

## Competencias de compromiso organizacional y su relación con el clima organizacional percibido por el personal del hospital II ESSALUD. Tarapoto

### Organizational commitment competences and their relationship with the organizational climate perceived by the staff of the hospital II ESSALUD. Tarapoto

Irma Panduro Torres

irma.panduro@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0009-0003-0929-560X>

Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), Carretera Central Km 1.21, Tingo María, Huánuco, Perú

Hugo Soto Pérez

hugo.soto@unas.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3779-7749>

Universidad Nacional Agraria de la Selva (UNAS), Carretera Central Km 1.21, Tingo María, Huánuco, Perú

#### Resumen

El estilo organizacional se deriva de los pensamientos expresados por los segmentos de la institución sobre su trabajo, lugar de trabajo, relaciones y diversos asuntos legales e ilegales. relacionadas con el trabajo, por lo tanto, su medición puede ser un instrumento de cometido importante para ayudar a identificar las debilidades que enfrentan los empleados en analogía con la gestión sanitaria y lo que les gusta y no les gusta. El compromiso organizacional puede depender de la desplazamiento y energía de los gerentes para adaptar su comportamiento a las necesidades, prioridades y cambios en el compromiso organizacional. gestión, sino captar los cambios en la gestión y cambiar de manera flexible su comportamiento para adaptarse a los nuevos requisitos. Incluye habilidades como calidad de servicio, comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, planificación organizacional, calidad y precisión, aprendizaje organizacional, construcción de relaciones laborales, saber gestionar, flexibilidad, control y colaboración. De esa manera, la intención de la investigación es establecer la relación existente entre las Competencias de Compromiso Organizacional y el Clima Organizacional percibido por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto en el año 2018. Nuevamente, por diseño, hay una vista, de 338 de empleados que trabajan en el Hospital II EsSalud Tarapoto. Las muestras fueron elaboradas por 180 empleados. Se utilizaron como herramientas el método de observación y el método del cuestionario. Se concluyó, que las Competencias de Compromiso Organizacional presentaron una relación intensa positiva y significativa con el Clima Organizacional percibido por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto en el año 2018.

**Palabras clave:** competencias, compromiso, trabajo, Organización, necesidades, prioridad, salud, relaciones interpersonales.



## Abstract

Organizational style is derived from the thoughts expressed by members of the organization about their work, the work environment, surrounding relationships, and various formal and informal work-related rules, therefore, its measurement can be an important management tool to help identify the weaknesses that employees face in relation to healthcare management and what they like and dislike. Organizational commitment may depend on the ability and willingness of managers to adapt their behavior to needs, priorities, and changes in organizational commitment. management, but to grasp changes in management and flexibly change its behavior to adapt to new requirements. It includes skills such as quality of service, effective communication, critical thinking, problem solving, organizational planning, quality and accuracy, organizational learning, building working relationships, knowing how to manage, flexibility, control, and collaboration. Therefore, the purpose of this study is to establish the relationship between the Organizational Commitment Competencies and the Organizational Climate perceived by the staff of Hospital II ESSALUD – Tarapoto in 2018. Again, by design, there is a view of 338 employees who work at Hospital II EsSalud Tarapoto. The samples were made by 180 employees. The observation method and the questionnaire method were used as tools. It was concluded that the Organizational Commitment Competencies presented an intense, positive and significant relationship with the Organizational Climate perceived by the staff of Hospital II ESSALUD – Tarapoto in 2018.

**Keywords:** competencies, commitment, work, Organization, needs, priority, health, interpersonal relationships.

## Introducción

El clima organizacional deriva de las apreciaciones de los segmentos de la estructura sobre su labor, el entorno que lo rodea, las diplomacias interrelacionadas y las diversas reglas serias y volubles que se aplican a la labor, por ello, su medición crea un instrumento de mandato que ayuda a nivelar las debilidades que enfrentan los empleados en la gestión de la salud; relaciones y lo que les gusta y lo que las frena (Ministerio de Salud de Perú, 2011).

Según Decreto Ministerial N° 623-2008/MINSA, se han aprobado los legajos técnicos “Programa de Investigación en Adaptación al Clima 2008-2011” y “Métodos de Investigación en Adaptación al Cambio Climático”, exigiendo el uso de investigaciones climáticas. Organizar las organizaciones de salud en todo el país y brindar los medios necesarios para apoyar su desarrollo; este documento ha sido actualizado a la segunda





edición, publicado por el Ministerio de Salud el 14 de junio de 2011 mediante RM N° 468-2011/MINSA.

Existe una variedad de variables que influyen, o afectan más o menos, en la cultura organizacional, pero las más destacables son: Cambios en las condiciones económicas. competencia; cambio de liderazgo; Reestructuraciones, despidos, formación y nóminas, cuestiones laborales, etc. El clima dentro de una organización tiene muchos aspectos y factores que influyen en el lugar de trabajo. a) Aspectos personales del empleado, donde se consideran actitudes, percepciones, personalidad y valores. el aprendizaje y el estrés que los empleados pueden sentir dentro de una organización. b) grupos dentro de la organización, sus estructuras, procesos, sinergias, normas y responsabilidades; c) motivos, necesidades, esfuerzo y dedicación. d) Liderazgo, poder, política, influencia, desarrollo. e) estructura, incluidas las dimensiones macro y micro; f) Procesos organizativos, evaluación, sistemas de recompensa, procesos de comunicación y toma de decisiones (Soria, 2009).

Los recursos de salud pública son fundamentales para que el sistema funcione bien y garantice que brinde servicios de calidad. Las habilidades también integran y gestionan todos estos componentes para lograr objetivos específicos. Es más que conocimiento, saber hacer o hacer algo. La competencia se manifiesta en el trabajo colectivo. Tener conocimientos o habilidades no significa ser competente. La movilización del conocimiento (saber actuar con conocimiento y reconocer las consecuencias de esa acción) se declara tanto en contextos habituales como complicadas de la vida cotidiana, visualizar problemas y resolverlos te apoya a identificar conocimientos relevantes. Es posible estimar o predecir lo que falta, así como reorganizarlo según la situación (Andrade y Hernández, 2010).

Existen diversas clasificaciones de competencias, destacándose en la actualidad la propuesta por el Sistema de Gestión de Competencias: Técnicas, Institucionales y Organizacionales (Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina, 1977).





La Competencia de Compromiso Organizacional es la capacidad de un gerente para ajustar sus acciones a las necesidades, prioridades y cambios de la organización, para ser consciente de las condiciones organizacionales cambiantes y ser más capaz de adaptar su trabajo a los nuevos requisitos. Entusiasmo. Estos incluyen calidad del servicio, comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, control organizacional, calidad y equidad, aprendizaje organizacional, construcción de relaciones laborales, habilidades organizativas, flexibilidad y planificación y habilidades de trabajo en equipo (McBer y Boyatzis, 1993).

Dentro de su Plan Estratégico 2016-2018 (EsSalud, 2016), La meta 4.3 se centra en lo siguiente: Establecer un área de gestión del talento humano basada en la ocupación, el respeto y la competencia abierta por puestos de liderazgo. Para lograr este objetivo, hemos desarrollado los siguientes aspectos: a) Fortificar los contenidos de los gestores, implementar programas de capacitación en temas de salud y atención, y asegurar la preparación e implementación de cuidados especiales. b) Desarrollar e implementar políticas de gestión de recursos humanos basadas en la gestión del talento, el desempeño y el acceso a puestos de liderazgo a través de la competencia por mano de obra. c) Establecer un sistema de gestión para establecer visión, acciones, compartir valores comunes, principios de gestión y objetivos a través de discusiones, intercambio de proyectos y evaluación periódica. Mejore la cultura de su organización y el lugar de trabajo diario mejorando las políticas y la gestión de atención a los sujetos, y obtenga una mejor comprensión de las cualidades de los empleados eficaces y de cómo trabajan (Essalud, 2014).

El 25 de abril del 2014 fue inaugurado el Hospital II Essalud – Tarapoto, siendo un establecimiento de referencia y contrarreferencia de la Red Asistencial de San Martín (Tarapoto, Moyobamba, Juanjuí, Rioja, Bellavista, Lamas, Santa lucía, Saposoa, Tocache y Uchiza).

En virtud de este artículo, se han realizado tales investigaciones Descriptiva – Correlacional; no experimental (Observacional), prospectivo y transversal, cuyo objetivo general pretende





establecer la relación existente entre las Competencias de Compromiso Organizacional y el Clima Organizacional percibido por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto, 2018.

Como objetivo principal se determina la relación existente entre las competencias de compromiso organizacional y el clima organizacional percibido mediante encuesta por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto, para proponer estrategias de mejoramiento del clima organizacional. Además, indica que la hipótesis es conocer la existencia de una relación significativa entre las Competencias de Compromiso Organizacional y el Clima Organizacional percibido por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto en el año 2018.

### **Materiales y métodos**

La clase de investigación es importante porque quiere comprender la correlación entre las dos situaciones de intervención, y el tipo de investigación según la norma, es una versión libre, ya que el tema se elige según los requerimientos del investigador, además el diseño de investigación elegido fue el no experimental ya que los datos del estudio son no experimentales y se denominan datos observacionales.

La población beneficiaria consto por 338 empleados que trabajan en el Hospital II EsSalud Tarapoto, y la muestra de 180 funcionarios y estuvo disponible en agosto del 2018.

El método empleado para esta investigación fue el método descriptivo ya que tiene como objetivo evaluar ciertas características de las personas. Y las técnicas utilizadas fueron el procesamiento de datos y el análisis e interpretación de datos.

### **Resultados y discusión**

El nivel de Competencias de Ayuda y Servicio es percibido en un nivel Medio ( $\bar{x} = 3.17$ ); esto se debe al nivel medio percibido en relación a la calidad de servicios ( $\bar{x} = 3.14$ ) y a la comunicación efectiva ( $\bar{x} = 3.19$ ). El nivel medio percibido en la calidad de servicios se debe a también al nivel medio percibido en relación a que el jefe inmediato tiene la capacidad de



brindar un buen servicio y que es un trabajador eficaz para obtener los resultados deseados en su unidad asistencial. El nivel medio percibido en la comunicación efectiva se debe al nivel medio percibido en relación a la comunicación del jefe proporcionando datos concretos para respaldar sus observaciones y conclusiones; así como el nivel medio a que el jefe inmediato consigue el apoyo de personas y grupos clave que influyen en su área de responsabilidad.

**Tabla 1**  
*Nivel de competencia de ayuda y servicio percibido*

Competencias	PROMEDIO	NIVEL
<b>Competencias de Compromiso Organizacional</b>	<b>3.17</b>	<b>Medio</b>
- Ayuda y Servicio	3.17	Medio
- Cognitivas	3.17	Medio
- Gerenciales	3.14	Medio
- Logro y Acción	3.27	Medio
- Eficacia Personal	3.11	Medio

El nivel de Competencias Cognitivas es percibido en un nivel Medio ( $\bar{x} = 3.17$ ); esto se debe al nivel medio percibido en relación al pensamiento analítico ( $\bar{x} = 3.16$ ) y al aprendizaje organizacional ( $\bar{x} = 3.18$ ). El nivel medio percibido en el pensamiento analítico se debe a también al nivel medio percibido en relación a que el jefe inmediato tiene la tiene habilidad para investigar las verdades, y las fundamenta en las evidencias y no en las emociones; y al nivel medio en que, dado una situación problemática, el jefe inmediato identifica sus causas, buscando el establecimiento racional de prioridades para su solución. El nivel medio percibido en el aprendizaje organizacional se debe al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato identifica el conocimiento que posee el personal, las sistematiza y las utiliza en bien del centro de labores; así como el nivel medio a que su jefe inmediato reúne el conocimiento organizacional existente y lo facilita al personal para su interiorización.

El nivel de Competencias Gerenciales es percibido en un nivel Medio (= 3.14); esto se debe al nivel medio percibido en relación al fortalecimiento de las relaciones laborales (= 3.15), a la conciencia organizacional (= 3.11) y al trabajo en equipo (= 3.17). El nivel medio percibido



en el fortalecimiento de las relaciones laborales se debe a también al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato desarrolla y mantiene una amplia red de relaciones con personas que laboran dentro de la institución y del sector; y al nivel medio en que su jefe inmediato escucha y tiene en cuenta las preocupaciones de los demás y respeta sus sentimientos. El nivel medio percibido en la conciencia organizacional se debe al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato desarrolla estrategias efectivas buscando constantemente la orientación del logro institucional; así como el nivel medio en que su jefe inmediato establece metas retadoras y desafíos continuos para mejorar el desempeño laboral.

**Tabla 2**

*Nivel promedio del aspecto de potencial humano del clima organizacional*

<b>DIMENSIÓN - INDICADORES - REACTIVOS</b>	<b>MEDIA</b>	<b>NIVEL</b>
<b>Potencial Humano</b>	<b>2.66</b>	<b>Por mejorar</b>
<b>Liderazgo</b>	<b>2.63</b>	<b>Por mejorar</b>
Mi jefe ayuda cuando es necesario	2.63	Por mejorar
Nuestro jefe me ayuda a crear las condiciones necesarias para progresar en el lugar de trabajo.	2.63	Por mejorar
<b>Innovación</b>	<b>2.49</b>	<b>Por mejorar</b>
La innovación es la esencia del trabajo	2.53	Por mejorar
Compañeros se esfuerzan por resolver problemas	2.55	Por mejorar
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas	2.32	Por mejorar
Mi lugar de trabajo es flexible y capaz de adaptarme a los cambios	2.54	Por mejorar
<b>Recompensa</b>	<b>2.72</b>	<b>Por mejorar</b>
Mi trabajo está correctamente evaluado	2.64	Por mejorar
Premios y celebraciones	2.99	Por mejorar
Existen incentivos laborales mejorar las acciones laborales	2.52	Por mejorar
<b>Confort</b>	<b>2.79</b>	<b>Por mejorar</b>
La limpieza de los ambientes es adecuada	2.77	Por mejorar
Sentimiento de satisfacción en el ambiente laboral	2.81	Por mejorar

El nivel medio percibido en el trabajo en equipo se debe al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato fomenta un ambiente de colaboración, comunicación y confianza





entre los miembros de su equipo, estimulándolos el logro de los objetivos comunes; así como el nivel medio en que su jefe inmediato se preocupa de que sus miembros tienen los recursos que necesitan para lograr sus objetivos.

**Tabla 3**

*Relación entre las competencias de compromiso organizacional y el clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital II EsSalud. Tarapoto, 2018*

Competencias de Compromiso Organizacional	Correlación con Clima Organizacional Rho de Spearman	Nivel	Significación bilateral (Valor p)
Compromiso Organizacional	0.762 **	Intensa positiva	0.000
Ayuda y Servicio	0.656 **	Moderada alta positiva	0.000
Cognitivas	0.713 **	Moderada alta positiva	0.000
Gerenciales	0.684 **	Moderada alta positiva	0.000
Logros y Acción	0.616 **	Moderada alta positiva	0.000
Eficacia Personal	0.623 **	Moderada alta positiva	0.000

\*\* La correlación es significativa al nivel 0.01 (bilateral)

El nivel de Competencias de Logro y Acción es percibido en un nivel Medio (= 3.16); esto se debe al nivel medio percibido en relación a la orientación al orden, la calidad y la exactitud (= 3.24) y a la iniciativa (= 3.07). El nivel medio percibido en la orientación al orden, la calidad y la exactitud se debe también al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato planifica, ejecuta y controla el cumplimiento de los objetivos y tareas asignadas; y al nivel medio en que su jefe inmediato asigna objetivos y tareas al personal según sus competencias y habilidades. El nivel promedio se conoce de entrada, ya que la cantidad de cosas descubiertas está relacionada con que su superior inmediato creó nuevos enfoques y soluciones a los problemas que se le presentaban, así como la oportunidad de que su jefe identificara los problemas o los solucionara; con el fin de Nivel promedio de consecución de metas y/o mejoras organizacionales.

El nivel de Competencias de Eficacia Personal es percibido en un nivel Medio ( $\bar{x} = 3.11$ ); esto se debe al nivel medio percibido en relación al trato con situaciones difíciles ( $\bar{x} = 3.11$ )





y a la adaptabilidad ( $\bar{x} = 3.09$ ). El nivel medio percibido en el trato con situaciones difíciles se debe también al nivel medio percibido en relación a que su jefe inmediato tiene capacidad de resolución frente a los problemas cotidianos que se presenta; y al nivel medio en que su jefe inmediato toma decisiones con criterio propio en situaciones difíciles. El promedio se encuentra en términos de flexibilidad, ya que es altamente informativo que su jefe ha cambiado sus estrategias para potenciar sus fortalezas y superar sus debilidades y en términos de que el empleador demuestre prácticas comerciales, iniciando y fomentando el cambio y la sostenibilidad. De la tabla 6, podemos observar que el nivel promedio de las Competencias de Compromiso Organizacional percibido por los trabajadores del Hospital II EsSalud, Tarapoto en el año 2018 es de nivel Medio ( $\bar{x} = 3.17$ ); esto se debe al nivel medio percibido en relación a las competencias de Ayuda y Servicio ( $\bar{x} = 3.17$ ), Competencias Cognitivas ( $\bar{x} = 3.17$ ), Competencias Gerenciales ( $\bar{x} = 3.14$ ), Competencias de Logro y Acción ( $\bar{x} = 3.27$ ) y Competencias de Eficacia Personal ( $\bar{x} = 3.11$ ).

Los trabajadores presentan un nivel promedio por mejorar (2.66) en relación al aspecto de Potencial Humano del Clima Organizacional. Esto se debe al nivel por mejorar que perciben sobre los indicadores del liderazgo (2.63), innovación (2.49), recompensa (2.72) y confort (2.79). La percepción nivel por mejorar en el Liderazgo se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la disponibilidad del jefe cuando se le necesita y por la contribución de los jefes por crear condiciones adecuadas para el progreso del servicio. La percepción nivel por mejorar en la innovación se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la innovación como característica del área de labores, toma de iniciativa para la solución de problemas por parte de los compañeros de trabajo, facilidad de los compañeros para que sus nuevas ideas sean consideradas y a la flexibilidad del centro de labores y su adaptación para los cambios. La percepción nivel por mejorar en la recompensa se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la evaluación adecuada del trabajo realizado, distribución justa de los premios y reconocimientos y a la existencia de





incentivos laborales para que el trabajador haga mejor su trabajo. La percepción nivel por mejorar en el confort se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la limpieza de los ambientes y satisfacción con el ambiente de trabajo.

Los trabajadores presentan un nivel promedio por mejorar (2.47) en relación al aspecto de Diseño Organizacional del Clima Organizacional. Esto se debe al nivel por mejorar que perciben sobre los indicadores de estructura (2.47), toma de decisiones (2.53) y comunicación organizacional (2.69) y remuneración (2.42). La percepción nivel por mejorar en la estructura se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación al conocimiento de las tareas o funciones específicas que debe realizar el trabajador en su centro de labores, y al desempeño de las tareas corresponde a la función asignada al trabajador. La percepción nivel por mejorar en la toma de decisiones se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a que el jefe trata de obtener información antes de tomar una decisión, así como la participación del trabajador en la toma de decisiones. La percepción nivel por mejorar en la comunicación organizacional se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a que el jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo, comunica si el trabajador está realizando bien o mal su trabajo y a la prestación de los comunicados que emiten sus jefes. La percepción nivel por mejorar en la remuneración se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación adecuada entre la remuneración y el trabajo que realiza el trabajador, así como la razonabilidad de los salarios y beneficios percibidos por los trabajadores.

Los trabajadores presentan un nivel promedio por mejorar (2.71) en relación al aspecto de Cultura Organizacional del Clima Organizacional. Esto se debe al nivel por mejorar que perciben sobre los indicadores de identidad (2.83), conflicto y cooperación (2.71) y motivación (2.60). La percepción nivel por mejorar en la identidad se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la contribución del trabajador como rol importante en el éxito del centro de labores, compromiso del trabajador hacia su centro de labores y el interés del trabajador en el desarrollo del centro de labores. La percepción nivel por mejorar

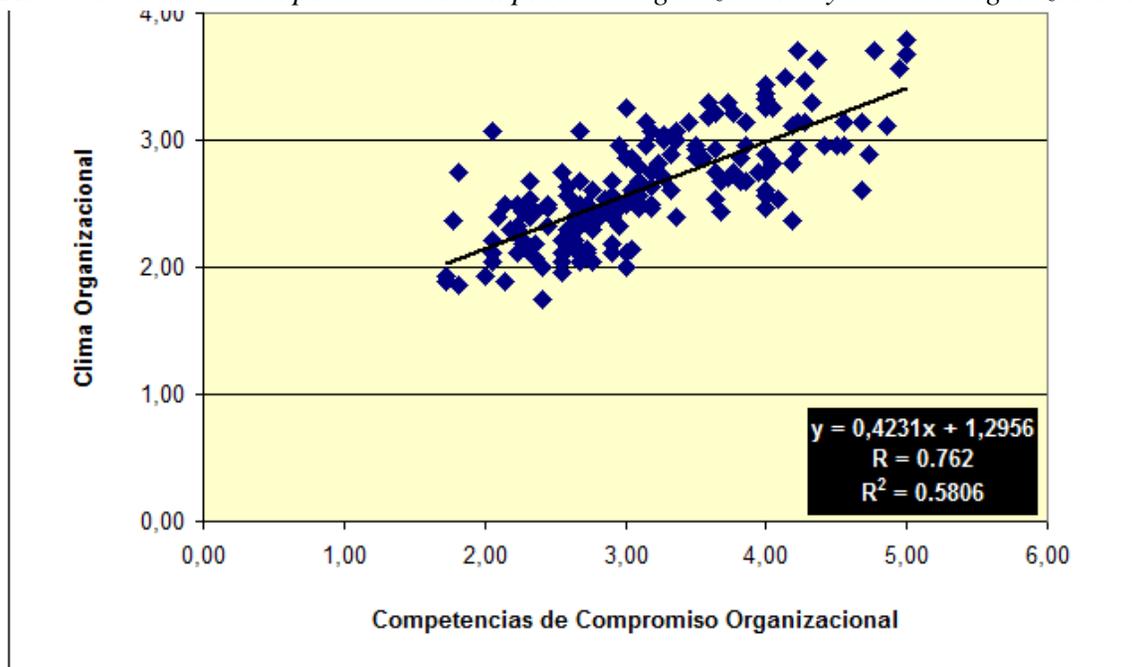


en el manejo del conflicto y cooperación se debe básicamente al nivel por mejorar percibido en relación a la ayuda que recibe el trabajador de otras áreas o servicios cuando lo necesita, asimismo, el poder contar con sus compañeros cuando los necesita. Los niveles de motivación percibidos estaban relacionados principalmente con el lugar de trabajo, incluido hacer cosas que los empleados saben hacer bien, pero también con el interés de los jefes por crear un buen ambiente.

El nivel promedio del Clima Organizacional percibido por los trabajadores del Hospital II EsSalud, Tarapoto en el año 2018 es de nivel Por Mejorar (2.61); esto se debe al nivel por mejorar percibido en relación a los aspectos de Potencial Humano (2.66), Diseño Organizacional (2.47) y Cultura de la Organizacional (2.71).

### Figura 1

*Relación entre las competencias de compromiso organizacional y el clima organizacional*



Las Competencias de Compromiso Organizacional presentan una significativa ( $p=0.000$ ) y correlación intensa positiva ( $r = 0.762$ ) con el Clima Organizacional en el Hospital II EsSalud, Tarapoto, 2018.

Asimismo, se puede observar que las Competencias de Ayuda y Servicio ( $r=0.656$ ), Cognitiva ( $r=0.713$ ), Gerenciales ( $r=0.684$ ), Logros y Acción ( $r=0.616$ ) y Eficacia Personal ( $r=0.623$ ) presentan una significativa ( $p=0.000$ ) y moderada alta positiva correlación con el Clima Organizacional.

En relación a las Competencias de Compromiso Organizacional del personal jerárquico del Hospital II EsSalud Tarapoto en el año 2018, se encontró que 26.11% de los trabajadores perciben un nivel muy bajo y bajo, 40.56% nivel medio y 33.34% nivel alto y muy alto; pero en promedio global las competencias de compromiso organizacional son percibida en un nivel Medio, siendo similar en sus diferentes dimensiones. Dichos resultados son similares al nivel medio halladas por Chuquillanqui et al. (2012) en la investigación “Competencias de El compromiso de la organización con los talentos del departamento de rehabilitación del "Hospital Nacional Louis N.". "Policía Nacional de Filipinas". Lima - diciembre 2012” donde desarrolló habilidades como calidad de servicio, comunicación efectiva, pensamiento crítico, resolución de problemas, gestión, rectoría y justicia, aprendizaje en equipo, fortalecimiento de las relaciones laborales, flexibilidad y propósito gerencial; además de la colaboración Fuera de la competencia, Ofrece un nivel bajo. Asimismo, estos resultados son de menor nivel a las halladas por Pacheco et al., (2012), quienes en la investigación “Competencias de Compromiso Organizacional del Talento Humano en el Complejo de la Dirección de Salud PNP. Lima, Diciembre 2012”, concluyeron un nivel alto en forma global así como en cada una de las dimensiones relacionadas a las Competencias de Ayuda y Servicio (calidad de servicio y comunicación efectiva), Cognitivas (pensamiento analítico y aprendizaje organizacional), Gerenciales (Fortalecimiento de relaciones laborales, conciencia organizacional y trabajo en equipo), Logro y Acción (Orientación al orden y calidad e iniciativa) y Eficacia Personal (Trato con situaciones difíciles y adaptabilidad); finalmente, los resultados hallado son menor al alto nivel hallado por Gamboa (2012) en la tesis “Estudio de las Competencias Organizacionales y su relación con la Satisfacción Laboral en la Dirección de Economía y Finanzas PNP, observándose las competencias de comunicación



efectiva del servicio, pensamiento crítico, resolución de problemas, control organizacional, calidad y equidad, promoviendo las relaciones interpersonales y trabajo en equipo de nivel alto; mientras que las competencias de aprendizaje organizacional, conciencia organizacional, adaptabilidad e iniciativa de nivel medio.

Finalmente, se observó que la percepción de las Competencias de Compromiso Organizacional presenta significativa y correlación intensa positiva con el Clima Organizacional en el Hospital II EsSalud Tarapoto en el año 2018, explicándose que en el 58.06% de la variación del clima organizacional está relacionada a las competencias de compromiso organizacional. Estos resultados nos permiten demostrar la hipótesis planteada en la investigación.

### **Conclusiones**

- Las Competencias de Compromiso Organizacional presentó una relación intensa positiva y significativa con el Clima Organizacional percibido por el personal del Hospital II ESSALUD – Tarapoto en el año 2018; siendo de nivel medio las competencias de compromiso organizacional (Ayuda y Servicio, Cognitivas, Gerenciales, Logro y Acción, y Eficacia Personal); y de nivel por mejorar en Clima organizacional (recursos humanos, diseño organizacional y cultura organizacional).
- El Clima Organizacional presenta una relación moderada media positiva a las competencias estratégicas, según la percepción del trabajador que labora en el Hospital II ESSALUD – Tarapoto, además presenta una correlación alta moderada positiva y significativa en relación a las competencias de ayuda y servicio, las competencias cognitivas, las competencias gerenciales, las competencias de logro y acción y las competencias de eficacia personal.



## Referencia bibliográfica

- Alvino Rivera, E. (2011). Gestión Administrativa y Clima Organizacional en el Departamento de Patología Clínica del Hospital Policial “Luis N. Sáenz” en el año 2011. Tesis de Maestría en Administración. Universidad Alas Peruanas. Lima – Perú.
- Andrade Cázares, R. A., Hernández Gallardo, S. C. (2010). El enfoque de competencias y el currículum del bachillerato en México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, vol. 8, núm. 1, enero junio, pp. 481-508, Universidad de Manizales, Colombia.
- Bustamante Ubilla, M. A., Hernández Cid, J. del P., Yáñez Aburto, L. A. (2010). Análisis del Clima Organizacional en el Hospital Regional de Talca. En: *Revista Estudios Seriadados en Gestión de Salud*; Año 5 N° 11. Chile. [Recuperado el 30 de agosto 2014] URL disponible en: [http://mggp.otalca.cl/docs/taller\\_de\\_salud\\_publica/analisis\\_del\\_clima\\_organizacional\\_en\\_el\\_hrt.pdf](http://mggp.otalca.cl/docs/taller_de_salud_publica/analisis_del_clima_organizacional_en_el_hrt.pdf)
- Chuquillanqui Paulino, B., Escudero Torres, G., Farro Jara, S., Burgos Castro, S., Torres Diaz, Y., Maceda Limo, D., Vasquez Moreno, J. (2012). Competencias de Compromiso Organizacional del Talento Humano en el Departamento de Medicina de Rehabilitación del Hospital Nacional "Luis N. Sáenz" PNP. Lima - Diciembre 2012. Dirección de Sanidad de la Policía Nacional del Perú. Oficina de Gestión del Conocimiento. Lima.
- Consejo Federal de Cultura y Educación, Argentina (1997). Res. N°55/96. Boletín Cinterfor/OIT N°141, diciembre 1997. Extraído el 02 de diciembre 2012 desde: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i\\_a.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i_a.htm)
- Cortés Jiménez, N. M. (2009). Diagnóstico del clima organizacional. Hospital “Dr. Luis F. Nachón”. Xalapa, Ver., 2009. Tesis que para obtener el grado de: Maestra en Salud Pública con mención en Administración en Servicios de Salud. Universidad Veracruzana - Instituto de Salud Pública. México.
- Essalud – Seguro Social de Salud (2014). Plan Estratégico Institucional. [Recuperado el 30 de Agosto 2014] URL disponible en: [http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planes/plan\\_2012\\_2016.pdf](http://www.essalud.gob.pe/transparencia/pdf/planes/plan_2012_2016.pdf)
- Gamboa Cajavilca, M. (2012). Estudio de las Competencias Organizacionales y su relación con la Satisfacción Laboral en la Dirección de Economía y Finanzas PNP. Tesis de Maestría en Administración. Escuela Superior de Policía.
- McBer y Boyatzis (1993). Competence ad work. [Recuperado el 22 de Agosto 2014] URL disponible en: [http://www.emagister.com/tutorial/frame.cfm?id\\_centro=57953030052957564866666952674548&id\\_curso=50535040050566546566566953674570&id\\_segmento=4&id\\_categ=586&id\\_búsqueda=1052539](http://www.emagister.com/tutorial/frame.cfm?id_centro=57953030052957564866666952674548&id_curso=50535040050566546566566953674570&id_segmento=4&id_categ=586&id_búsqueda=1052539)
- Ministerio de Salud – Perú (2011). Metodología para el estudio del clima organizacional. Documento Técnico. Segunda Edición. Lima – Perú. J.W.G. Servicios Gráficos EIRL.

- Montalvo O., J. (2011). Clima Organizacional en la Dirección Ejecutiva de Administración de los Servicios de Salud de la Dirección de Salud de la Policía Nacional del Perú. DIREJASS – DIRSAL PNP. Lima, Perú.
- Noguera Arzamendia, J.R.I., Samudio, M.I.I. (2012). Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. En: Mem. Inst. Investig. Cienc. Salud v.12 n.1 Asunción jun. 2014. [Recuperado el 30 de agosto 2014] URL disponible en: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S1812-95282014000100004&script=sci\\_arttext](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?pid=S1812-95282014000100004&script=sci_arttext)
- Pacheco Acevedo, R., Ruiz Velesvilla, M., Arevalo Inga, E., Rincon Ventura, R., Cruz Flores, M., Ugas Gomez, L., Falla Guerra, A. (2012). Competencias de Compromiso Organizacional del Talento Humano en el Complejo de la Dirección de Salud PNP. Lima, Diciembre 2012. Policía Nacional del Perú – Dirección Ejecutiva de Sanidad – Departamento de Capacitación e Investigación. Lima – Perú, 2012.
- Soria Romo, Rigoberto (2009). Emprendurismo, Cultura, Clima y Comunicación Organizacional y su aplicación a la pequeña y mediana empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. [Recuperado el 02 de Setiembre 2014] URL disponible en: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/432/Cultura%20clima%20comunicacion%20y%20emprendurismo%20en%20las%20organizaciones%20la%20red%20conceptual.htm>

