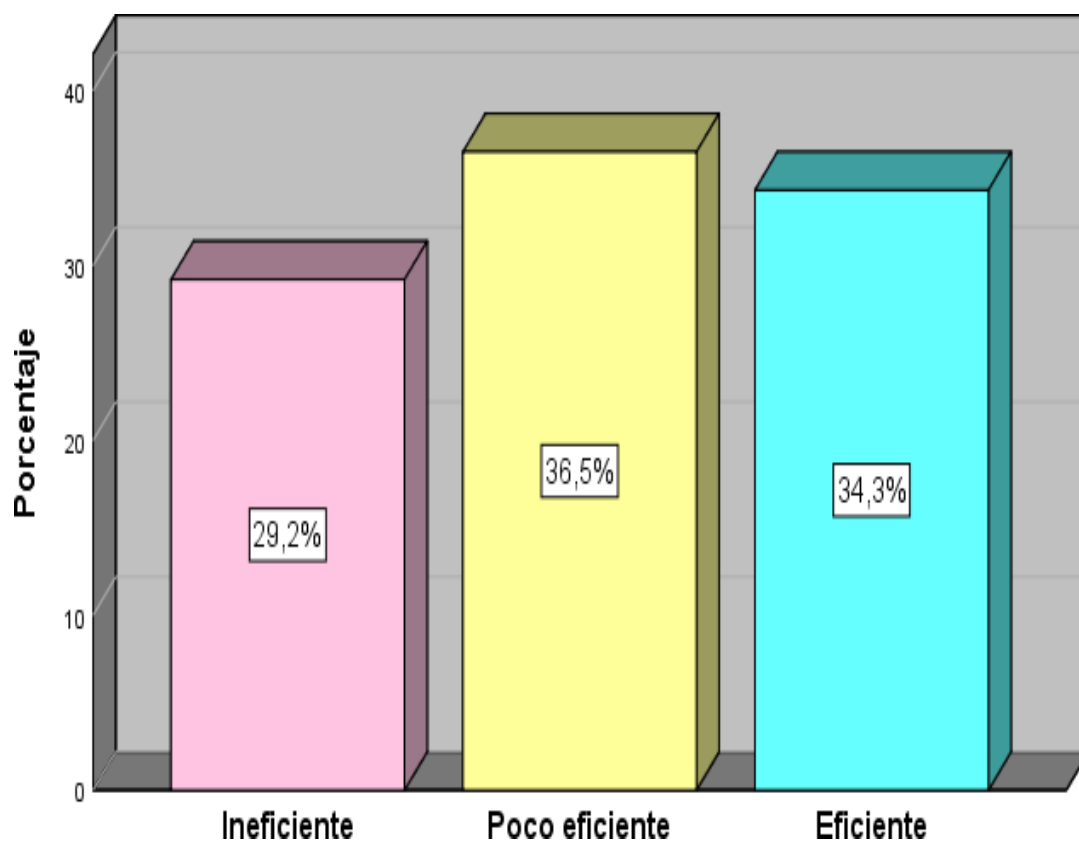


Tabla 07. Perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Perfil de la organización	N = 137	
	N	%
Mala	36	26.3
Regular	62	45.2
Buena	39	28.5
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 07, respecto al perfil de la organización percibida por personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor proporción manifestaron que es regular [45.2% (62)], un 28.5%(39) refieren que es buena y en menor cantidad afirman que es mala [26.3%(36)].

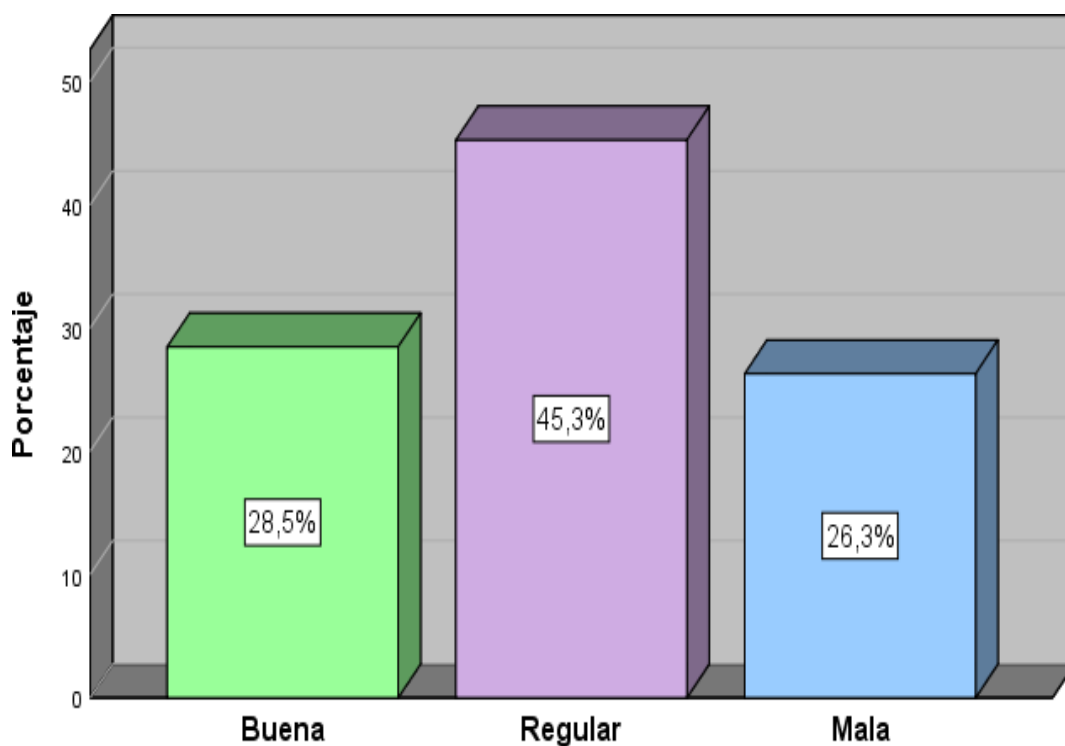


Tabla 08. Infraestructura y recursos según el personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Infraestructura y recursos	N = 137	
	N	%
Mala	23	16.8
Regular	40	29.2
Buena	74	54.0
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 08, concerniente al perfil de la organización percibida por personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor más de la mitad manifiestan que es buena [54.0% (74)], un 29.2%(40) refieren que es buena y en un mínimo afirman que es mala [16.8%(23)].

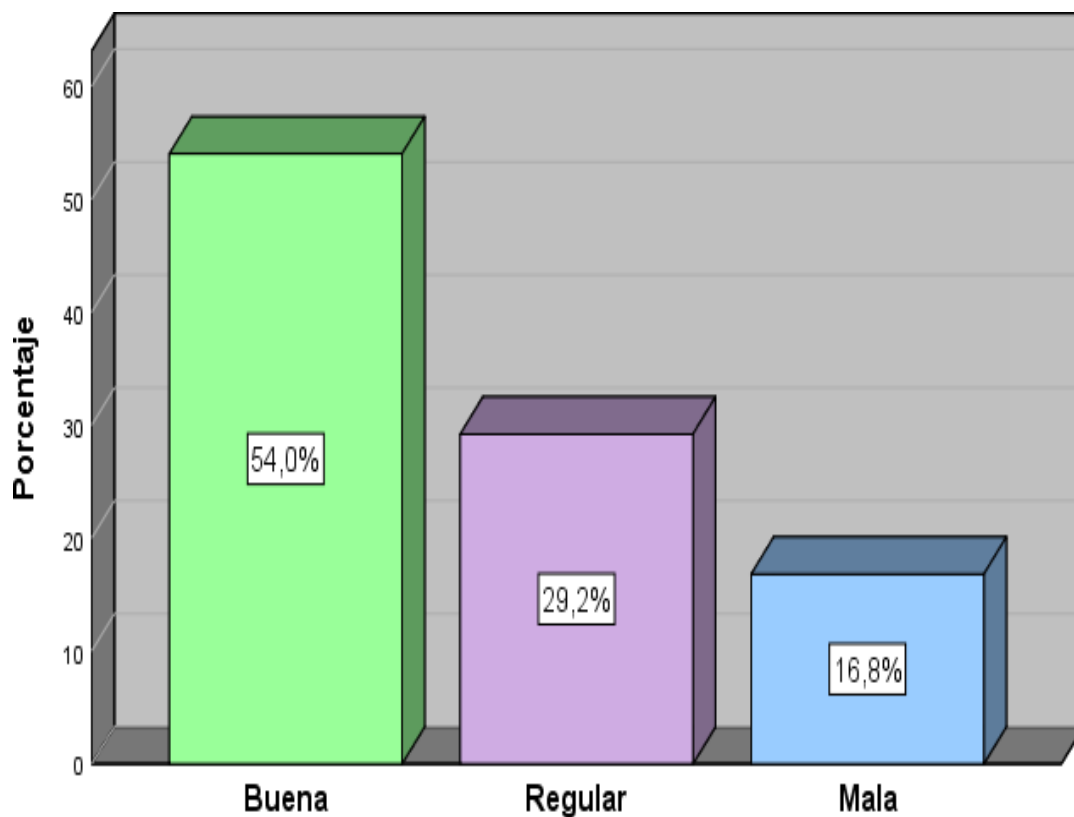


Tabla 09. Comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Comunicación interna	N = 137	
	N	%
Mala	37	27.0
Regular	53	38.7
Buena	47	34.3
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 08, respecto a la comunicación interna percibida por el personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad manifiestan que es regular [38.7% (53)], un 34.3% (47) refieren que es buena y en menor proporción afirman que es mala [27.0% (37)].

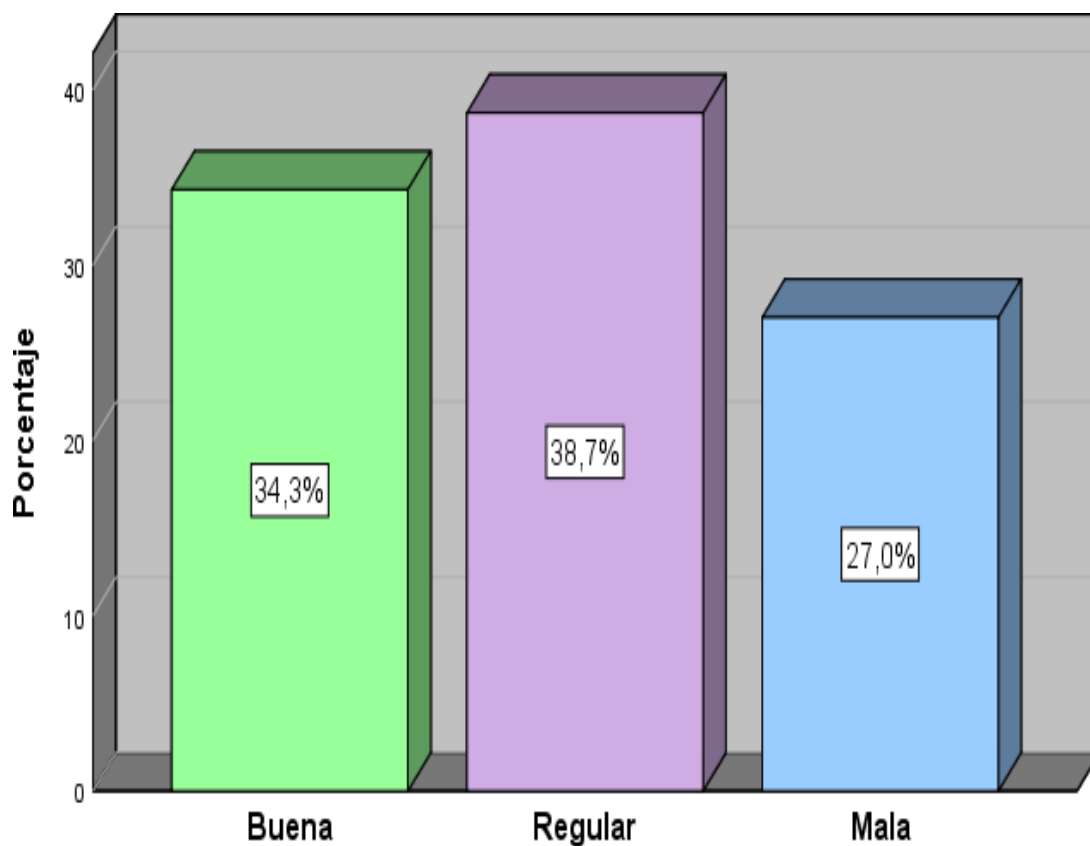


Tabla 10. Actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Actitudes y valores	N = 137	
	N	%
Mala	40	29.2
Regular	49	35.8
Buena	48	35.0
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 08, referente a las actitudes y valores percibida por el personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad manifiestan que es regular [35.8% (49)], en similares proporciones mencionan que es buena [35.0% (48)] y en menor proporción afirman que es mala [29.2% (40)].

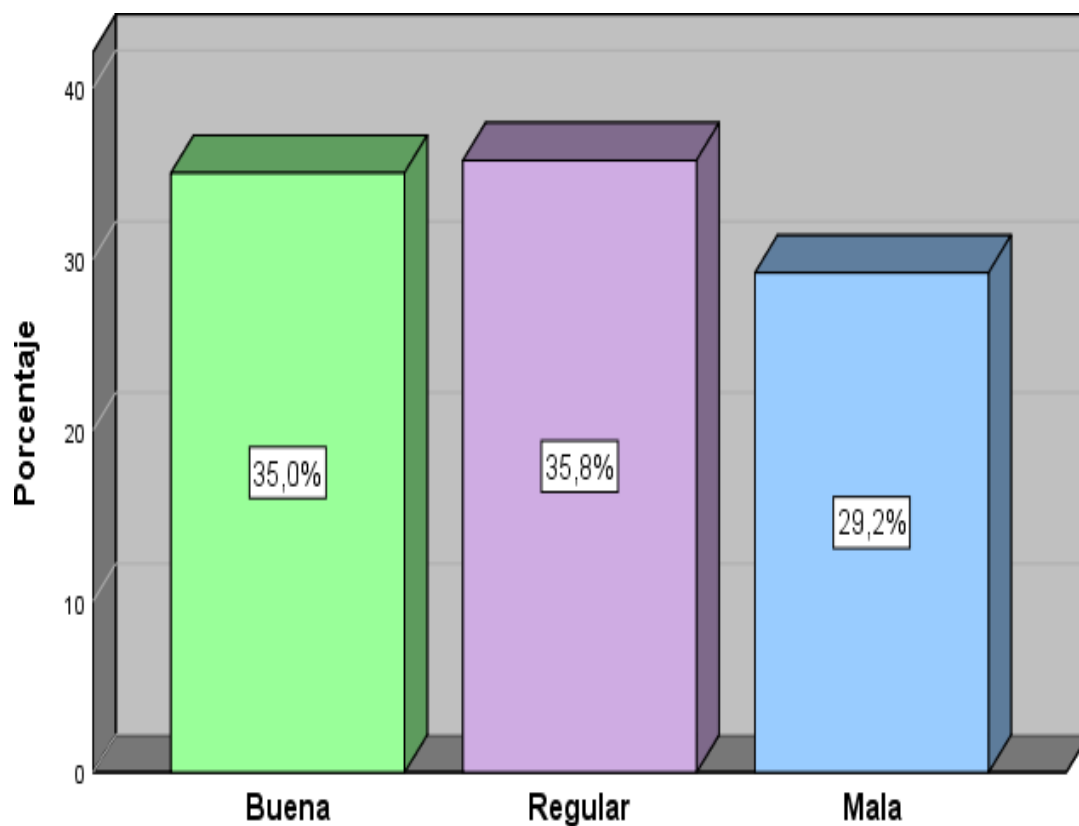


Tabla 11. Clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS4 Aguaytía – Ucayali 2021

Clima organizacional	N = 137	
	N	%
Mala	36	26.3
Regular	53	38.7
Buena	48	35.0
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 11, concerniente al clima organizacional percibida por el personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad manifiestan que es regular [38.7%(53)], más de un tercio mencionan que es buena [35.0%(48)] y en menor proporción afirman que es mala [26.3%(36)].

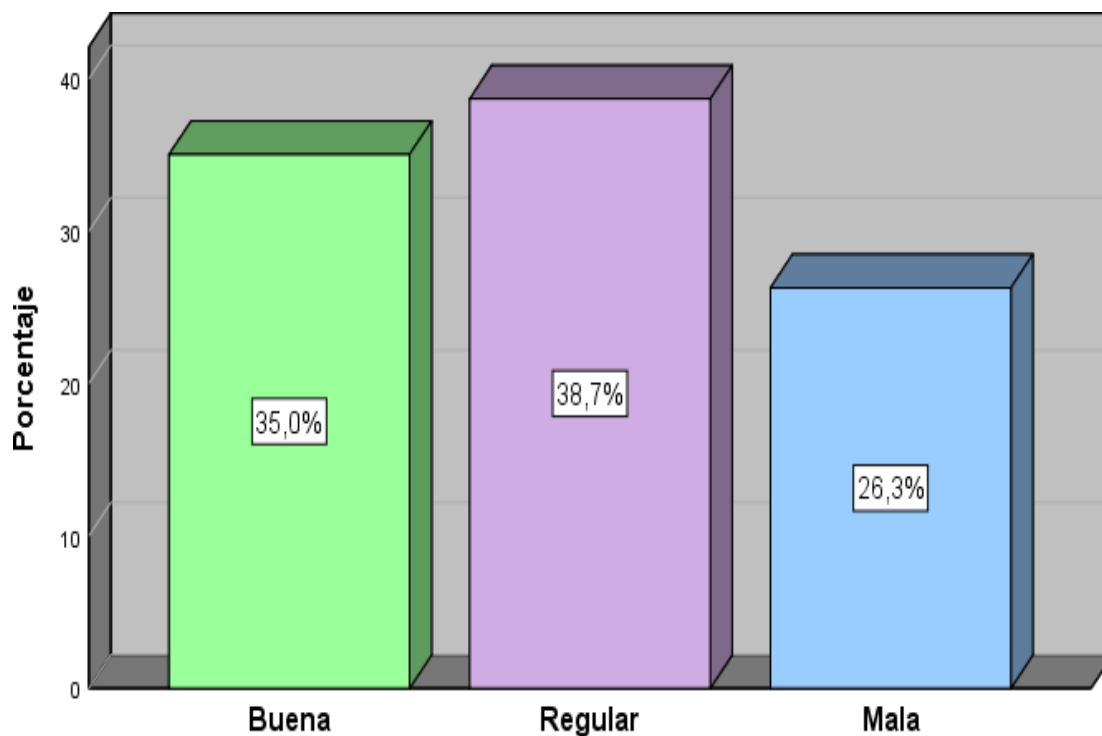


Tabla 12. Satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS4 Aguaytía – Ucayali 2021

Satisfacción laboral	N = 137	
	N	%
Mala	35	25.5
Regular	42	30.7
Buena	60	43.8
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 12, en razón a la satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad manifiestan que es buena [43.8% (60)], un 30.7% (42) refiere que es regular y en menor proporción afirman que es mala [25.5% (35)].

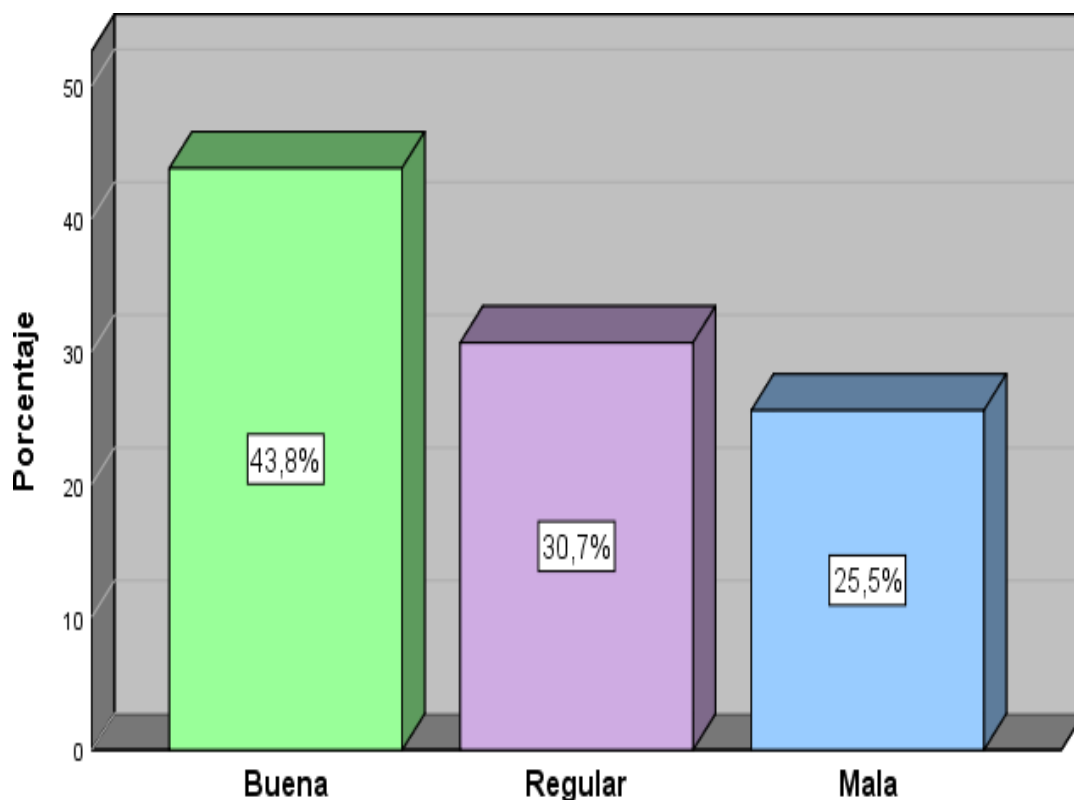


Tabla 13. Cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Cultura organizacional	N = 137	
	N	%
Mala	47	34.3
Regular	55	40.1
Buena	35	25.5
Total	137	100.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04)

Análisis e interpretación

En la tabla 13, referente a la cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor proporción manifiestan que es buena [40.1%(55)], un 34.3%(47) refiere que es regular y en menor proporción afirman que es mala [25.5%(35)].

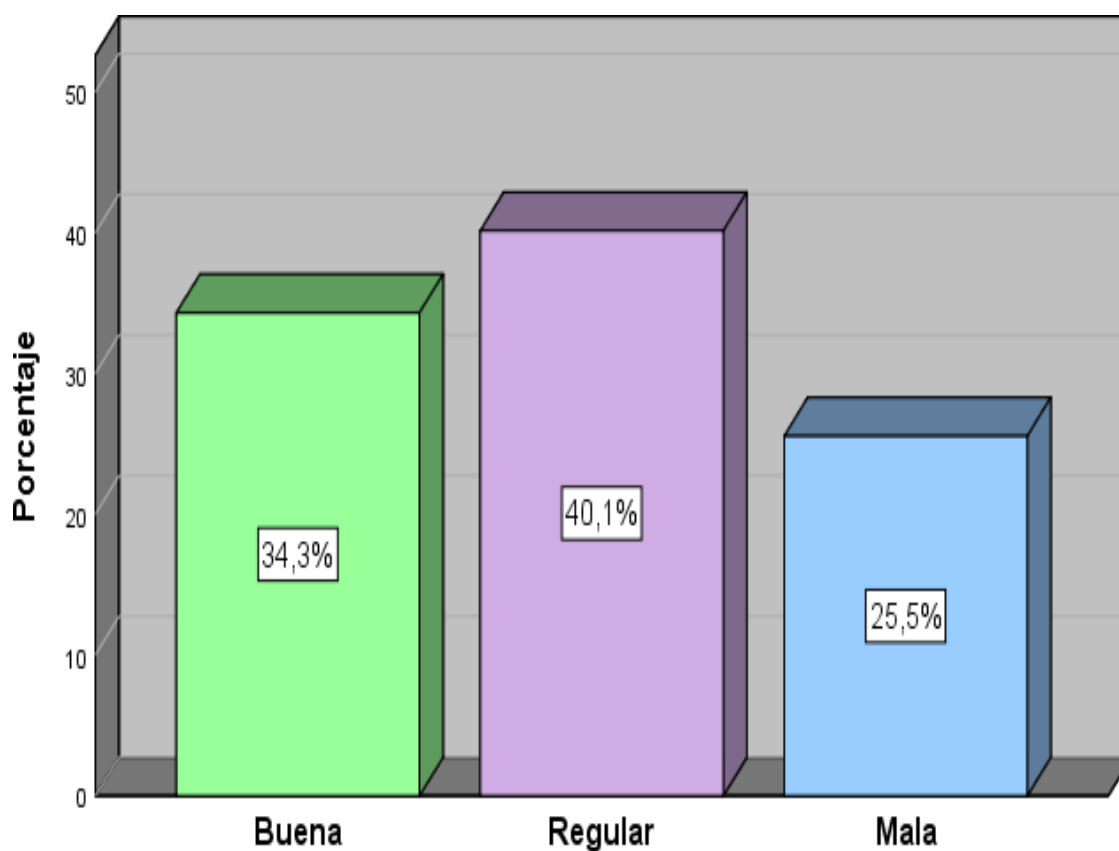


Tabla 14. Gerencia del potencial humano y perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Perfil de la organización					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	29	21.2	11	8.0	0	0.0
Poco eficiente	10	7.3	34	24.8	6	4.4
Ineficiente	0	0.0	17	12.4	30	21.9
Total	39	28.5	62	45.30	36	26.3

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 14, respecto a la gerencia del potencial humano y perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es poco eficiente ya la vez el perfil de la organización es regular [24.8%(34)], así mismo un 21.2%(29) lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera bueno e ineficiente o eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y al perfil de la organización.

Tabla 15. Gerencia del potencial humano e infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Infraestructura y recursos					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	35	25.5	5	3.6	0	0.0
Poco eficiente	32	23.4	17	12.4	1	0.7
Ineficiente	7	5.1	18	13.1	22	16.1
Total	74	54.0	40	29.2	23	16.8

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 15, respecto a la gerencia del potencial humano e infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y a la vez la infraestructura y recursos es buena [24.8%(34)], así mismo un 23.4%(32) lo califican como poco eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y a la infraestructura y recursos.

Tabla 16. Gerencia del potencial humano y comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Comunicación interna					
	Bueno		Regula		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	29	21.1	11	8.0	0	0.0
Poco eficiente	17	12.4	24	17.5	9	6.6
Ineficiente	1	0.7	18	13.1	28	20.4
Total	47	34.3	53	38.7	37	27.0

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 16, en razón a la gerencia del potencial humano y comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y a la vez la comunicación interna es buena [21.1%(29)], así mismo un 20.4%(28) lo califican como ineficiente y malo respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y comunicación interna respectivamente.

Tabla 17. Gerencia del potencial humano y actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Actitudes y valores					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	29	21.2	11	8.0	0	0.0
Poco eficiente	18	13.1	27	19.7	5	3.6
Ineficiente	1	0.7	11	8.0	35	25.5
Total	48	35.0	49	35.8	40	29.2

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 17, concerniente a la gerencia del potencial humano y las actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se aprecia que en mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es ineficiente y a la vez las actitudes y valores son malas [25.5%(35)], así mismo un 21.2%(29) lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y las actitudes y valores respectivamente.

Tabla 18. Gerencia del potencial humano y clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Clima organizacional					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	35	25.5	5	3.6	0	0.0
Poco eficiente	12	8.8	35	25.5	3	2.2
Ineficiente	1	0.7	13	9.5	33	24.1
Total	48	35.0	53	38.7	36	26.3

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 18, referente a la gerencia del potencial humano y el clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y el clima organizacional son buenas [25.5%(35)], en igual proporción lo califican como poco eficiente y regular respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y el clima organizacional respectivamente.

Tabla 19. Gerencia del potencial humano y satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Satisfacción laboral					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	32	23.4	8	5.8	0	0.0
Poco eficiente	27	19.7	20	14.6	3	2.2
Ineficiente	1	0.7	14	10.2	32	23.4
Total	60	43.8	42	30.7	35	25.5

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 19, concerniente a la gerencia del potencial humano y la satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y el clima organizacional son buenas [23.4% (32)], en igual proporción lo califican como ineficiente y malo respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y la satisfacción laboral.

Tabla 20. Gerencia del potencial humano y cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Gerencia del potencial humano	Cultura organizacional					
	Bueno		Regular		Malo	
	N°	%	N°	%	N°	%
Eficiente	35	25.5	5	3.6	0	0.0
Poco eficiente	12	8.8	37	27.0	1	0.7
Ineficiente	0	0.0	13	9.5	34	24.8
Total	47	34.3	55	40.1	35	25.5

Fuente. Cuestionario sobre gerencia del potencial humano y Cuestionario sobre gerencia del potencial humano (Anexo 04 y 05)

Análisis e interpretación

En la tabla 19, concerniente a la gerencia del potencial humano y la cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se observa que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es poco eficiente y la cultura organizacional son regular [27.0%(37)], en tanto un 25.5%(35) lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera bueno e ineficiente o eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y a la cultura organizacional.

5.2. Análisis inferencial

Tabla 21. Relación entre gerencia del potencial humano con el perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variables de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humano Perfil de la organización	0.735	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y el perfil de la organización del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor $Rho = 0.735$, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 1”.

Tabla 22. Relación entre gerencia del potencial humano con infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humano Infraestructura y recursos	0.639	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y la infraestructura y recursos del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor $Rho = 0.639$, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 2”.

Tabla 23. Relación entre gerencia del potencial humano con la comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variables de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humanoComunicación interna	0.667	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y la comunicación interna del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor Rho = 0.667, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva moderada. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 3”.

Tabla 24. Relación entre gerencia del potencial humano con las actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variables de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humanoActitudes y valores	0.729	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y las actitudes y valores del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor Rho

= 0.729, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 4”.

Tabla 25. Relación entre gerencia del potencial humano con el clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variables de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humano Clima organizacional	0.714	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y el clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor $Rho = 0.799$, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 5”.

Tabla 26. Relación entre gerencia del potencial humano con la satisfacción laboral del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variables de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humano Satisfacción labora	0.799	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y el clima organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor $Rho = 0.799$, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 5”.

Tabla 27. Relación entre gerencia del potencial humano con la cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Variabes de correlación	Rho	Significancia
Gerencia del potencial humano Cultura organizacional	0.726	0.000

Fuente. Elaboración propia

Análisis e interpretación

Al analizar mediante la prueba no paramétrica del coeficiente de Correlación de Spearman, las variables: gerencia del potencial humano y la cultura organizacional del personal que labora en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, se obtuvo un valor $Rho = 0.726$, con $p = 0.000$, siendo así el nivel de significancia menor a 0.05 se concluye que existe relación entre las variables, donde en la tabla de correlación se sitúa en un nivel de relación positiva alta. Por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis general”.

5.3. Discusión de resultados

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos en este estudio, y Ante los descubrimientos realizados por diferentes investigadores, Evaluación crítica

desde la perspectiva del investigador, mejorando así Conclusiones sobre, Gerencia Del Potencial Humano Y Cultura Organizacional en la IPRESS Aguaytía - Ucayali 2021

Es importante remarcar que los niveles de fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos utilizados, han sido óptimos, Los datos obtenidos son garantía que los instrumentos del presente estudio, podrán ser aplicados en poblaciones con características similares, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.

El estudio demuestra que; existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2022. ($Rho = 0.726$; $p = 0.000$). puesto que al recoger los datos y analizarlos detenidamente se hallaron datos significativos al momento de estudiar sus dimensiones

Entre hallazgos congruentes con el estudio se tiene a, Huayhua Puma, Nicanor (27) argumenta que el talento es un recurso estratégico para las organizaciones de servicios y que la gestión del talento tiene un impacto positivo en la ventaja competitiva. Como la gestión del talento, una disciplina que busca cumplir los objetivos organizacionales de forma estructurada y a través del esfuerzo humano coordinado. Esto también se aplica a los efectos beneficiosos de las prácticas de gestión estratégica sobre las acumulaciones. En general, la práctica gerencial combina: el control, la ejecución, la negociación, el pensamiento, el liderazgo y la toma de decisiones. Al igual que Rolando Mario, Polleri Galdos (28) argumentó que la gestión del talento incide directamente en el desempeño de los empleados, así lo demuestran los resultados de una encuesta realizada a los empleados, donde el 34% alcanzó el nivel de desempeño, el 12% el nivel de potencial y el 19% el nivel de conocimiento. en la legislación laboral, que se consideran los niveles más importantes de la gestión del talento, también solo el 28% de los encuestados indicó que los empleados son evaluados constantemente por su desempeño laboral. De igual forma, García Fabián, Leslie Milagros (33)

mencionaron que existe una relación entre la variable independiente (potencial humano) y la variable dependiente (desempeño laboral) debido a que ambas variables son muy importantes en las organizaciones. Agregó que la rentabilidad y el crecimiento de toda empresa siempre depende del potencial y esfuerzo de trabajo de las personas que la igualan.

Otro hallazgo con el cual se coincide es de, Chipana Quispe De Otazu, Valeria Fany (30) indican que existe una relación entre las variables de cultura organizacional y la gestión de la calidad. Asimismo, de Villarruel Esquivel, Oscar Alberto (31) señaló que la gestión del talento y la cultura organizacional son bien recibidas por la mayoría de los empleados. Asimismo, Mena Chávez, Wikler (36) concluyó que la GRH tiene un impacto positivo e importante en la cultura organizacional de la alta dirección.

Por su parte Lucena, Emilia (19) afirma que el liderazgo y la cultura organizacional de la empresa se vuelven factores importantes en el análisis, ya que los dos elementos combinados en el contexto de la tesis deben corresponder a los cambios que debe producir el ser humano como persona que actualmente desempeña sus funciones en la organización, como resultado, los líderes tienen una nueva visión de canalizar el talento, lo que les permite cambiar las condiciones organizacionales más allá de diferentes áreas de la sociedad..

De otro lado, Puruncaja Chisaguano, Mercy Elizabeth (20) agregó que las acciones sugeridas deben enfocarse en mejorar las relaciones entre compañeros, jefes y subordinados, motivando un mejor desempeño y reconociendo los logros individuales y de equipo, además de promover una cultura de participación, comunicación y trabajo en equipo. En la misma línea, Arancibia Morales, Diego Andrés; SilvaJiménezb, Diego; Cortés Telloc, Fernando Alex; Méndez Celis, Paula Beatriz. (21)Explico que el clima y la cultura organizacionales son una parte importante del buen funcionamiento y desarrollo de un establecimiento de salud.

Asimismo, Rodríguez Arimuya, Paola Del Rocío; Gutiérrez Ramos, Fernando (12) Fernando (12) explica que los factores significativos que afectan el normal desarrollo de los miembros de la institución son: estilos de dirección autocráticos, estilos de dirección democráticos que no toman en cuenta sus puntos de vista e ideas, el flujo de comunicación vertical, su falta de reconocimiento. resultados, teniendo en cuenta la comunicación hacia abajo, es importante resaltar que la influencia del clima organizacional permitirá a la gerencia implementar programas de mejora del clima laboral, mientras las prácticas comerciales relacionadas con la gestión del talento mejorarán la toma de decisiones organizacionales. De igual forma, Kondori Nalvarte, Medalita Beatriz (26), menciona “una relación positiva y significativa entre las dimensiones del comportamiento organizacional, la comunicación organizacional y la compensación laboral y el desempeño laboral”. Llegó a la conclusión de que "existe una relación positiva significativa y de bajo nivel entre la gestión de los recursos humanos y el desempeño del personal sanitario".

Campos Lozano, Evelin Pierina (34) observó que las características de los diferentes tipos de empleados no afectaban las percepciones de los profesionales de la salud sobre el ambiente de trabajo y las actitudes de compromiso de los profesionales de enfermería.

Fonseca Trujillo, Dielsa Karen (35) demostró la cultura organizacional de los trabajadores de la salud, el 57,8% mostró que la cultura organizacional necesita mejorar, el 22,2% mostró una cultura organizacional saludable y el 20% mostró una cultura organizacional no saludable. La motivación laboral fue media en el 64,4%, alta en el 24,4% y baja en el 11,1%. Finalmente. Existe una relación positiva significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral ya que Rho S es 0.81; además, el valor de p es 0.000 ($p < 0.05$), por lo que las variables estudiadas están correlacionadas; así resulta que la higiene. cuanto más favorable sea la motivación de las personas para trabajar, más adecuada se formará la cultura organizacional en la institución.

En su estudio, Nieves Aquino, Clinkton Diego (37) mencionaron que más de un tercio de las enfermeras creían que las estrategias de motivación eran suficientes. Con respecto al clima organizacional, la mitad de los encuestados evaluó que el clima organizacional en la institución es positivo. Uso de estrategias de incentivos estadísticamente vinculados al clima organizacional en el sector enfermería [$X^2 = 7.807$; $p = 0,005$]. también encontró correlaciones significativas entre el uso de estrategias motivacionales y las dimensiones de la cultura laboral [$X^2 = 9.584$; $p = 0,002$], diseño organizacional [$X^2 = 4,643$; $p = 0,031$] y potencial humano [$X^2 = 12,457$; $p = 0,000$].

Cabrera Vela, Paula Rosa (38) mencionó que el clima organizacional era moderadamente favorable. Por otro lado, el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral, $p\text{-value}=0.00001 < \alpha=0.05$, el desempeño laboral se relaciona significativamente con el clima organizacional en la dimensión de logro personal ($p\text{-value}=0.00001 < \alpha= 0.05$) , participación laboral ($p\text{-value}=0.00001 < \alpha=0.05$), supervisión ($p\text{-value}=0.00001 < \alpha=0.05$), comunicación ($p \leq 0.000$) y condiciones de trabajo ($p\text{-value}=0.00001 < \alpha=0.05$).

Entre estudios que se contraponen tenemos a, Zambrano Pazmiño, Diana Karina (18) quien mencionó que en su estudio la comunicación insuficiente limitaba la sinergia y el trabajo en equipo, por lo que las jerarquías deberían ser más flexibles para permitir que los colaboradores participen más en la toma de decisiones para promover el empoderamiento de los miembros en cuanto a las instituciones y el logro de las metas institucionales. Las organizaciones necesitan promover estándares para que las personas actúen con responsabilidad, y este avance se logrará a través de manuales de procesos, manuales de procedimientos, normas internas de trabajo y políticas de talento y clientes.

5.4 Aporte científico.

Este estudio, fue de gran aporte a la comunidad científica, puesto que al ser un estudio relacional halló la relación entre ambas variables demostrando la correlación entre estas, afirmando que a mayor calidad de la gerencia del potencial humano mejor será la cultura organizacional en los colaboradores. También servirá de base para posteriores estudios en diferentes contextos, con distintas poblaciones, lo que hará posible el descubrimiento de nuevos conocimientos asimismo los instrumentos servirán, como guía para posteriores estudios, donde podrán emplear las técnicas e instrumentos de medición que se crearon; con ello servir de aporte teórico y metodológico a futuros estudios de investigación.

CONCLUSIONES

- PRIMERO:** Al determinar la relación Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021; se encontró que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es poco eficiente y la cultura organizacional son regular, en tanto un cuarto de la muestra lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera bueno e ineficiente o eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y a la cultura organizacional, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.726$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se aceptala hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis general”
- SEGUNDO:** Evaluando la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y perfil organizacional percibida por el personal de salud; se halló que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es poco eficiente y a la vez el perfil de la organización es regular, así mismo un 21.2%(29) lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera bueno e ineficiente o eficiente y malo a lagerencia del potencial humano y al perfil de la organización, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho= 0.735$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 1”.

TERCERO: Al identificar la relación de Gerencia del Potencial Humano con la infraestructura y recursos, de la Cultura Organizacional percibida por el personal de salud; se encontró mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y a la vez la infraestructura y recursos es buena, así mismo un 23.4% (32) lo califican como poco deficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y a la infraestructura y recursos, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.639$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 2”.

CUARTO: Identificando la relación de Gerencia del Potencial Humano con la comunicación interna, de la Cultura Organizacional percibida por el personal de salud; se encontró en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y a la vez la comunicación interna es buena, así mismo un 20.4% (28) lo califican como ineficiente y malo respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y comunicación interna respectivamente, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.667$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva moderada, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 3”.

QUINTO: Determinando la relación de Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional percibida por el

personal de salud; se encontró mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es ineficiente y a la vez las actitudes y valores son malas, así mismo un 21.2%(29) lo califican como eficiente y bueno respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y las actitudes y valores respectivamente, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.729$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 4”.

SEXTO: Contrastando la relación de Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional percibida por el personal de salud; se encontró que en mayor proporción consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y el clima organizacional son buenas [25.5%(35)], en igual proporción lo califican como poco eficiente y regular respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y el clima organizacional respectivamente, posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.726$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 5”.

SÉPTIMO: Al determinar la relación de Gerencia del Potencial Humano con la satisfacción laboral de la Cultura Organizacional percibida por el personal de salud; se encontró que en mayor cantidad consideran que la gerencia del potencial humano es eficiente y el clima organizacional

son buenas [23.4%(32)], en igual proporción lo califican como ineficiente y malo respectivamente; en tanto ninguna persona lo considera eficiente y malo a la gerencia del potencial humano y la satisfacción laboral; posteriormente dichas variables fueron analizadas mediante el coeficiente de Correlación de Spearman, donde se obtuvo un valor $Rho = 0.714$, con $p = 0.000$, demostrando que existe relación entre las variables, interpretándose como la existencia de relación positiva alta, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación, señalando que “Hipótesis específica 6”.

SUGERENCIAS

A la institución

- Dar a conocer los hallazgos encontrados en nuestra investigación.
- Fortalecer la cultura organizacional de los ejecutivos, enfatizando sus tres aspectos.
- Continuar evaluando periódicamente el desempeño laboral.
- Buscar incentivos a perpetuidad e incentivar a los profesionales de enfermería a través de resoluciones afirmativas y/o de alta frecuencia, o cambiar la remuneración en función del valor de su trabajo.

A los profesionales de enfermería

- Capacitación continua para buenos indicadores de desempeño laboral.
- Incrementar el cumplimiento institucional y practicar la cultura organizacional.
- Realizar capacitaciones al personal en temas de calidad de servicio, atención al cliente y valores organizacionales clave (trabajo en equipo, flexibilidad e identidad). Está dirigido por profesionales experimentados que pueden instruir adecuadamente a los trabajadores.

A la comunidad científica

- Difundir los resultados de nuestra investigación a las instituciones en estudio y a la comunidad investigadora
- Que sigan realizando estudios enmarcados en la gestión administrativa
- Continuar nuevas investigaciones relacionadas con la gestión del potencial humano y la cultura organizacional para comprender las verdaderas dependencias de las variables para permitir la implementación de planes de mejora.

REFERENCIAS

- 1.. Daniel Eulogio GS. La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital De Chacabamba - Periodo 2017. tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2017.
2. Universidad Internacional de La Rioja. ¿Qué es la gestión del talento humano y cuáles su ámbito de aplicación? [blog].; 2021 [cited 2021 enero 15. Available from: <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/gestion-talento-humano/#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20hace%20referencia%20al%20conjunto%20de,son%20parte%20de%20la%20empresa.>
3. Niño de Guzmán Miranda C. La cultura organizacional en el contexto de la globalización. Dialnet. 2015 marzo- junio; 5(2): p. 27.
4. Gestión. El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es supprincipal problema [Documento].; 2015 [cited 2020 enero 16. Available from: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>.
5. William J. Desarrollo del Potencial Humano [Documento].; 2019 [cited 2020 enero 16. Available from: https://desarrollohumano.umanizales.edu.co/?page_id=30.
6. Ssepulveda C. Desarrollo Humano [blog].; 2019 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://celsoramossepulveda.blogspot.com/2019/03/act7-potencialidades-y-factores-que.html>.
7. Piero R. Habilidades gerenciales [Documento].; 2020 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html#:~:text=Las%20habilidades%20gerenciales%20son%20aquellas,%C3%B3ptima%20una%20empresa%20u%20organizaci%C3%B3n.>

8. Fernández h. Qué es el Liderazgo: Importancia, estilos, habilidades y mitos [blog].; 2020 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://economyatic.com/liderazgo/>.
9. Meneses, SC. Asistencia Gerencial Estratégica. [blog].; 2019 [cited 2021 mayo 23. Available from: <http://www.asisge.com/editorial/calidad-en-el-servicio>.
10. Centro latinoamericano de administración para el desarrollo. Desarrollo del Potencial Humano en el Trabajo [Taller Iberoamericano]; 2013 [cited 2019 enero 16. Available from: <http://old.clad.org/documentos/otros-documentos/Prospecto-%20Curso%20Desarrollo%20Potencial%20Humano-%20Cr.pdf>.
11. Talentum. Como identificar los problemas de una cultura organizacional débil dentro de una empresa. [internet].; 2018 [cited 2020 enero 16. Available from: <https://talentum.com.bo/blog/como-identificar-los-problemas-de-una-cultura-organizacional-debil-dentro-de-una-empresa/>.
12. Rodríguez Arimuya PDR, Gutiérrez Ramos F. El clima organizacional en el desempeño de los colaboradores de la asociación del club de regatas lima - sede chorrillos. Tesis licenciatura. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de comunicación y ciencias administrativas; 2018.
13. Fuentes Velásquez AF. [blog].; 2018 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.beedigital.es/contratacion-laboral/la-importancia-de-la-comunicacion-interna-en-la-empresa/>.
14. Prieto Bascón M. [documento].; 2011 [cited 2021 mayo 23. Available from: https://archivos.csif.es/archivos/andalucia/ensenanza/revistas/csicsif/revista/pdf/Numero_41/MIGUEL_ANGEL_PRIETO_BASCON_01.pdf.
15. Orellana Nirian P. Clima organizacional [internet].; 2019 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://economipedia.com/definiciones/clima-organizacional.html>.
16. Atalaya Pisco MC. Satisfacción laboral y productividad. Revista de psicología. 1999; 3(5).

17. Curillo Ccanto C, Paima Arma MA. Gerencia del potencial humano y cultura ' organizacional en el Centro De Salud Pomacochas, Amazonas 2016. Tesis magistral. Callao: Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado; 2016.
18. Zambrano Pazmiño DK. a cultura organizacional en la calidad del servicio al cliente de la Cooperativa De Ahorro Y Crédito 1 de julio. Tesis. Ambato: Universidad TécnicaDe Ambato, Facultad De Ciencias Humanas Y De La Educación; 2017.
19. Lucena E. “Liderazgo y cultura organizacional en el contexto empresarial”. Revista Científica del Decanato de investigación y Posgrado de la Universidad Fermín Toro.2021; 1.
20. Puruncaja Chisaguano ME. Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro. tesis. Ecuador: Universidad Católica DeSantiago De Guayaquil, Sistema de Posgrado; 2021.
21. Arancibia Morales DA, Silva Jiménez D, Cortés Tello FA, Méndez Celis PB. Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de Salud:Una Revisión Sistemática. Unsis. 2021 enero-Abril; 8(22).
22. Villegas Cedeño AB, Bello Sabando BJ. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud -Seguro Campesino Portoviejo. Artículo de investigación. 2021; 6(5).
23. Gonzales Anconeira HJ. Cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores de la Gerencia Central de Potencial Humano - Ministerio Público 2016. Tesis. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
24. Robles Gamarra KV. Clima organizacional y la relación con la satisfacción laboral en los profesionales médicos del departamento de medicina del hospital nacional Sergio e. Bernales durante el año 2016. Tesis. Lima: Universidad Privada San JuanBautista, Facultad de Ciencias de la Salud; 2016.

25. Gómez Quispe F. La gestión del talento humano y la cultura organizacional en el Centro Materno Infantil San José de la Dirección de Red de Salud de Villa el Salvador, Lurín, Pachacamac y Pucusana 2017. Tesis magistral. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Posgrado; 2017.
26. Condori Nalvarte MB. Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral” percibido en el personal médico asistencial del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen periodo febrero – diciembre del año 2018”. Tesis. Lima: Universidad Privada San Juan Bautista, Facultad de Ciencias de la Salud; 2018.
27. Huayhua Puma N. Importancia de la gerencia estratégica del talento humano y su influencia en la competitividad de la empresa corporación R&H Sociedad Comercial De Responsabilidad Limitada – Arequipa 2017. Tesis. Lima: Universidad Nacional de San Agustín, Facultad de Ciencias Contables y Financieras; 2017.
28. Rolando Mario PG. La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de los institutos públicos superiores de formación técnica de Lima Metropolitana. Tesis magistral. Lima: Universidad Inca Garcilazo de La Vega, Escuela de Posgrado; 2017.
29. Salazar Grandez E. “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, chachapoyas, 2019”. Revista científica. 2021; 4(1).
30. Chipana Quispe De Otazu VF. Cultura organizacional y gestión de calidad en los colaboradores de la UGEL Arequipa Sur 2019. tesis. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa; 2021.
31. Villarruel Esquivel OA. Gestión del talento humano y cultura organizacional en la empresa de servicios educativos SISE, Lima, 2020. tesis. Lima: Universidad César Vallejo; 2021.

32. Salazar Grandez E. "Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes de la escuela profesional de Ciencias de la Comunicación de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, 2019. tesis. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación; 2021.
33. García Fabián LM. Potencial humano y el rendimiento laboral de los colaboradores del tragamonedas “La Torre De Babel” en la ciudad de Huánuco 2017. Tesis licenciatura. Huánuco: Universidad De Huánuco, Facultad de CienciasEmpresariales; 2017.
34. Campos Lozano EP. Clima y Compromiso Organizacional de los profesionales de salud del Hospital de Contingencia Tingo María- Huánuco, 2019. tesis. Huánuco Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2020.
35. Fonseca Trujillo DK. Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalés 2018. tesis. Huánuco: Universidad NacionalHermilio Valdizán, Escuela De Posgrado; 2018.
36. Mena Chávez W. “Gestión de recursos humanos y cultura organizacional de la alta dirección del Gobierno Regional De Huánuco - 2021”. tesis. Huánuco: Universidad De Huánuco, Escuela De Posgrado; 2021.
37. Nieves Aquino CD. Aplicación de estrategias motivacionales y su relación con el clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Regional HermilioValdizán Medrano – Huánuco 2019. tesis. Huánuco: Universidad De Huánuco, Facultad De Ciencias De La Salud; 2021.
38. Cabrera Vela PR. Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores delHospital I Huariaca – 2019. tesis. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán,Escuela De Posgrado; 2021.

39. Livia Cespedes E. Factores que inciden en la gerencia de la empresa Treboli Producciones S.A.C. Huaral – durante el periodo 2017. Tesis licenciatura. Huánuco: Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo; 2017.
40. Aristazabal GP BDSAea. El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Unareflexión en torno a su comprensión. Scielo. 2011 diciembre; 8(4).
41. Giraldo A TMM Ae. La promoción de la salud como estrategia para el fomento de estilos de vida saludables. Scielo. 2010 Abril; 15(1).. .
42. F. T. Aplicación del modelo de Nola Pender a un adolescente con sedentarismo. Medigraphic. 2010 Enero; 9(1).. .
43. Hernández Ortiz J, Gómez Torres D. Una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería. Redalyc. 2010 julio-septiembre; 14(3).
44. Mauricio Sanabria R. De los conceptos de administración, gobierno, gerencia, gestión y management: algunos elementos de corte epistemológico y aportes para una mayor comprensión. Univer&Empresa. 2007 julio-diciembre; 6(13).
45. Artianee. Introducción de la Administración de Potencial Humano [Blog].; 2013 [cited 2020 enero 16. Available from: <http://artianee.blogspot.com/2013/05/definicion-de-potencial-humano.html>.
46. Hernández Rodríguez L. Potencial humano: una concepción de la salud desde el paradigma sistémico de investigación. [Documento]. [cited 2020 enero 16. Available from: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULO S/ArticulosPDF/0720H098.pdf>.
47. Tito Humani PL. El potencial humano y los estímulos organizacionales. Tesis para optar el grado de magister. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ciencias Administrativas; 2005.
48. Arce E. Capacidad directiva y de gerencia; Capacidad directiva y de gerencia. 2006 octubre; (203).

49. Cabrera C. Emprendices. [Online].; 2013 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.emprendices.co/3-habilidades-que-todo-lider-gerente-debe-tener/>.
50. Akio Kawata P. Desarrollo del liderazgo [Documento].; 2009 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://targethiv.org/sites/default/files/file-upload/resources/desarrollo-de-liderazgo.pdf>.
51. Aguirre León G, Serrano Orellana B, Sotomayor Pereira G. el liderazgo de los gerentes de las Pymes de Machala [Documento].; 2017 [cited 2021 mayo 23. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n1/rus27117.pdf>.
52. Aula fácil. La Calidad en los Servicios [blog].; 2021 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.aulafacil.com/cursos/organizacion/calidad-en-la-empresa-y-organizaciones/la-calidad-en-los-servicios-l20210>.
53. Gautreaux Guzmán A. Relación entre competitividad e internacionalización de lasMIPYMES [blog].; 2018 [cited 2021 mayo 23. Available from: <http://internacionalvision.blogspot.com/2018/01/relacion-entre-competitividad-e.html>.
54. Hernández García A. Competitividad e internacionalización empresarial [blog].; 2013 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.foromarketing.com/competitividad-internacionalizacion-empresarial/>.
55. Archivo general de la nación. Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos [Documento].; 2016 [cited 2020 enero 16. Available from:https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/228989/InterPARES_3_020617.pdf.
56. Charón Durive L. Importancia de la cultura organizacional para el desarrollo del sistema de gestión de la calidad. Redalyc. 2007;(5).
57. Salazar Estrada G, Guerrero Pupo J, Machado Rodríguez YB, Cañedo Andalia R. Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. Scielo. 2009; 20(4).

58. Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado. Lima: Universidad san Ignacio de Loyola, Facultad de Ciencias Empresariales; 2016.
59. Fuentes Velásquez AF. La comunicación interna y su impacto organizacional para lograr resultados [blog].; 2021 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-interna-impacto-2/>.
60. Estela Raffino M. Comunicación interna [blog].; 2020 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://concepto.de/comunicacion-interna/>.
61. Miguel Belda L. La comunicación dentro del marketing [blog].; 2021 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.marketing-xxi.com/la-comunicacion-interna-119.htm>.
62. Pérez Porto J, Gardey A. Definición de satisfacción laboral [blog].; 2011 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://definicion.de/satisfaccion-laboral/>.
63. Caballero Rodríguez K. El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza [Documento].; 2002 [cited 2021 mayo 23. Available from: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev61COL5.pdf>.
64. Fonseca A, Martel S, Rojas V, Flores V, Silna. V. Investigación Científica En Salud con Enfoque Cuantitativo. Huánuco; 2012
65. Sampieri RH. Metodología de la Investigación. Sexta ed. Mexico: McGRAW-HILL ;2014

ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO

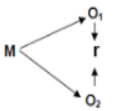


MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

Título: Gerencia del potencial humano y cultura organizacional de la IPRESS Aguaytía – Ucayali 2021. Autor: Abner Ramos Alania

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS VARIABLES	METODOLOGÍA		
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Qué relación hay entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía– Ucayali 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Determinar la relación Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>Evaluar la relación entre la</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021?.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre Gerencia del potencial humano y cultura organizacional IPRESS en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021?.</p>	<p>ÁMBITO</p> <p>El estudio se realizó en la IPRESS Aguaytía RIS– 4 Aguaytía el cual está ubicado en el departamento de Ucayali, provincia de Padre abad, distrito de Padre Abad, ubicado actualmente en Jr: Lamas N° 280 Carretera</p>	<p>MÉTODO Científico</p> <p>TIPO ESTUDIO</p> <ul style="list-style-type: none"> - Según participación del investigador fue de tipo observacional. - Según la planificación de la toma de datos la investigación será prospectivo. - Según el número de ocasiones que se 	<p>TÉCNICA</p> <p>Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO</p> <p>Cuestionario sobre gerencia del potencial humano</p> <p>Cuestionario sobre cultura organizacional</p> <p>PROCEDIMIENTOS DE RECOJO DATOS</p> <p>Se utilizo el programa estadístico SPSS V25 y la hoja de cálculo Excel</p>

<p>comunicación interna, en la Cultura Organizacional? ¿Cómo se relaciona la Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional? ¿De qué manera se relaciona la Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional? ¿Cuál es la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción laboral, de la Cultura Organizacional? ¿Qué relación hay entre Gerencia del Potencial Humano y Perfil de la organización, en la</p>	<p>Gerencia del Potencial Humano y comunicación interna, en la Cultura Organizacional Relacionar la Gerencia del Potencial Humano con las actitudes y valores, de la Cultura Organizacional. Determinar la relación de Gerencia del Potencial Humano con el clima organizacional, de la Cultura Organizacional. Relacionar Gerencia del Potencial Humano y la satisfacción</p>	<p>VARIABLE DEPENDIENTE: Gerencia del potencial humano INDICADORES DE LA VD: - Capacidad directiva y de gerencia - Liderazgo - Calidad de servicio - Competitividad e internacionalización VARIABLE INDEPENDIENTE: Cultura organizacional INDICADORES DE LA VI - Comunicación interna - Actitudes y valores - Clima organizacional - Satisfacción laboral - Perfil de la organización</p>	<p>Federico Basadre Km. 160 Ucayali POBLACIÓN Conformada por 137 personal de salud IPRESS Aguaytía 2021. MUESTRA: 137 personales de salud, por lo que se denominara población muestral TIPO DE MUESTREO: Tipo censal porque se considerará a toda la población. CRITERIOS DE SELECCIÓN: CRITERIOS DE INCLUSIÓN</p>	<p>mide las variables, el estudio fue de tipo transversal - Según la cantidad de variables el estudio fue analítico. NIVEL DE INVESTIGACIÓN El Nivel fue correlacionar ya que la estadística mostrara la dependencia entre las variables DISEÑO DE INVESTIGACIÓN El diseño fue relacional cuyo esquema es el siguiente Esquema:</p>	<p>para procesar los datos, para el procesamiento de los datos. La confiabilidad de los instrumentaos se harán mediante las pruebas de Alfa de Crombach y Kr-20 Plan de tabulación y análisis de datos Una vez concluido con la recolección de datos, se codificarán y luego serán digitados en una hoja de cálculo Excel 2016, posteriormente serán trasladados al programa estadístico SPSS versión 22 para Windows, para ser presentadas en tablas, haciendo uso de la estadística descriptiva con porcentajes.</p>
---	---	---	---	--	--

<p>Cultura Organizacional? ¿De qué manera se relaciona Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional??</p>	<p>laboral, de la Cultura Organizacional. Evaluar la relación entre la Gerencia del Potencial Humano y Perfil de la organización, en la Cultura Organizacional. Indicar la relación entre Gerencia del Potencial Humano e infraestructura y recursos de la Cultura Organizacional.</p>	<p>- infraestructura y recursos VARIABLE INTERVINIENTES: Características sociodemográficas</p>	<p>Personal de salud que acepte firmar el consentimiento informado. Personal de salud que se encuentre laborando en la IPRESS Aguaytía RIS 4 – Aguaytía – Ucayali 2021. Personal de salud que desee participar en la investigación Personal de salud nombrados, CAS, y SERUMS</p>	 <p>Donde: M = Muestra O₁ = Observación de la V.1. O₂ = Observación de la V.2. r = Correlación entre dichas variables.</p>	
--	--	---	---	---	--



ANEXO 02
CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD NACIONAL
HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA

A través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada “GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA IPRESS AGUAYTÍA RIS 4 AGUAYTÍA - UCAYALI 2021”. Habiendo sido informada del propósito de la misma, así como de los objetivos; y teniendo la confianza plena que la información que en el instrumento vierta será solo y exclusivamente para fines de la investigación en mención, además confió en que la investigadora utilizara adecuadamente dicha información asegurándome la máxima confidencialidad.

Firma

DNI.....

ANEXO 03

CUESTIONARIO DE CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS



UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA Y GESTIÓN SANITARIA



N°:

Fecha: //

Título de la investigación: Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021.

Instrucciones. Es necesario precisar que este cuestionario es de utilidad exclusiva para la investigación y es de carácter anónimo y confidencial. Esperando obtener sus respuestas con veracidad se le agradece anticipadamente su valiosa participación.

Muchas gracias.

CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS

1.- ¿Cuántos años cumplidos tiene?

- a) 20 a 30
- b) 21 a 40
- c) 41 a mas

2. sexo

- a) Femenino
- b) Masculino

3. ¿Cuál es su ocupación y su cargo?

- a) Jefe de servicio
- b) Colaborador
- c) Gerente

4. ¿Cuál es su grado académico alcanzado?

- a) Técnico
- b) Licenciado
- c) Obstetra
- d) Magister
- e) Doctorado

5. ¿Cuál es la modalidad de su contrato?

- a) Nombrado
- b) CAS

ANEXO 04
CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL
HUMANO



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



ESCUELA DE POSGRADO

Nº:

Fecha: //

Título de la investigación Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali 2021

Instrucciones. Estimado trabajador de salud, en el siguiente test, sírvase marcar con un aspa (X) en la respuesta de cada ítem que se está evaluando respecto a gerencia del potencial humano

Muchas gracias.

Ítems	Reactivos	Si	No
Capacidad directiva y de gerencia			
1	La autoridad de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía me proporciona solución inmediata a los problemas del lugar		
2	Considero que las autoridades la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía tienen capacidades de gestión gerencial		
3	Considero que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía RIS 4 AGUAYTÍA son personas que innovadoras y de cambio		
4	La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía RIS 4 AGUAYTÍA cuenta con un plan para la mejora continua		
5	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía RIS 4 Aguaytía tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar		
6	La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura		
7	Hay en La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía hay un comité de calidad		
8	En La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Contamos con un programa de capacitación para el personal.		
9	En La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo		
10	En La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del personal acorde a las funciones realizadas		
11	En La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, contamos con un organigrama.		

Liderazgo			
12	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía RIS 4 AGUAYTÍA cumplen sus funciones adecuadamente		
13	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS–4 Aguaytía RIS 4 AGUAYTÍA fueron elegidos por su capacidad de liderazgo		
14	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía RIS 4 AGUAYTÍA asignan de forma oportuna funciones al personal		
15	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal		
16	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es de alta competitividad para ocupar el cargo		
17	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytía RIS–4 Aguaytía		
Calidad de servicio			
18	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, cuenta con un sistema de calidad.		
19	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.		
20	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.		
21	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.		
22	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.		
Competitividad e internacionalización			
23	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta		
24	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional		
25	De la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos		
26	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad		

0=no 1=si

ANEXO 05

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



Nº:

Fecha: //

Título de la investigación: Gerencia del potencial humano y cultura organizacional en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía – Ucayali

Instrucciones. Estimado trabajador de salud, en el siguiente test, sírvase marcar con un aspa (X) en la respuesta de cada ítem que se está evaluando respecto a la cultura organizacional.

Muchas gracias.

Ítems	Ítems	Si	No
Perfil de la organización			
1	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía RIS- 4 Aguaytía		
2	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía		
3	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía		
4	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía		
5	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios		
6	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía RIS- 4 Aguaytía		
7	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía		
8	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía		
Infraestructura y recursos			
9	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, cuenta con instalaciones, así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo		
10	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con materiales para la implementación de cada Ambiente o servicio		
11	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con equipos según cantidad necesaria y en buen estado		
12	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con trabajadores jefes de unidades, servicios y áreas adecuada cantidad y capacitados		

Comunicación interna			
13	La comunicación actual en la IPRESS Aguaytía RIS– 4 Aguaytía garantiza el éxito del nuestro trabajo		
14	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existen reuniones que aseguren el intercambio de información entre las autoridades y trabajadores periódicamente		
15	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía las reuniones son anunciadas con anticipación		
16	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía el tipo de comunicación es horizontal.		
Actitudes y valores			
17	Conoce cuales son los valores institucionales la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, que guían su vida laboral.		
18	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son aceptados y compartidos por todos los miembros		
19	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal		
20	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.		
21	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.		
22	Se identifica con la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía.		
23	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía.		
24	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, y sus logros más importantes		
Clima organizacional			
25	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es bueno y adecuado		
26	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado		
27	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.		
28	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son amigables		
29	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?		
30	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?		
31	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía en cuanto a recursos humanos,		

	recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.		
32	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad		
33	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión		
34	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema		
35	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado		
36	Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía RIS– 4 Aguaytía, son justas y transparentes		
37	Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones		
38	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades		
39	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal		
40	Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes		
41	Califica como alta el grado de motivación para su trabajo		
42	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS– 4 Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes		
43	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS– 4 Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes		

0=no 1=si

Ítems	Reactivos	1	2	3	4
Satisfacción laboral					
44	Le agrada su trabajo				
45	Se siente entusiasmada por volver al trabajo				
46	Como se siente con el cargo que ocupa				
47	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.				
48	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora				
49	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación				
50	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación				

51	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor				
52	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo				
53	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro				
54	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual				

1=Insatisfecho 2=Poco satisfecho 3=Satisfecho 4=Muy satisfecho

Solicitud de trabajo de cambio

ANEXO 06



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD



VALIDACIÓN POR JUECES O EXPERTOS

Hoja de instrucciones para la evaluación

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ESCUELA DE POSGRADO LICENCIATURA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL”

Nombre del experto: **Dra. Silna Teresita Vela López**

Grado: Doctora

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Perfil de la organización	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía.	2	2	2	3
	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía	3	3	3	3
	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios	3	3	3	3
	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía.	3	3	3	3
	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía.	3	3	3	3
	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía.	3	3	3	3
	El La IPRESS Aguaytía, cuenta con instalaciones, así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Infraestructura y recursos	El La IPRESS Aguaytía cuenta con materiales para la implementación de cada Ambiente o servicio	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía cuenta con equipos según cantidad necesaria y en buen estado	4	4	4	4
	El La IPRESS Aguaytía cuenta con trabajadores jefes de unidades, servicios y áreas adecuada cantidad y capacitados	4	4	4	4
Comunicación interna	La comunicación actual en la IPRESS Aguaytía garantiza el éxito del nuestro trabajo	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, existen reuniones que aseguren el intercambio de información entre las autoridades y trabajadores periódicamente	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía las reuniones son anunciadas con anticipación	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía el tipo de comunicación es horizontal.	4	4	4	4
	Conoce cuales son los valores institucionales la IPRESS Aguaytía, que guían su vida laboral.	4	4	4	4
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son aceptados y	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Actitudes y valores	compartidos por todos los miembros				
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal	4	4	4	4
	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.	4	4	4	4
	Se identifica con la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía, y sus logros más importantes	4	4	4	4
	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.	4	4	4	4
	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía son amigables	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Clima organizacional	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?	4	4	4	4
	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?	4	4	4	4
	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía en cuanto a recursos humanos, recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía, son justas y transparentes	4	4	4	4
Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal	4	4	4	4
Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes	4	4	4	4
Califica como alta el grado de motivación para su trabajo	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes	4	4	4	4
Le agrada su trabajo	4	4	4	4
Se siente entusiasmada por volver al trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Satisfacción laboral	Como se siente con el cargo que ocupa	4	4	4	4
	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.	4	4	4	4
	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación	4	4	4	4
	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor	4	4	4	4
	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo	4	4	4	4
	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro	4	4	4	4
	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta? DEBE MEJORAR LOS ITEMS DE LA DIMENSION 1 Y CONSIDERO QUE EL INSTRUMENTO ES MUY EXTENSO. QUITAR LA ULTIMA DIMENSION

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD



ANEXO N° 04
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO”

Nombre del experto: Dra. Silna Teresita Vela López

Grado: Doctorado

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad directiva y de gerencia	La autoridad de la IPRESS Aguaytía me proporciona solución inmediata a los problemas del lugar	4	4	4	4
	Considero que las autoridades la IPRESS Aguaytía tienen capacidades de gestión gerencial	4	4	4	4
	Considero que las autoridades de la IPRESS Aguaytía son personas que innovadoras y de cambio	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con un plan para la mejora continua	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura	4	4	4	4
	Hay en La IPRESS Aguaytía hay un comité de calidad	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con un programa de capacitación para el personal.	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del personal acorde a las funciones realizadas	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un organigrama.	4	4	4	4
Liderazgo	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía cumplen sus funciones adecuadamente	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía fueron elegidos por su capacidad de liderazgo	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía asignan de forma oportuna funciones al personal	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal	4	4	4	4
	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytía es de alta competitividad para ocupar el cargo	4	4	4	4
	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, cuenta con un sistema de calidad.	4	4	4	4



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Calidad de servicio	En la IPRESS Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.	3	3	3	3
Competitividad e internacionalización	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta	4	4	4	4
	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional	4	4	4	4
	De la IPRESS Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos	4	4	4	4
	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()

DRA. SILNA TERESITA VELA LÓPEZ
DNI 22414911



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL"

Nombre del experto: Rodolfo Caguí Capcha

Grado: Magister en Salud Pública y Gestión Sanitaria

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Perfil de la organización	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios	4	4	4	4
	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	El La IPRESS Aguaytía, cuenta con instalaciones, así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Infraestructura y recursos	El La IPRESS Aguaytía cuenta con materiales para la implementación de cada Ambiente o servicio	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía cuenta con equipos según cantidad necesaria y en buen estado	4	4	4	4
	El La IPRESS Aguaytía cuenta con trabajadores jefes de unidades, servicios y áreas adecuada cantidad y capacitados	4	4	4	4
Comunicación interna	La comunicación actual en la IPRESS Aguaytía garantiza el éxito del nuestro trabajo	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, existen reuniones que aseguren el intercambio de información entre las autoridades y trabajadores periódicamente	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía las reuniones son anunciadas con anticipación	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía el tipo de comunicación es horizontal.	4	4	4	4
	Conoce cuales son los valores institucionales la IPRESS Aguaytía, que guían su vida laboral.	4	4	4	4
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son aceptados y	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Actitudes y valores	compartidos por todos los miembros	4	4	4	4
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal	4	4	4	4
	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.	4	4	4	4
	Se identifica con la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía, y sus logros más importantes	4	4	4	4
	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.	4	4	4	4
	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Clima organizacional	son amigables				
	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?	4	4	4	4
	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?	4	4	4	4
	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía en cuanto a recursos humanos, recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado				
Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía, son justas y transparentes	4	4	4	4
Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal	4	4	4	4
Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes	4	4	4	4
Califica como alta el grado de motivación para su trabajo	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes	4	4	4	4
Le agrada su trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Satisfacción laboral	Se siente entusiasmada por volver al trabajo	4	4	4	4
	Como se siente con el cargo que ocupa	4	4	4	4
	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.	4	4	4	4
	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación	4	4	4	4
	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor	4	4	4	4
	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo	4	4	4	4
	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro	4	4	4	4
	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de SI, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()



Firma y sello del experto

DNI: 47272672



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
"CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO"

Nombre del experto: _____

Grado: _____

"Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad"

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad directiva y de gerencia	La autoridad de la IPRESS Aguaytia me proporciona solución inmediata a los problemas del lugar	4	4	4	4
	Considero que las autoridades la IPRESS Aguaytia tienen capacidades de gestión gerencial	4	4	4	4
	Considero que las autoridades de la IPRESS Aguaytia son personas que innovadoras y de cambio	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytia cuenta con un plan para la mejora continua	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytia tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytia cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura	4	4	4	4
	Hay en La IPRESS Aguaytia hay un comité de calidad	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytia, Contamos con un programa de capacitación para el personal.	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytia, Contamos con				



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN

FACULTAD DE ENFERMERÍA



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

	En La IPRESS Aguaytia, Contamos con un programa de capacitación para el personal.	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytia, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytia, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del personal acorde a las funciones realizadas	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytia, contamos con un organigrama.	4	4	4	4
Liderazgo	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytia cumplen sus funciones adecuadamente	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytia fueron elegidos por su capacidad de liderazgo	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytia asignan de forma oportuna funciones al personal	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytia monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal	4	4	4	4
	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytia es de alta competitividad para ocupar el cargo	4	4	4	4
	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytia	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytia, cuenta con un sistema	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Calidad de servicio	de calidad.				
	En la IPRESS Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.	4	4	4	4
Competitividad e internacionalización	En la IPRESS Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.	4	4	4	4
	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta	4	4	4	4
	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional	4	4	4	4
	De la IPRESS Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos	4	4	4	4
	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Si, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()


 Roberto Vique Copcira
 C.E. Enfermería
 CEP 83998

Firma y sello del experto

DNI: 47272694



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL”

Nombre del experto: MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES

Especialidad: LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Perfil de la organización	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios	4	4	4	4
	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía.	3	3	3	3
	El La IPRESS Aguaytía, cuenta con instalaciones, así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Infraestructura y recursos	El La IPRESS Aguaytía cuenta con materiales para la implementación de cada Ambiente o servicio	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía cuenta con equipos según cantidad necesaria y en buen estado	4	4	4	4
	El La IPRESS Aguaytía cuenta con trabajadores jefes de unidades, servicios y áreas adecuada cantidad y capacitados	4	4	4	4
Comunicación interna	La comunicación actual en la IPRESS Aguaytía garantiza el éxito del nuestro trabajo	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, existen reuniones que aseguren el intercambio de información entre las autoridades y trabajadores periódicamente	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía las reuniones son anunciadas con anticipación	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía el tipo de comunicación es horizontal.	4	4	4	4
	Conoce cuales son los valores institucionales la IPRESS Aguaytía, que guían su vida laboral.	4	4	4	4
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son aceptados y	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Actitudes y valores	compartidos por todos los miembros				
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal	4	4	4	4
	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.	4	4	4	4
	Se identifica con la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía, y sus logros más importantes	4	4	4	4
	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.	4	4	4	4
	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía son amigables	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Clima organizacional	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?	4	4	4	4
	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?	4	4	4	4
	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía en cuanto a recursos humanos, recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

	Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía, son justas y transparentes	4	4	4	4
	Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal	4	4	4	4
	Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes	4	4	4	4
	Califica como alta el grado de motivación para su trabajo	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes	4	4	4	4
	Le agrada su trabajo	4	4	4	4
	Se siente entusiasmada por volver al trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Satisfacción laboral	Como se siente con el cargo que ocupa	4	4	4	4
	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.	4	4	4	4
	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación	4	4	4	4
	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor	4	4	4	4
	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo	4	4	4	4
	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro	4	4	4	4
	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()




Firma y sello del experto

DNI:47165840



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

“CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO”

Nombre del experto: MG. LEYDI JACKELINE CHICLOTE ROBLES

Especialidad: LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad directiva y de gerencia	La autoridad de la IPRESS Aguaytía me proporciona solución inmediata a los problemas del lugar	4	4	4	4
	Considero que las autoridades la IPRESS Aguaytía tienen capacidades de gestión gerencial	4	4	4	4
	Considero que las autoridades de la IPRESS Aguaytía son personas que innovadoras y de cambio	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con un plan para la mejora continua	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura	4	4	4	4
	Hay en La IPRESS Aguaytía hay un comité de calidad	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con un programa de capacitación para el personal.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del personal acorde a las funciones realizadas	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un organigrama.	4	4	4	4
Liderazgo	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía cumplen sus funciones adecuadamente	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía fueron elegidos por su capacidad de liderazgo	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía asignan de forma oportuna funciones al personal	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal	4	4	4	4
	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytía es de alta competitividad para ocupar el cargo	4	4	4	4
	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, cuenta con un sistema de calidad.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Calidad de servicio	En la IPRESS Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.	4	4	4	4
Competitividad e internacionalización	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta	4	4	4	4
	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional	4	4	4	4
	De la IPRESS Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos	4	4	4	4
	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (X) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (X) NO ()




Firma y sello del experto

DNI:47165840



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

**VALIDACION DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO SOBRE CULTURA ORGANIZACIONAL”**

Nombre del experto: Edson Mijaíl Meza Espinoza

Grado: Magister

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Perfil de la organización	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios	4	4	4	4
	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	El La IPRESS Aguaytía, cuenta con instalaciones, así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Actitudes y valores	compartidos por todos los miembros				
	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal	4	4	4	4
	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.	4	4	4	4
	Se identifica con la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía.	4	4	4	4
	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía, y sus logros más importantes	4	4	4	4
	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.	4	4	4	4
	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía son amigables	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Clima organizacional	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?	4	4	4	4
	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?	4	4	4	4
	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía en cuanto a recursos humanos, recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema	4	4	4	4
	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía, son tomadas por las personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía, son justas y transparentes	4	4	4	4
Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades	4	4	4	4
En la IPRESS Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal	4	4	4	4
Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes	4	4	4	4
Califica como alta el grado de motivación para su trabajo	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes	4	4	4	4
Las autoridades de la IPRESS Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes	4	4	4	4
Le agrada su trabajo	4	4	4	4
Se siente entusiasmada por volver al trabajo	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Satisfacción laboral	Como se siente con el cargo que ocupa	4	4	4	4
	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.	4	4	4	4
	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación	4	4	4	4
	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación	4	4	4	4
	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor	4	4	4	4
	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo	4	4	4	4
	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro	4	4	4	4
	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO () En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()


 Mg. ELSON MORALES CARRERA
 ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
 CEP 41108 - Pno. 1135



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
“CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO”

Nombre del experto: Edson Mijaíl Meza Espinoza

Grado: Magister

“Calificar con 1, 2, 3 ó 4 cada ítem respecto a los criterios de relevancia, coherencia, suficiencia y claridad”

DIMENSIÓN	ÍTEM	RELEVANCIA	COHERENCIA	SUFICIENCIA	CLARIDAD
Capacidad directiva y de gerencia	La autoridad de la IPRESS Aguaytía me proporciona solución inmediata a los problemas del lugar	4	4	4	4
	Considero que las autoridades la IPRESS Aguaytía tienen capacidades de gestión gerencial	4	4	4	4
	Considero que las autoridades de la IPRESS Aguaytía son personas que innovadoras y de cambio	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con un plan para la mejora continua	4	4	4	4
	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar	4	4	4	4
	La IPRESS Aguaytía cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura	4	4	4	4
	Hay en La IPRESS Aguaytía hay un comité de calidad	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con un programa de capacitación para el personal.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
FACULTAD DE ENFERMERÍA



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

	En La IPRESS Aguaytía, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo	4	4	4	4
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del personal acorde a las funciones realizadas	4	4	4	3
	En La IPRESS Aguaytía, contamos con un organigrama.	4	4	4	4
Liderazgo	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía cumplen sus funciones adecuadamente	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía fueron elegidos por su capacidad de liderazgo	4	4	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía asignan de forma oportuna funciones al personal	4	3	4	4
	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal	4	4	4	4
	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytía es de alta competitividad para ocupar el cargo	4	4	3	4
	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, cuenta con un sistema de calidad.	4	4	4	4



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN



MAESTRÍA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

Calidad de servicio	En la IPRESS Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.	4	4	3	4
	En la IPRESS Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.	4	4	4	4
	En la IPRESS Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.	4	4	4	4
Competitividad e internacionalización	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta	4	3	4	4
	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional	4	4	4	4
	De la IPRESS Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos	4	4	3	4
	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad	4	4	4	4

¿Hay alguna dimensión o ítem que no fue evaluado? SI () NO (x) En caso de Sí, ¿Qué dimensión o ítem falta?

DECISIÓN DEL EXPERTO:

El instrumento debe ser aplicado: SI (x) NO ()

Mg. ELSON MARIANO VILLANOVA
 ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
 CEP 41105 - REG. 1135

Firma y sello del experto

DNI:



**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO**

HOJA DE RESPUESTAS DE LA VALIDACIÓN POR JUECES DE LA INVESTIGACIÓN TITULADA: GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN EL CENTRO DE SALUD PILLCOMARCA. HUÁNUCO 2021.

Nombre del experto: KELLY FLORENTINA JARA LUCIANO Especialidad: Lic. En Enfermería
CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO
 Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

Ítems	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Capacidad directiva y de gerencia					
1	La autoridad de la IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía me proporciona solución inmediata a los problemas de la lugar	4	4	4	4
2	Considero que las autoridades la IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía tienen capacidades de gestión gerencial	4	4	4	4
3	Considero que las autoridades de la IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son personas que innovadoras y de cambio	4	4	4	4
4	La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con un plan para la mejora continua	4	4	3	4
5	Las autoridades de la IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía tiene el sentido de aceptación a sugerencias para innovar	4	4	4	4
6	La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con mejoras continuas de los equipos y la infraestructura	4	4	4	4
7	Hay en La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía hay un comité de calidad	4	4	4	4
8	En La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Contamos con un programa de capacitación para el personal	4	4	4	4
9	En La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Contamos con manuales de organización o manuales de procedimientos que hagan más fácil nuestro trabajo	4	4	4	4
10	En La IPRÉSS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, contamos con un sistema para la evaluación del desempeño del	4	4	4	4

	personal acorde a las funciones realizadas				
11	En La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, contamos con un organigrama.	4	4	4	4
		4	4	4	4
Liderazgo					
12	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cumplen sus funciones adecuadamente	4	4	4	4
13	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía fueron elegidos por su capacidad de liderazgo	4	4	4	4
14	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía asignan de forma oportuna funciones al personal	4	4	4	4
15	Cree usted que las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía monitoriza y supervisa el cumplimiento de las funciones de personal	4	3	4	4
16	Considero que la preparación de las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es de alta competitividad para ocupar el cargo	4	4	4	4
17	Cree usted que los personales desarrollan todas sus capacidades para el beneficio de la IPRESS Aguaytía	4	4	4	4
Calidad de servicio					
18	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, cuenta con un sistema de calidad.	4	4	4	4
19	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe una comisión de gestión de calidad.	4	3	4	4
20	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, la implementación de infraestructura equipos y materiales están dirigidas al logro de la calidad.	4	4	4	4
21	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, Existe un plan para mejorar la calidad.	4	4	3	4
22	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, los objetivos y metas planteados siempre son alcanzados.	4	4		4
Competitividad e internacionalización					
23	La competencia dentro de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, es para alcanzar excelencia en las funciones que realizamos y para lograr una mejor posición de esta	4	4	4	4
24	La imagen de los trabajadores de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es reconocida a nivel local, regional nacional	4	4	4	4
25	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía tiene convenios nacionales e internacionales vigentes y operativos	4	4	4	4
26	Se aplica la gerencia de recursos hacia la competitividad	4	4	4	4

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD UCAYALI
RED INTEGRADA DE SALUD 4 - AGUAYTÍA

Lic. EN. KELLY FREYRETTA JARA LUCIANO
DIRECTORA DE SALUD DE LAS PERSONAS

Firma/DNI 46974164

CUESTIONARIO SOBRE GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO

Ítems	Ítems	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
Perfil de la organización					
1	Existe revistas internas en la IPRESS Aguaytía RIS - 4 Aguaytía	4	4	4	4
2	Existe publicidad variada interna y externa del La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía	4	4	4	4
3	Existe fechas memorables en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía	4	4	4	4
4	Existe personajes representativos de La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía	4	4	4	4
5	Existe criterios para otorgar reconocimientos y premios	4	4	3	4
6	Existen uniformes en la IPRESS Aguaytía RIS - 4 Aguaytía	4	4	4	4
7	Existen distintivos en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía	4	3	4	4
8	Existen rituales en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía	4	4	4	4
Infraestructura y recursos					
9	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, cuenta con instalaciones así como oficinas y ambientes necesarios para el desarrollo del trabajo	4	4	4	4
10	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con materiales para la implementación de cada Ambiente o servicio	4	4	4	4
11	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con equipos según cantidad necesaria y en buen estado	4	4	4	4
12	El La IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía cuenta con trabajadores Jefes de unidades, servicios y áreas adecuada cantidad y capacitados	4	4	4	4
Comunicación interna					
13	La comunicación actual en la IPRESS Aguaytía RIS - 4 Aguaytía garantiza el éxito del nuestro trabajo	3	4	4	4
14	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existen reuniones que aseguren el intercambio de información entre las autoridades y trabajadores periódicamente	4	4	4	4
15	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía las reuniones son anunciadas con anticipación	4	4	3	4

16	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía el tipo de comunicación es horizontal.	4	4	4	4
Actitudes y valores					
17	Conoce cuales son los valores institucionales la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, que guían su vida laboral.	4	4	3	4
18	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son aceptados y compartidos por todos los miembros	4	4	4	4
19	Los valores institucionales de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son respetados y guían nuestra vida personal	4	4	4	4
20	Usted aplica estos valores en la formación profesional de los trabajadores.	4	4	4	4
21	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía se aplican los valores morales y la ética.	4	4	4	4
22	Se identifica con la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía.	4	4	4	4
23	Conoce la misión y visión de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía.	4	4	4	4
24	Conoce la historia de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, y sus logros más importantes	4	4	4	4
Clima organizacional					
25	El trato entre las autoridades y trabajadores de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía es bueno y adecuado	4	4	4	4
26	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, el trato entre los trabajadores asistenciales y el personal administrativo es bueno y adecuado	4	4	3	4
27	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, la atmosfera de trabajo es agradable.	4	4	4	4
28	La mayoría de compañeros de trabajo de la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son amigables	4	4	4	4
29	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento laboral de los trabajadores asistenciales y administrativos?	4	4	4	4
30	¿Influye el actual clima organizacional en el comportamiento general de los trabajadores?	4	4	4	4
31	Tiene conocimiento de la situación que presenta la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía en cuanto a recursos humanos, recursos financieros, recursos infraestructura, recursos materiales y equipo.	4	4	4	4
32	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas con el mayor poder y autoridad	4	4	4	4
33	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía son tomadas por las personas que según las normas deben tomar la decisión	4	4	4	4
34	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas con mayor conocimiento y experiencia sobre el problema	4	3	4	4
35	Las decisiones en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, son tomadas por las personas más involucradas y que serán afectadas por el resultado	4	4	4	4

36	Considera que los ascensos en la IPRESS Aguaytía RIS- 4 Aguaytía, son justas y transparentes	4	4	4	4
37	Existe ambiente de apertura y confianza para manifestar insatisfacciones, frustraciones	4	4	4	4
38	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe una política de incentivos y reconocimientos de parte de las autoridades	4	4	4	3
39	En la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, existe un programa de motivación para el personal	4	3	4	4
40	Usted muestra interés por aportar en la IPRESS Aguaytía RIS 4 Aguaytía, teniendo en cuenta las relaciones interpersonales existentes	4	4	4	4
41	Califica como alta el grado de motivación para su trabajo	4	4	3	4
42	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS- 4 Aguaytía, identifican frecuentemente los problemas existentes	4	4	4	4
43	Las autoridades de la IPRESS Aguaytía RIS- 4 Aguaytía, saben diferenciar y abordar los problemas urgentes e importantes	4	4	4	4
Satisfacción laboral					
44	Le agrada su trabajo	4	4	4	4
45	Se siente entusiasmada por volver al trabajo	4	3	4	4
46	Como se siente con el cargo que ocupa	4	4	4	4
47	Se siente cómodo en la manera que las autoridades dirigen.	4	4	4	4
48	Aceptaría casi cualquier otro trabajo en el que ganara lo mismo que ahora	4	4	4	4
49	Me gustaría cambiar de empleo y de ocupación	4	4	4	4
50	Me gustaría cambiar mi empleo por otro en el mismo campo de ocupación	3	4	4	4
51	No me siento ansioso por cambiar de empleo. pero lo haría si encontrara algo mejor	4	4	4	4
52	No veo ningún trabajo por el cual pudiera cambiar el que tengo	4	4	4	4
53	No deseo cambiar mi empleo por ningún otro	4	4	3	4
54	Si pudiera escoger entre todos los trabajos del mundo, cuál escogería su trabajo actual	4	4	4	4
¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?		4	4	4	4

Ninguna

¿Cuál?

Gobierno Regional de Ucayali
 Dirección Regional de Salud Ucayali
 RED INTEGRADA DE SALUD 4 - AGUAYTÍA
 Lic. Enf. KELLY FLORENTINA JARA LUCIANO
 DIRECTORA DE SALUD DE LAS PERSONAS

Firma/DNI 46 97 4164

ANEXO 07
GALERÍA FOTOGRÁFICA



NOTA BIOGRÁFICA



Abner Ramos Alania, natural del departamento y provincia de Huánuco. Estudio la primaria en la escuela pública “Esteban Pabletich” N°32005 y la secundaria en el colegio público “Marino Meza Rosales”. Los estudios superiores los cursó en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. en la Facultad de Enfermería para posteriormente realizar un posgrado en Administración y Gerencia en Salud en la Escuela de posgrado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, laboró durante el año 2020 en el hospital integrado del Valle en Huánuco durante la pandemia del Covid 19, en el 2021 laboró en la IPRESS Aguaytía en Ucayali como Lic. En Enfermería del área Niño siendo

responsable del área de inmunizaciones, durante la llegada de vacunas Covid, mismo año que ejerció la docencia en el instituto superior tecnológico padre abad en el área de enfermería técnica. Durante el año 2022 trabajó para la OGES Tocache en la provincia de San Martín, actualmente se encuentra laborando en la Red de Salud Leoncio Prado.



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En la Plataforma Microsoft Teams de la Escuela de Posgrado, siendo las **19:30h**, del día **lunes 27 MARZO DE 2023** ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Victor Guido FLORES AYALA	Presidente
Dra. Maria del Pilar MELGAREJO FIGUEROA	Secretaria
Mg. Rosario del Pilar DE LA MATA HUAPAYA	Vocal

Asesor (a) de tesis: Dra. Digna Amabilia MANRIQUE DE LARA SUAREZ (Resolución N° 01681-2021-UNHEVAL/EPG-D)

El aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Don Abner RAMOS ALANIA.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: **“GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA IPRESS AGUAYTÍA - UCAYALI 2021”**.

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis **las observaciones** siguientes:

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de Diecisiete (17)
 Equivalente a Muy Bueno, por lo que se declara Aprobado
 (Aprobado o desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 20:23 horas de 27 de marzo de 2023.

.....
 PRESIDENTE
 DNI N° 22461263

.....
 SECRETARIO
 DNI N° 22503110

.....
 VOCAL
 DNI N° 22074880

Leyenda:
 19 a 20: ExcelenteS
 17 a 18: Muy Bueno
 14 a 16: Bueno

(Resolución N° 0814-2023-UNHEVAL/EPG)



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

ESCUELA DE POSGRADO



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe:

Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina

HACE CONSTAR:

Que, la tesis titulada: **“GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA IPRESS AGUAYTÍA - UCAYALI 2021”**, realizado por el Maestría en Administración y Gerencia en Salud, **Abner RAMOS ALANIA**, cuenta con un **índice de similitud del 16%**, verificable en el Reporte de Originalidad del software Turnitin. Luego del análisis se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio; por lo expuesto, la Tesis cumple con las normas para el uso de citas y referencias, además de no superar el 20,0% establecido en el Art. 233° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado Modificado de la UNHEVAL (Resolución Consejo Universitario N° 0720-2021-UNHEVAL, del 29.NOV.2021).

Cayhuayna, 13 de marzo de 2023.



Dr. Amancio Ricardo Rojas Cotrina
DIRECTOR DE LA ESCUELA DE POSGRADO



AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado		Segunda Especialidad		Posgrado:	Maestría	X	Doctorado	
----------	--	----------------------	--	-----------	----------	----------	-----------	--

Pregrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Escuela Profesional	
Carrera Profesional	
Grado que otorga	
Título que otorga	

Segunda especialidad (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Facultad	
Nombre del programa	
Título que Otorga	

Posgrado (tal y como está registrado en **SUNEDU**)

Nombre del Programa de estudio	ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
Grado que otorga	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD

2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Apellidos y Nombres:	RAMOS ALANIA ABNER							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	951746521
Nro. de Documento:	46695240					Correo Electrónico:	975077241andy@gmail.com	

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

Apellidos y Nombres:								
Tipo de Documento:	DNI		Pasaporte		C.E.		Nro. de Celular:	
Nro. de Documento:						Correo Electrónico:		

3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos** según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO					
Apellidos y Nombres:	MANRIQUE DE LARA SUAREZ DIGNA AMABILIA			ORCID ID:	0000-0003-4488-252X			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte		C.E.		Nro. de documento:	06927959

4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los **Apellidos y Nombres** completos según **DNI**, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	FLORES AYALA VICTOR GUIDO
Secretario:	MELGAREJO FIGUEROA MARIA DEL PILAR
Vocal:	DE LA MATA HUAPAYA ROSARIO DEL PILAR
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: (Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)
GERENCIA DEL POTENCIAL HUMANO Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA IPRESS AGUAYTÍA - UCAYALI 2021
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: (tal y como está registrado en SUNEDU)
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SALUD
c) El Trabajo de investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

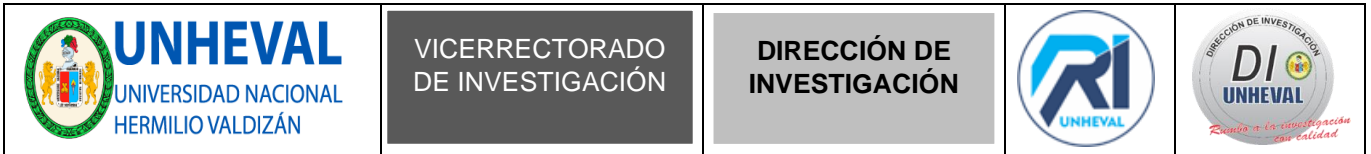
6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los **datos** requeridos **completos**)

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: (Verifique la Información en el Acta de Sustentación)			2023
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: (Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)	Tesis	X	Tesis Formato Artículo
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional
	Trabajo Académico		Otros (especifique modalidad)
Palabras Clave: (solo se requieren 3 palabras)	GERENCIA	POTENCIAL HUMANO	CULTURA ORGANIZACIONAL

Tipo de Acceso: (Marque con X según corresponda)	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:

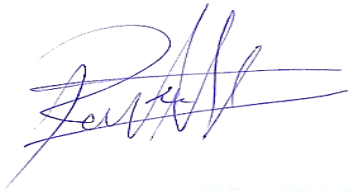

¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? (ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otras; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):	SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:			

El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.



7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente. Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:			
Apellidos y Nombres:	RAMOS ALANIA ABNER		Huella Digital
DNI:	46695240		
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Firma:			
Apellidos y Nombres:			Huella Digital
DNI:			
Fecha: 14/04/2023			

Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra **calibri**, **tamaño de fuente 09**, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (*recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde*).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.