

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS
IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
PROGRAMA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN FINANZAS
RIOHACHA – 2020**

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS
IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA

**Directora
ANGELA NAIR ORTIZ ROJAS**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
PROGRAMA DE POSTGRADO
MAESTRIA EN FINANZAS
RIOHACHA – 2020**

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO.....	iii
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
1. EL PROBLEMA.....	3
1.1. Planteamiento del problema	3
1.1.2. Sistematización del problema	13
1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	13
1.2.1 OBJETIVO GENERAL.....	13
1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	14
1.4. DELIMITACIÓN.....	15
1.4.1 Delimitación espacial	15
1.4.2 Delimitación temporal.....	16
1.4.3 Delimitación conceptual.....	16
1.4.4 Delimitación Poblacional	16
2. MARCO REFERENCIAL	17
2.1. MARCO TEÓRICO	17
2.1.1. Antecedentes Investigativos.....	17
2.1.2. Bases Teóricas	30
2.2. Competencias gerenciales	30
2.2.1. Competencias Administrativas	32
2.2.1.1. Planeación	33
2.2.1.2. Organización.....	34
2.2.1.3. Dirección.....	36
2.2.1.4. Control	37
2.2.2. Competencias Sociales	38
2.2.2.1. Comunicación.....	39
2.2.2.2. Relaciones públicas.....	41
2.2.2.3. Resolución de conflictos	42

2.3. Finanzas	44
2.3.1. Rentabilidad	45
2.3.1.1. Rentabilidad del Activo	46
2.3.1.2. Rentabilidad del Patrimonio	47
2.3.1.3. Costos de Capital	48
2.3.2. Liquidez	49
2.3.2.1. Manejo de Efectivo	50
2.3.2.2. Manejo de Inventario	51
2.3.2.3. Gestión de cartera	52
2.3.3. Endeudamiento	54
2.3.3.1. A corto plazo	55
2.3.3.2. A largo plazo	56
2.4. MARCO CONCEPTUAL	57
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	61
2.5.1. Variable: Competencias Gerenciales	61
2.5.2 Variable: Finanzas	62
2.6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	63
3. MARCO METODOLÓGICO	64
3.1. PARADIGMA Y ENFOQUE METODOLÓGICO	64
3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN	65
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	66
3.4. POBLACIÓN	67
3.4.1. Población	67
3.5. Fuentes de recolección de datos	69
3.5.1. Fuentes de información primaria	70
3.5.2. Información secundaria	70
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	71
3.6.1. Técnicas de recolección de datos	71
3.6.2. Instrumento de recolección de datos	72
3.7. Validez del instrumento	72
3.8. Confiabilidad del instrumento	73
3.9. Procesamiento estadístico de datos	75
3.9.1. Codificación	75

3.9.2. Tabulación	76
3.9.3. Análisis estadísticos	76
3.10. Procedimiento de la investigación	78
4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	80
Lineamientos estratégicos	96
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	102
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	104
ANEXOS	107

ROSADO MARULANDA, EDELSIS BEATRIZ. Competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha. Universidad de La Guajira, Programa de Maestría en Finanzas, Riohacha, La Guajira, 2020.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha. Como dimensiones se encuentran: competencias Administrativas, competencias Sociales, rentabilidad, liquidez y endeudamiento. Soportado teóricamente por Jones y George (2010), Gutiérrez y Gutiérrez (2018), Munch y Garcia (2012) Farfán (2014), Robbins (2017), Jones y George (2010), Mendoza y Ortiz (2016), Moscoso y Sepúlveda (2014), Morales y morales (2014), Van Horne (2012) entre otros autores. Metodológicamente, se encuentra bajo el paradigma cuantitativo y enfoque positivista, el tipo de investigación fue descriptiva y transversal, el diseño de investigación fue no experimental, y de campo. La población estuvo conformada por cuarenta (40) sujetos, comprendidos entre gerentes y directores financieros de las instituciones de salud. La técnica e instrumento de recolección de información utilizada fue una encuesta tipo cuestionario de 45 ítems, teniendo las siguientes alternativas: Siempre (5), Casi Siempre (4), Algunas veces (3), Casi nunca (2) y Nunca (1). En cuanto a la validez del instrumento fue validado por (5) expertos, se aplicó la confiabilidad de coeficiente Alpha de Cronbach cuyo índice fue 0,852 encontrándose con muy alta confiabilidad, lo cual indica que es confiable para ser aplicado a la población objeto de estudio. Concluyendo que existe alta de ocurrencia de competencias administrativas en las IPS, la comunicación fluye de manera regular entre los miembros de las IPS, mientras las relaciones públicas en ocasiones tienen contactos efectivos que fortalezcan de manera armoniosa con los grupos de interés de la institución. Tiene un alto nivel de efectividad en las IPS el Rentabilidad del activo, Rentabilidad del patrimonio y Costos de capital, poseen moderada administración del efectivo con respecto a ejercer control sobre las recepciones y lo cual les impide hacer de manera efectiva los pagos con la finalidad de minimizar los saldos de efectivo improductivos, el comportamiento financiero de estas instituciones prestadoras de salud evidencia aspectos negativos en elementos como el endeudamiento a corto plazo y a largo plazo.

Palabras claves: competencias gerenciales, competencias administrativas, finanzas, rentabilidad liquidez.

ROSADO MARULANDA, EDELSIS BEATRIZ. Management competencies and their impact on the finances of the IPS of the Special Tourist and Cultural District of Riohacha. University of La Guajira, Master's Program in Finance, Riohacha, La Guajira, 2020.

ABSTRACT

The general objective of this research was to analyze the managerial competencies and their impact on the finances of the IPS of the Special Tourist and Cultural District of Riohacha. As dimensions are: Administrative skills, Social skills, profitability, liquidity and debt. Theoretically supported by Jones and George (2010), Gutiérrez and Gutiérrez (2018), Munch and Garcia (2012) Farfán (2014), Robbins (2017), Jones and George (2010), Mendoza and Ortiz (2016), Moscoso and Sepulveda (2014), Morales y Morales (2014), Van Horne (2012) among other authors. Methodologically, it is under the quantitative paradigm and positivist approach, the type of research was descriptive and transversal, the research design was non-experimental, and field. The population consisted of forty (40) subjects, comprised between managers and financial directors of health institutions. The information collection technique and instrument used was a 45-item questionnaire survey, with the following alternatives: Always (5), Almost Always (4), Sometimes (3), Almost never (2) and Never (1). Regarding the validity of the instrument, it was validated by (5) experts, the reliability of Cronbach's Alpha coefficient was applied, whose index was 0.852, finding very high reliability, which indicates that it is reliable to be applied to the population under study. Concluding that there is a high occurrence of administrative competencies in the IPS, communication flows regularly among the members of the IPS, while public relations sometimes have effective contacts that harmoniously strengthen with the interest groups of the institution. It has a high level of effectiveness in the IPS the Return on assets, return on equity and Capital costs, they have moderate cash management with respect to exercising control over the receipts and which prevents them from effectively making payments with the purpose of to minimize non-performing cash balances, the financial behavior of these healthcare providers shows negative aspects in elements such as short-term and long-term debt.

Key words: managerial skills, administrative skills, finances, liquidity profitability.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gerencia de una organización debe tener vigilar que sus gerentes cuenten con competencias donde puedan desenvolverse y cumplir con las asignaciones de actividades propias del cargo, así como las responsabilidades que ellas generan, con la finalidad de sacar el máximo provecho del talento humano que lo conforma, por lo cual el desarrollo de competencias básicas, administrativas dependen indudablemente del desarrollo organizacional de la empresa, fortaleciendo las relaciones con el resto del personal de las instituciones. Asimismo, tener la capacidad para planificar, dirigir, controlar, tomar decisiones, trabajar en equipo, comunicación, entre otras; con el firme propósito de lograr resultados exitosos, en el área de finanzas, talento humano, administrativo, para ello debe tener consolidadas estas competencias.

Sin lugar a dudas, el área de las finanzas es determinante en toda organización, ya que permite a los gerentes financieros tomar decisiones en cuanto a la obtención, asignación, utilización de los recursos tanto económicos como financieros para medir el cumplimiento de las actividades en la empresa, y disponer de los fondos que necesite para cumplir con sus objetivos de una manera planificada de acuerdo a la información financiera reflejada en sus estados financieros, para verificar su rentabilidad, liquidez y el endeudamiento a la cual pueda enfrentarse.

Actualmente el sector salud en Colombia se encuentra atravesando por una serie de cambios, con la ley 100 de 1993 se crea el Sistema de Seguridad Social de allí nace la descentralización de las instituciones públicas en el sector salud y como consecuencia la creación de procesos como la facturación, gestión de cartera y la auditoría de cuentas médicas siendo específicamente las IPS quienes llevan a cabo estos procesos, estimulando la competencia entre nuevos autores. Una de las principales dificultades que enfrentan las empresas de este sector es la ausencia de métodos y procedimientos actualizados con enfoque de las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas, lo cual incide en su gestión de forma contundente.

Por tanto, la presente investigación tuvo como objetivo analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha; la misma se estructuró de la siguiente manera: El capítulo 1 referido al problema de investigación, donde se describe el planteamiento de problema, objetivos generales, específicos, justificación de la investigación y delimitación; seguido del capítulo 2, marco referencial contentivo de los antecedentes de la investigación; bases teóricas, marco contextual y la sistematización de las variables, con su respectiva matriz de operacionalización.

Por último, el capítulo 3, referente al marco metodológico, que está conformado por el paradigma y enfoque metodológico, así como el tipo de estudio y el diseño de la investigación, así como las fuentes de información, la población, la muestra y las técnicas e instrumento para la recolección de datos, conjuntamente con la validez y confiabilidad de los resultados, así como se describen las técnicas de análisis y los procedimientos de investigación.

El Capítulo IV, corresponde al Análisis de los Resultados, para lo cual presenta una serie de cuadros estadísticos donde se expone el porcentaje obtenido por cada una de las opciones correspondientes a cada ítem del instrumento, lo que a su vez es contrastado con los autores que sirvieron de soporte a la investigación. Con esta información, se establecieron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

A nivel mundial, las organizaciones se enfrentan a nuevos retos los cuales imponen el entorno cambiante, la globalización la incertidumbre y la competitividad exigen reorientar políticas y estrategias con el objetivo de fortalecer metas organizacionales, añadiendo valor a la sociedad. De esa forma, se encontró que países como Inglaterra, Canadá, Australia, Estados Unidos y toda la Unión Europea, son pioneros en la aplicación del enfoque de competencias; porque la consideran un recurso útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad, de manera tal, que en el devenir del tiempo mejore su economía en búsqueda del desarrollo o la industrialización de ese país.

En el presente siglo, muchas empresas requieren cambios en los comportamientos de los directivos y/o gerentes que tengan competencias adecuadas centrados en el cumplimiento de los objetivos estratégicos, es así que toda organización que visiona conseguir el logro de los objetivos, deberá perfeccionar las competencias del talento humano y más los encargados de la dirección, para llevar a cabo una eficaz gestión en sus funciones gerenciales permitiendo que las organizaciones alcancen los objetivos propuestos, en pro de alcanzar el éxito organizacional.

Sobre este particular, para Gutiérrez (2011) las competencias gerenciales se refieren al conjunto de conocimientos, habilidades atribuidas al talento humano el cual ejercerá funciones gerenciales dentro de una organización; de igual manera debe tener la destreza de coordinar todas las actividades propias de la empresa, poniendo en práctica las capacidades de los directivos en la toma de decisiones cuando se presente una problemática, con lo finalidad de poder solventar tales situaciones.

En este contexto, según lo refiere Alles (2006), citado por Chávez, De las Salas, Bozo (2014) las competencias gerenciales permiten el mejoramiento del desempeño laboral promoviendo, concretando conocimientos, actitudes, comportamientos requeridos por el ocupante de un puesto para obtener logros significativos de su labor en la organización a partir de iniciativas innovadoras y creativas, impulsadas por potencialidades y el talento. También se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas, los cuales son necesarios en un gerente para desempeñarse de manera eficiente en su cargo, para llevar a cabo sus laborales exitosamente.

Por otra parte, las nuevas exigencias en su entorno y el cambio en la gestión del capital humano están vinculadas con la forma de conducción, los estilos de liderazgo participativo, la mayor comunicación e interacción entre el personal de la empresa. De acuerdo con Amat (2007), la competencia es aquella que tiene la particularidad profunda de un individuo que está causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación. Del mismo modo, las competencias a nivel profesional comprenden conocimientos en disciplinas la cuales acceden a todo lo relacionado con la ocupación, conllevando al fortalecimiento de la gestión, alcance y mantenimiento del empleo.

Si bien es cierto, las competencias son de carácter multifuncional, son complejas, por lo cual se requiere analizar cómo están conformadas. Por lo tanto, Alles (2010), considera que las competencias están conformadas por características, incluyen motivaciones, rasgos psicofísicos, formas de comportamiento, auto concepto, conocimientos, destrezas manuales o cognitivas. Comúnmente, las habilidades, conocimientos y destrezas de un gerente incluyen herramientas de las personas de manera que puedan ser cuantificables, con la intención de satisfacer las exigencias del trabajo. Del mismo modo, las competencias profesionales abarcan conocimientos en áreas, oficios o disciplinas que permiten el abordaje del quehacer profesional u

ocupación, donde su acción conlleva al fortalecimiento de la gestión, consecución y conservación del empleo.

En concordancia con lo referenciado, es oportuno acotar que las empresas a generar un alto rendimiento en pro de alcanzar sus objetivos. En este sentido, Delgado (2001: 6), citado por González (2014) afirma la tendencia de toda organización con la crisis de la modernidad es desarrollar estrategias y componentes de interrelación entre los actores sociales a objeto de asegurar una sinergia organizacional direccionada con altos niveles de rendimiento, y con equipos de alto desempeño.

En Latinoamérica, las empresas, debido a la demanda industrial presentada, requieren un despliegue en cuanto a conocimientos y prácticas para obtener eficiencia en los procesos gerenciales. En este marco, organismos como el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual del Perú (INDECOPI, 2013), llevan a cabo estadísticas en base a las supervisiones ejecutadas, en las empresas que brindan servicio para proveer bienes consumibles, aplicando técnicas como el manejo de inventarios, producción, almacenamiento y reducción de costos, lo cual muestra la eficiencia en sus gestiones a nivel gerencial.

Por lo cual, la nueva gerencia le abre las puertas al cambio, dando paso a un mercado global accesible, en donde los capitales no tienen fronteras cuando se trata de buscar la oportunidad de inversión, de este modo, la estructura clásica gerencial es sustituida por equipos de trabajo que hacen uso de sus competencias personales y profesionales, con sistemas comunicacionales que cierran la brecha a el acceso de la oferta y la demanda, con un mayor acercamiento hacia los proveedores, los clientes, instituciones financieras entre otros.

En este orden de ideas, la situación financiera internacional obliga a administrar adecuadamente y de forma racional los recursos financieros, materiales y humanos con vistas a lograr la eficiencia en la productividad empresarial. Como es obvio, la evaluación de los resultados del trabajo realizado en la organización es el punto departida para tomar numerosas decisiones en el proceso de administrar de manera que sean consecuentes

con las tendencias de comportamiento en el futuro que puedan predecir su situación económica y financiera, en aras del desarrollo de la economía del país. Como es de entender, para lograr una correcta Administración Financiera, es necesario realizar un adecuado Análisis económico Financiero, el cual representa un medio infalible para el control de los recursos.

Para Farfán (2014) la finanza está relacionada con el análisis de las operaciones de inversión, en los activos financieros, así como en activos reales. Así mismo puede decirse que se relaciona con la captación de recursos financieros, como son la obtención de capitales, prestamos, créditos obtenidos y la aplicación eficiente de estos recursos para lograr los objetivos trazados por la organización.

Así mismo, para evaluar la situación económica financiera de las entidades como eslabón fundamental de la economía, propicia a los directivos lograr controles económicos ágiles siendo más eficaz al tomar decisiones y a tener una administración más eficiente. Como es de saber, la Administración Financiera en la empresa, es aquella donde se planifican los recursos que se van a utilizar, con la finalidad de llevar un mejor control sobre las actividades de la organización, reduciendo riesgos financieros e incrementando su rentabilidad.

En mención de las incidencias financieras en cuanto a las competencias gerenciales y de estrategias se trate y dependiendo de los recursos económicos de cada organización, es necesario idear estrategias para mantener a los trabajadores en un buen ambiente laboral, que les permita dar lo máximo de sus capacidades y por tanto aumente su productividad y creatividad, creando espacios adecuados para el desarrollo profesional y personal. La incidencia que tiene hoy en día la gestión del talento humano ha sido importante en los resultados de las empresas, por tal motivo estas deben centrar la gestión en el ser humano y sus competencias, reconociendo en éste sus potenciales, y no solo en su tratamiento como un recurso descartable y enfocado solamente en la producción.

Por otro lado, se deducir que, a través del tiempo, el trabajador ha tomado gran importancia en las empresas y ha dejado de ser un objeto, un recurso, siendo utilizado como activo de las organizaciones y parte primordial de esta. Sin embargo, si las organizaciones quieren tener personal de alta calidad, en el sentido profesional y personal, para esto deben modernizar equipos, ampliar mercados, optimizar procesos, de tal manera que perfeccionen los niveles de desempeño de sus trabajadores. De aquí surge para la Gerencia la necesidad de crear condiciones competitivas en el mercado laboral.

En la actualidad, a las condiciones profesionales y laborales del empleado en general se agrega una expresión integral de la persona, alguien que conoce de su oficio, que posee cualidades humanas que enriquecen la totalidad de su saber, de su hacer y de su saber hacer. En pocas palabras un conjunto de competencias, esto mediante la acción eficiente del psicólogo organizacional, las actuaciones de la persona adquieren significado y reconocimiento para la organización, y son valoradas y privilegiadas en función de los resultados contextos.

Ahora bien, en Colombia, las organizaciones han tomado el reto de incorporar nuevas tendencias con respecto al talento humano y particularmente con respecto a las competencias que deben estar presentes en los individuos que vayan a ingresar a una empresa, para de esta manera lograr conseguir los objetivos propuestos dentro de la misma, para alcanzar el éxito en las empresas.

De esa forma, cabe agregar, que dentro de las instituciones Colombianas, del sector salud, la gran importancia de los miembros de las instituciones como un factor decisivo para originar cambios en los sistemas de salud acorde con las exigencias de la población desarrollando así las competencias de los individuos que laboran dentro de las instituciones en manos de líderes emprendedores capaces de alcanzar los desafíos presentes en el día a día , para lograr vencer esas dificultades conservando una atención a las personas, al entorno y sus familiares con el propósito de promover la recuperación de la salud.

Por lo anteriormente planteado, en el sector salud a nivel general, comúnmente en las IPS bien sean privadas o públicas surge la necesidad en todo momento de gerentes competentes que logren un efectivo desempeño de sus funciones y tareas en la organización, con capacidad de participar activamente en el logro de resultados que apoyen la misión, visión y objetivos, en un ambiente estimulador, donde se promueva el desarrollo del talento humano y la consolidación de comportamientos productivos. Cabe destacar que, en toda empresa de salud, el mayor activo lo constituye el talento humano de las personas responsables de prestar el servicio requerido, los cuales deben estar orientados y apoyados por una gerencia capacitada para el desempeño de sus labores, promoviendo la eficacia en situaciones determinadas de trabajo.

De igual forma el ser competente en una o más áreas de la actividad realizada implica capacidad para desenvolverse de forma eficaz en una función de productividad, alcanzando óptimos resultados. Por consiguiente, el desempeño laboral de quienes gerencian las empresas de salud se relaciona y tiene su fundamento en el desarrollo de competencias que le permitan dirigir la empresa eficientemente, a través de conocimientos y habilidades fortalecidas, lo cual permite orientar el crecimiento global de la organización hacia sus mejores logros. En ese mismo orden, específicamente en el sector salud, comúnmente en las IPS necesitan en todo momento de gerentes competentes que logren un efectivo desempeño de sus funciones y tareas en la organización.

Teniendo en cuenta lo antes expresado, se indica que las IPS son las que se encargan de prestar un servicio de salud las cuales pueden ser entidades oficiales, mixtas, privadas, comunitarias y solidarias, para la prestación de los servicios de salud a los afiliados del Sistema General de Seguridad Social. Senado de la República (1993) Cuentan con una autonomía en la parte administrativa, técnica y financiera. Teniendo en cuenta que deben suministrar información a los usuarios en cuanto a oportunidad y transparencia. En el marco de la regulación, están prohibidos todos los acuerdos o

convenios que tengan las IPS entre ellas o con entidades profesionales del sector de la salud que impidan la libre competencia en el mercado.

A partir del año 2003 se organiza el registro especial de prestadores, en donde las IPS deben cumplir con el sistema único de habilitación. El cual consiste en un conjunto de normas, procedimientos y requisitos, donde se busca controlar el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica, suficiencia patrimonial y financiera y capacidad técnico administrativa. El objetivo principal del sistema único de habilitación es dar la seguridad a los usuarios frente a los posibles riesgos asociados con la prestación de servicios. Con respecto al cumplimiento de suficiencia patrimonial y financiera, se busca en el mediano plazo que las IPS sean competitivas y además que puedan cumplir con sus obligaciones en el corto plazo.

Para esto las entidades departamentales y distritales de salud tienen unos parámetros para valorar la suficiencia patrimonial y financiera de las IPS. Los indicadores básicos que se van a valorar son; un indicador de patrimonio, obligaciones mercantiles y obligaciones laborales (Salud, Minsalud, 2014). Servicios de salud. (Marín-Idárraga & Campos, 2014).

De esa forma, que en el caso de las instituciones privadas del sector salud en el Departamento de La Guajira, Colombia obtienen producción laborar mediante el número de pacientes atendidos vistos por hora en relación por el costo de la consulta y los que retornan para realizarse cualquier tratamiento sea ambulatorio, o de urgencia que se desarrollara diariamente a cada uno de ellos.

No obstante, tomando el caso específico de las instituciones privadas del sector de salud del Departamento de La Guajira, Colombia, las mismas se encuentran caracterizadas por generar confianza ante la sociedad, con profesionales altamente calificados que ofrecen servicios de salud con altos estándares de calidad, con sentido humano, honesto y eficiente, con atención humanística para responder a sus necesidades y expectativas.

En el contexto local, es de mencionar, que en el sector salud, comúnmente en las IPS privadas del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, necesitan en todo momento de gerentes competentes que logren un efectivo desempeño de sus funciones y tareas en la organización, con capacidad de participar activamente en el logro de las metas propuestas, en un ambiente estimulador, donde se promueva el desarrollo del talento humano y la consolidación.

Con respecto al cumplimiento de suficiencia patrimonial y financiera, se busca en el mediano plazo que las IPS sean competitivas y además que puedan cumplir con sus obligaciones en el corto plazo. Para esto las entidades departamentales y distritales de salud tienen unos parámetros para valorar la suficiencia patrimonial y financiera de las IPS. Los indicadores básicos que se van a valorar son; un indicador de patrimonio, obligaciones financieras y obligaciones laborales entre otras. (Salud, Minsalud, 2014). De lo anteriormente descrito se hace necesario realizar un análisis de las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas en las IPS privadas de Riohacha, puesto que se evidencia una problemática debido a que crecen asistencialmente en infraestructura y en cuanto la prestación de servicio se trate.

Es evidente que no crecen administrativamente en sus dependencias financieras debido a la mala distribución de los recursos financieros, administrativos sumando las responsabilidades que tienen los gerentes generales y financieros en cuestión de los recursos económicos y humanos en concordancia. Se evidencian a simple vista que hay falencias por la falta de planeación estratégica, deduciendo que puede incidir negativamente en la empresa en la afectación del patrimonio, en la prestación del servicio y a la población en general, es por ello que los gerentes encargados deben ser competitivos y visionar estratégicamente como inciden ante las finanzas de dichas instituciones prestadoras de la salud.

También se le suma a la problemática presentada que desde el inicio de estas contrataron personas de suma confianza de los directivos y no son idóneas o estratégicas para cada puesto o cargo por competencias lo que conlleva a tener debilidades en la

administración y no visionaron su crecimiento acudiéndose ahora al reclutamiento de nuevos profesionales y auxiliares para poder cubrir los nuevos cargos que se iban necesitando a raíz de su crecimiento.

Los gerentes que actualmente asumen los cargos en esta IPS en Riohacha no son profesionales de la salud, presentan conocimiento empírico de administración de recurso, donde no hay una clara capacitación para formar una empresa sino el conocimiento que le daba la experiencia de vida, no es que lo hayan hecho mal pues esta empresa inició empresa pequeña y gracias a sus dueños con sus habilidades las has llevado hasta donde están en este momento. Pero si tuvieran un planeamiento estratégico, teniendo en cuenta que el capital humano es lo más importante para poder lograr mejor un objetivo propuesto, pues al tener al frente de las áreas a personas idóneas y capaces de ayudar a posicionar esta empresa utilizando el menor costo, personal, material y temporal y obteniendo el máximo beneficio.

Si bien es cierto, que si innovaran no habría las falencias que tienen en estos momentos como un bajo flujo de efectivo pues las empresas con las que se contrata algunas de naturaleza privada, subsidiadas y soat entre otras, hacen todo lo posible para no pagar oportunamente las atenciones prestadas por esta ips, poniendo toda clase de trabas para el no giro del recurso adeudado, unido a esto la gestión pobre que se hace para el cobro de los mismos. Además, un software integral donde cada una de las áreas esté relacionada con la otra, donde cada líder realiza su trabajo con las herramientas con las que puede contar y además muchos de ellos usan herramientas obsoletas y sin hacer nada para realizar el trabajo de otra manera distinta desde hace muchos años.

Del mismo modo, se puede decir que los gerentes necesitan innovar, en cambiar su forma de hacer las cosas pues esto les generaría más trabajo lo que conlleva a que se cierren totalmente al cambio y no sean competentes en ámbito gerencial. No visionan y quieren un proceso de calidad, los procesos están viciados por las personas que los manejan y en lugar de colaborar para mejorar colocan todas las barreras para que no se lleve a cabo la innovación. Se deduce, que la empresa pueda perder en todos los

aspectos, y no lo perciben o no es lo importante para muchas de estas personas, considerando que los gerentes se desgastan muchas veces con estrategias para que todo mejore, las cosas siguen igual que siempre o se mejoran unos días y luego todo vuelve a la normalidad.

De igual manera no hay quien haga un seguimiento a los procesos para que se haga de la manera que la entidad necesita para lograr sus objetivos. Aunque existen mandos medios que deben aplicar de los procesos, los encargados de cada área no se interesan por cumplir con sus verdaderas funciones, es decir evaden sus responsabilidades y se convierten en personas reactivas y no proactivas en favor de la entidad, siempre se resuelve lo del día a día sin analizar en ningún momento que lo que se está haciendo es perjudicar la empresa en gran manera.

Cabe anotar que el hecho de que estas personas asuman actitudes negativas en su trabajo perjudica en gran manera esta institución pues habría que incluso hacer un análisis mediante la reingeniería en muchos procesos para se cambiara el rumbo de la empresa, puesto que hay personas que realizan un buen trabajo con las pocas herramientas que tienen, pero no son tenidas en cuenta para la toma de decisiones en la empresa,

Partiendo de lo expuesto anteriormente, surgió la necesidad de realizar un estudio dirigido al análisis las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, siendo las competencias gerenciales necesarias para obtener buenos resultados económicos. De esta manera el desconocimiento del riesgo financiero en el que se incurre al tomar decisiones apresuradas y sin planificación es lo que muchas veces deja a la empresa sin liquidez lo cual la lleva asumir altos intereses por parte de los proveedores o la adquisición de insumos y equipos más costosos.

1.1. Formulación del problema

Analizando los elementos del problema anteriormente mencionado, surgen los siguientes interrogantes que permite estructurar el desarrollo de la investigación.

¿Cómo son las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

1.1.2. Sistematización del problema

¿Cuáles son las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuáles son las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuál es la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuál es la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cómo es el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

¿Cuáles son los lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha?

1.2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 OBJETIVO GENERAL

Analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las competencias gerenciales estratégicas son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos y entre estas, los autores citan: la visión, la resolución de conflictos, la prestación de servicio, trabajo en equipo, liderazgo entre otros. Las competencias gerenciales estratégicas, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, se trata de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, entre las cuales se mencionan, la comunicación, la empatía, la delegación, el “coaching” y el trabajo en equipo.

Por todo lo antes descrito, la investigación se justifica por su gran trascendencia porque permitirá a través de sus resultados analizar y diagnosticar como han sido las competencias gerenciales con visión estratégica y su incidencia financiera en las IPS privadas.

El valor teórico de esta investigación es de mucho interés, porque arroja información acerca las competencias gerenciales y de las finanzas, generando una multitud de

conocimientos de referencia para el desarrollo como ampliación de líneas de investigación, así como de apoyo para otros investigadores interesados profundizando los conocimientos de la temática tratada, en beneficio de la gerencia de las IPS.

Desde el punto de vista práctico, la presente investigación contribuirá proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha. A la vez es de interés de la investigadora que este trabajo sirva como fuente de información secundaria para investigaciones futuras.

Metodológicamente el estudio, se justifica porque será un punto referencial para investigaciones futuras que quieran abordar las variables objeto de estudio, además aportará un instrumento de recolección de información el cual será de valiosa ayuda, centrado en la medida de las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas en las IPS, el cual formara parte de las herramientas disponibles para la investigación de estas variables en las competencias gerenciales y finanzas.

Los resultados se obtendrán aplicando técnicas de investigación y por tanto, podrían ser utilizadas en otras empresas con sus fines en el resto del país, a través de estrategias que permitan proponer la implementación del plan estratégico de competencias gerenciales y la incidencia financiera en empresas.

Con respecto a lo social, las competencias gerenciales y la forma como inciden las finanzas en las IPS de Riohacha Departamento de la Guajira Colombia, se sustentan en un modelo competente para contribuir al desarrollo empresarial fortaleciendo la parte financiera a favor de las empresas y el bienestar social de toda la población en general.

1.4. DELIMITACIÓN

1.4.1 Delimitación espacial

El presente proyecto de investigación se realizará en la ciudad de Riohacha, La Guajira a las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

1.4.2 Delimitación temporal

El proyecto de investigación se realizará en el periodo comprendido entre el mes de febrero de 2019 y diciembre de 2020.

1.4.3 Delimitación conceptual

El presente estudio denominado competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas en las IPS privadas de Riohacha, la cual toma como población a gerentes y administrativos de las IPS en mención y está relacionado con el Área de finanzas en específico en la gerencia financiera, apoyándose en las teorías, financieras, administrativas, gerenciales, en normatividades del sector financiero e institucional entre otros. Soportado teóricamente por Jones y George (2010), Chiavenato (2017), Gutiérrez y Gutiérrez (2018), Munch y Garcia (2012), Farfán (2014), Robbins (2017), Jones y George (2010), Mendoza y Ortiz (2016), Moscoso y Sepúlveda (2014), Morales y morales (2014), Van Horne (2012) entre otros autores.

1.4.4 Delimitación Poblacional

El tema en estudio está dirigido a las personas que laboran en el área financiera de las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

2. MARCO REFERENCIAL

2.1. MARCO TEÓRICO

Este capítulo llamado Marco Teórico, consta de dos partes de mucho interés para el desarrollo del trabajo a realizar, y de forma ordenada primero se trabajan los antecedentes, representando la inspección de investigaciones anteriores relacionadas con las variables que se estudiarán respectivamente. El propósito de este estudio está en encontrar dentro datos similares de las cosas que coincidan con dicho propósito analizar para sustentar el trabajo aparte del soporte metodológico de utilidad. En segundo lugar, las bases teóricas, la parte más prolongada de la investigación, pues en ella se observan diversas perspectivas científicas, especialistas en el tema de investigación en relación con la temática indicada para investigar.

2.1.1. Antecedentes Investigativos

En el mismo orden, la parte teórica de la variable de esta investigación, se realizó una revisión bibliográfica que brinda aportes de gran importancia según autores e investigadores que hacen referencia al problema en estudio, fundamentándose en las variables competencias gerenciales y finanzas la cuales se han desarrollado por diversos autores y han sido profundizadas en algunas investigaciones, donde se han considerado ciertos resultados y conclusiones de estas investigaciones en cuanto a esta temática; a continuación se presentan cinco antecedentes por cada una de las variables en mención.

En primer lugar se presenta a **Archer (2017)**, quien elaboró el trabajo de investigación, **Desarrollo de Competencias Clave para el mejoramiento de la Gestión del Nivel Directivo de PYMES en Bogotá**, desde un enfoque conductual, para optar al título de Magister en Administración, de la Universidad Nacional de Colombia, Bogotá

D.C. Colombia; tuvo como objetivo proponer una metodología para el desarrollo de competencias clave que inciden en el mejoramiento de la gestión del nivel directivo de las PYMES de Bogotá; en consecuencia, abordó las categorías, relación teórica y conceptual de las competencias, competencias conductuales, metodologías para el desarrollo de competencias. Sustentado por Eskorková (2016), Vargas (2001), Becerra y Campos (2012), Serrano (2017), Duarte (2013), Gutiérrez (2010), entre otros.

En el ámbito metodológico, la investigación tuvo un enfoque cualitativo; usó método datos no estandarizados, ni completamente predeterminados, se enfocó en obtener las perspectivas de los participantes por medio de una entrevista semiestructurada utilizando la metodología de STAR; la población son las PYMES en Bogotá y la muestra no fue tomada por estadística, sino por conveniencia, aplicada a directivos de empresas de tecnología; el instrumento fue validado por dos (02) psicólogas expertas certificadas en coaching y en inteligencia emocional, docentes universitarias y consultoras de empresas; y la confiabilidad estuvo dada en la escala Likert de cinco puntos.

Ahora bien, los resultados obtenidos fueron que se logró identificar los comportamientos más representativos y comunes de los entrevistados, lo que permitió la selección de metodologías más adecuadas para el impulso de las competencias en los gerentes, por lo cual propuso como metodologías el aprendizaje experiencial, coaching gerencial y mentoring.

Desde esta óptica, se concluye que, la formación académica es necesaria para el impulso de las competencias en los gerentes, por otra parte, la revisión teórica y de otros estudios permitió caracterizar los comportamientos y aptitudes de los directivos, evidenciados en la resolución de problemas y situaciones de la dirección y coordinación organizacional, motivadas en la responsabilidad y consecución de resultados; se resalta la importancia de la comunicación, del análisis del entorno para tomar decisiones estratégicas y de esta forma asegurar metas y objetivos a largo plazo; y el desarrollo de competencias para establecer relaciones interpersonales, superando conflictos emocionales.

Conforme a lo anterior, el aporte a la presente investigación está dado en cuanto a la afirmación de que las competencias gerenciales se relacionan y/o tienen incidencias con las finanzas a través de la toma de decisiones estratégicas. Por otra parte, la fuente teórica utilizada, así como algunos aspectos metodológicos, dieron lineamientos relevantes a este estudio.

Seguidamente se presenta a **Freile (2017). Competencias Gerenciales para la Toma de Decisiones en las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Construcción en Colombia.**, en la maestría de Gerencia de recursos Humanos, en la Universidad Privada Dr. Rafael Beloso Chacín Maracaibo – Venezuela, tuvo como objetivo analizar las competencias gerenciales para la toma de decisiones en las pequeñas y medianas empresas del sector construcción de la ciudad de Riohacha departamento de la Guajira. La investigación se basó en los postulados teóricos de Alles (2005), Hay Group (2008), Álvarez, Chinchilla y otros a los efectos de la variable competencias gerenciales y toma de decisiones Kreitner, y Kinicki (2008), Robbins y De Cenzo (2008) entre otros.

Metodológicamente, la investigación se tipificó como descriptiva, con un diseño de campo, no experimental, correlacional, transversal. Se identificó una población 24 sujetos integrados por 6 Gerente, 6 Subgerentes 6 Administrador y 6 Jefe RRHH perteneciente a las pymes del sector construcción de la ciudad de Riohacha departamento de la Guajira. Como técnica de recolección de datos, se elaboró un instrumento, basado en una encuesta estructurada tipo escala con 45 ítems, con cinco (5) alternativas de respuesta: Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca y Nunca. Para la validez se utilizó la técnica del juicio de expertos, a través del cual se consultó a cinco (05) especialistas en el área de Recursos Humanos al nivel de maestría. La confiabilidad bajo el criterio de Alpha de Cronbach fue alta de 0,895.

Los resultados indicaron que en opinión de los encuestados la variable Competencias Gerenciales (3.96) tuvo un comportamiento alto, mientras que la variable Toma de Decisiones (2.77) tuvo un comportamiento que se catalogó como Moderado. El coeficiente de correlación de las variables de Spearman fue de 0.208 lo cual indica

que existe una correlación positiva débil entre las dos variables. Se concluyó que las empresas en estudio tienen un promedio alto en las competencias gerenciales y presentan debilidades en cuanto a la toma de decisiones. Hay una relación débil entre ambas variables.

Por otra parte, **Hernández (2017)** en su trabajo titulado, **Cultura Organizacional y Habilidades gerenciales de los directores y profesores, en la asociación educativa adventista peruana norte, 2015**. Presentada para obtener el grado de maestría en educación con mención en administración educativa, en la universidad Peruana Unión, Lima, Perú, cuyo objetivo general fue determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con las habilidades gerenciales de los profesores y directores, en la Asociación Educativa Adventista Peruana Norte, 2015. Las dimensiones estudiadas son: conocimiento organizacional, práctica de valores y modos de vida organizacional, relacionado con las habilidades conceptuales, humanas y técnicas de los profesores y directores de la mencionada institución educativa.

Desde el punto de vista teórico se fundamentó en los postulados de Cruz Aponte y Mora de Bedoya (2014), Salvador y otros (2009) y Hernández parra (2015) entre otros; y en el ámbito metodológico, el estudio corresponde a una investigación de campo, es de naturaleza descriptiva y proyecto factible; cuyo diseño fue no experimental, tipo transeccional y método cuantitativo. El estudio fue realizado en una población constituida por 97 docentes y 23 directivos, cuya muestra fue determinada de manera intencional y censal; se aplicó un cuestionario, validado mediante juicio de expertos y una prueba piloto ejecutada a 20 sujetos diferentes a la muestra, determinándose la confiabilidad con el Alfa de Cronbach, cuyo valor fue de 0,82 y 0,86 para los instrumentos "A y B"; la magnitud fue muy alta. Además, se utilizó la estadística descriptiva aplicando la distribución de frecuencia.

El estudio manifiesta como resultados, que el docente no aplica las habilidades correspondientes a las competencias profesionales, sociales, comunicativas y tecnológicas, además se evidencia que los gerentes de las instituciones educativas deben poseer determinadas habilidades y características que permitan encaminar a los

colaboradores a alcanzar las metas y los objetivos de la organización, para que estas sean productivas, eficaces, efectivas y competitivas en el mercado actual, que demanda que las organizaciones posean ventajas competitivas y comparativas para poder abarcar nuevos mercados, ser innovadoras y mantener los clientes internos y externos satisfechos.

Al aplicar los diferentes modelos de encuestas se pudo concluir que la práctica de valores y los modos de vida explican las habilidades técnicas de los directores y docentes y que la cultura organizacional explica fuertemente las habilidades gerenciales.

El aporte que este estudio hace a la presente investigación es el estudio organizacional realizado y además las competencias gerenciales aplicadas con el objetivo de subsanar problemas al interior de un ente educativo y todo lo que las competencias influyen en el desarrollo de las labores tanto gerenciales como del personal administrativo.

Por otro lado, también se menciona la investigación de **Ortega (2015)** titulada **Las competencias laborales y el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima**, para optar el grado académico de magister en administración con Mención en gestión empresarial, de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú, cuyo objetivo general fue determinar de qué manera las competencias laborales influyen en el clima organizacional del personal administrativo en las universidades tecnológicas privadas de Lima a fin de mejorar el nivel del clima organizacional; entre sus dimensiones están influencia del autocontrol en el clima organizacional, capacidad, liderazgo y resolución de conflictos entre otros.

Desde el punto de vista teórico se fundamentó en los postulados de Zegarra Rojas (2006) y Vejarano García, V.H. y Jurado Fernández, C. (2009) y en el ámbito metodológico la investigación tuvo un enfoque correlacional y diseño no experimental se aplicó a una muestra de 161 trabajadores administrativos, seleccionados mediante el muestreo aleatorio. Se aplicaron dos instrumentos: la escala de clima organizacional de Sonia Palma Castillo y una escala de desempeño laboral. Ambas pruebas fueron sometidas a la validez y confiabilidad, así como el análisis factorial confirmatoria con

importantes niveles de covarianza. Los datos fueron procesados mediante estadísticos descriptivos e inferenciales.

Así mismo, se encontró como resultado que existe correlación directa, positiva y significativa entre las competencias laborales y el clima organizacional, así como todas y cada una de las dimensiones de las competencias laborales con el clima organizacional (p -valor < 0.001).

Se concluye diciendo que las competencias laborales están directamente relacionadas con el clima organizacional en un buen nivel porque las actividades y las normas de personal tienen efectos significativos sobre el clima de la organización, asimismo también el autocontrol es muy importante porque se permite al empleado tener control sobre el logro del resultado planeado para de esta manera optimizar el uso de los recursos y el tiempo, para lograr adaptarse en el momento que se presenten posibles desajustes creando un clima organizacional que respete la elección y valore la experiencia del trabajador, cabe anotar que si no se tiene influencia no se puede dirigir a los demás para encaminarlos al logro de los objetivos organizacionales.

Tomando en cuenta todo lo anterior, la presente investigación aporta postulados importantes acerca de cómo influyen las competencias laborales dentro de la organización, pues, es a través de ellas y del buen uso que se les da que se logra llevar a la organización al logro de todos sus objetivos tanto a corto como a largo plazo. Además, es un fundamento teórico significativo para esta investigación.

Para dar inicio a la variable Finanzas se encuentra, Así mismo **Bornacelli - Rojas (2018)** con su tesis titulada la **administración del capital de trabajo en empresas comercializadoras de materiales de construcción y ferretería en la ciudad de Barranquilla, Colombia**, para optar el título de Magister en Administración, de la Universidad de la Costa ubicada en la ciudad de Barranquilla, Colombia, cuyo objetivo general fue describir las características representativas que conforman la administración del Capital de Trabajo en Empresas Comercializadoras de Materiales de Construcción y Ferretería en la Ciudad de Barranquilla, Colombia; las dimensiones que abordó son: sistematización del problema objeto de estudio, características representativas de la

administración y de los inventarios, prácticas de administración de las cuentas por cobrar y de las cuentas por pagar.

Desde la perspectiva metodológica, de la presente investigación fue de carácter no experimental transeccional, de campo y de tipo cuantitativo, y descriptivo. La población en cuestión son las entidades comercializadoras de materiales de construcción de Barranquilla de las cuales se tomó 4 empresas como muestra debido a que conforman el sector de las grandes comercializadoras de materiales de construcción y ferreterías ubicadas en la ciudad de Barranquilla. Se realizó un instrumento para recolectar la información en las empresas correspondientes fue la encuesta, las mismas fueron sometidas a análisis de 3 expertos los cuales evaluaron la pertinencia, coherencia y estructura de las preguntas en relación con la operacionalización de las variables.

Teniendo como resultados se encuentran: tendencia hacia una política de manejo de efectivo restringida, que busca minimizar los niveles de efectivo. No obstante, se denota que en el sector no hay una política clara para el ciclo de efectivo, y que existe cierta incertidumbre sobre la consecución de recursos futuros. Se revela que buscan financiamiento a corto plazo con la finalidad que lleguen a vencerse en menos de un año y que son necesarias para sostener gran parte de los activos circulantes de la empresa, como efectivo, inventarios y cuentas por cobrar, lo que evidencia un bajo poder de negociación con los proveedores.

Las políticas de crédito no son tenidas en cuenta y no representa un valor agregado para ninguna de las empresas encuestadas, tampoco, los niveles de endeudamiento, capacidad de pago y/o garantías que respalden el crédito. Se utiliza préstamos con entidades bancarias. De acuerdo, con los resultados se analiza este tipo de fuente de financiamiento es seleccionada por las empresas motivado que se encuentra con mayor accesibilidad y se generan de manera eficaz.

En cuanto a las conclusiones para el caso en particular, encontramos que las empresas encuestadas cancelan los saldos envejecidos evitando sanciones por mora que le ocasionen más gastos sin embargo para conceder créditos no tienen en cuenta temas como las garantías, niveles de endeudamiento y capacidad de pago de sus

deudores lo que aumenta el riesgo además estas empresas pueden tener un porcentaje alto de su liquidez comprometida en un inventario que se mueve o presenta una dinámica de rotación muy lenta, administrar el capital de trabajo permite planear para tener adecuados niveles de liquidez que permita minimizar el riesgo y maximizar la rentabilidad empresarial.

El aporte de la presente investigación en cuanto a lo teórico es el cumulo de postulados de diferentes autores que se encuentran inmersos en la variable de administración del capital de trabajo, el que es fundamental para el progreso de todas las compañías, puesto que a través de este se mide en gran parte el nivel de solvencia lo cual asegura el éxito de la empresa a largo plazo. Se puede decir además que es importante porque los activos circulantes de una empresa comercializadora de materiales construcción y ferreterías representan más de la mitad de sus activos totales por lo que es pertinente tomar las medidas necesarias para determinar una estructura financiera de capital donde todos los pasivos corrientes financien los activos corrientes para la generación de utilidad y para mantener operaciones estables.

Seguidamente, Minda (2017), con su tesis titulada **Análisis administrativo y financiero en la mejora de las decisiones gerenciales de una empresa de servicios turísticos**, para obtener el título de Magister en Contabilidad y Auditoría de la universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador, cuyo objetivo general es Determinar la contribución del análisis administrativo y financiero en la mejora de las decisiones gerenciales de la agencia de viajes Intipungo Turismo Inviajes Cía. Ltda. de la ciudad de Ibarra, durante el año 2016, así mismo entre sus dimensiones están: operatividad del área administrativa y financiera, variación de los indicadores, estrategias, políticas y procedimientos como herramienta para alinear los objetivos empresariales.

Metodológicamente fue de tipo cuantitativa, no experimental y aplicada, el presente trabajo se apoyó en la investigación documental y de campo, ya que se recogió información en el lugar de los hechos mediante la aplicación de instrumentos y técnicas; por otra parte, se necesitó recopilar información relevante de los archivos financieros de la organización. Se aplicó una encuesta considerando el método aleatorio simple para

escoger la muestra, resultando luego de aplicada la formula un grupo de 322 clientes de un total de población de 1983, además se realizó una entrevista estructurada a la gerente general de la empresa para su aplicación se consideró la información financiera del año 2016.

Se pudo apreciar que la mayor parte de clientes que llegaron a la empresa no adquirieron productos o servicios adicionales a los que efectivamente llegaron a buscar, esto es importante ya que los vendedores tienen la responsabilidad de ofrecer y convencer a sus clientes de adquirir algo adicional, que puede significar un ingreso igual o mayor si se compara la venta de servicios primarios.

Por otro lado, la mayor parte de los encuestados consideran que el personal es cortés y amable en su trato, además con mucha experiencia, el servicio que recibieron de la agencia fue bueno en términos generales sin embargo es importante considerar la gran porción de clientes que consideran que han esperado mucho tiempo antes de ser atendidos, aunque esto es relevante, en su mayoría si recomendarían a esta empresa con sus familiares y amigos, además en la entrevista a la Gerente se visualizó lo siguiente: La empresa no realiza análisis de tipo financiero, no se realizan cálculos de indicadores financieros, lo que impide contar con información adecuada al tener que tomar decisiones, sin contar que no dispone de un plan estratégico que permita orientarse hacia el futuro.

Como conclusión muestran que hay un margen de clientes que no están satisfechos con el servicio y consideran que los tiempos de respuesta son tardíos además falta capacitación y compromiso por parte del personal para concretar las ventas unido a estas anomalías esta la disminución de las ventas en el año en cuestión, se demostró que las medidas de la gerencia hubieran sido mejores si se contara con información relevante en materia financiera y administrativa.

En cuanto a lo practico su aporte es de gran relevancia para el momento de tomar alguna decisión y además el que la gerencia cuente con la información tanto administrativa como financiera le da el poder para tomar las mejores decisiones y de esta forma cumplir los objetivos de la organización. Las investigaciones observadas y

revisadas presentan amplia relación con las variables objeto del presente estudio, aportando importantes teorías para el desarrollo del mismo, al servir de guía teórica y metodológica en la consecución del proceso de investigación.

Seguidamente, **Cuadrado (2016)** con su trabajo titulado **las finanzas corporativas, aplicadas a la correcta administración de empresas**. para la optar del Título de Máster en Administración de Negocios MBA de la Universidad del Pacífico, Quito, Ecuador, tuvo como objetivo general Manejar las finanzas corporativas para precisar las estrategias de desarrollo y planificación financiera empresarial, en virtud del análisis de los indicadores financieros de la empresa Talleres Faconza, lo cual es de importancia para el uso de los recursos empresariales, con la finalidad de optimizar la estabilidad, solvencia y productividad financiera, entre sus dimensiones están la importancia de las finanzas corporativas en el ámbito empresarial, factores del micro y macro entorno empresarial, estado actual de las finanzas corporativas y su descripción a lo largo del estudio.

Para el análisis interno y la recolección de información se utilizó la metodología de investigación de campo y observación directa ya que este método es con el cual se puede obtener información confiable, permitiendo además el uso de medios audiovisuales como por ejemplo una cámara fotográfica entre otros que facilitarían el tratamiento de la información.

Al realizar el análisis de los estados financieros se obtuvo lo siguiente: El activo del que dispone no es el adecuado porque puede generar serios problemas, que podrían notarse en consecuencias con en el servicio brindado al cliente, sin embargo cuenta con un indicador de liquidez corriente aceptable, con el cual se puede hacer frente a las obligaciones adquiridas, posee disponibilidad de activos líquidos luego de descontar las obligaciones, además se evidencia una capacidad de endeudamiento formidable, la empresa no depende de créditos para su desarrollo, sino que los accionistas son los que financian la misma, la rotación de cartera es alta, obteniéndose este resultado en base a que los clientes son puntuales en el pago de las obligaciones contraídas con la empresa, el impacto de los gastos de administración y ventas elevado lo que repercute en la disminución de las utilidades.

Las principales conclusiones son: Las estrategias planteadas, permitieron optimizar el uso de los recursos empresariales, mejorar la solvencia, estabilidad y productividad financiera, los factores del entorno contribuyen a una acertada aplicación de las finanzas corporativas, ya que permite conocer la situación empresarial en el ámbito interno y externo de la misma. Por tanto, manejar adecuadamente las finanzas corporativas permite identificar falencias e inconsistencias organizacionales.

El aporte teórico para la presente investigación se construyó en información sobre la relación de la gestión financiera por lo tanto genera conocimientos referenciados para el desarrollo de la ampliación de líneas de investigación, así como de apoyo para otras investigaciones referente con la variable de estudio. La presente investigación contribuirá a conceder elementos claves que generen el desarrollo y practica en los requerimientos financieros.

Por otro lado, **Martínez (2016)** con su tesis doctoral titulada **Modelo de gestión financiera basado en la optimización de las necesidades operativas de fondos: el caso de las empresas farmacéuticas en España**, realizado en la universidad Complutense de Madrid, España, cuyo objetivo general fue construir un modelo de gestión financiera que permita, a partir de la simulación de distintas alternativas de optimización y gestión de las NOF, la toma de decisiones por parte de la Dirección para corregir una situación de ausencia de liquidez de una empresa; las dimensiones fueron: Necesidades operativas de fondo y Gestión financiera.

En cuanto a los aspectos metodológicos se trató de una investigación de carácter cuantitativa, no experimental transeccional, esta información fue procesada usando como instrumentos los juegos gerenciales toda vez que fue llevada a cabo por medio de simuladores financieros, generando estados financieros, en los formatos tanto legales como adaptados a la gestión financiera, e informes de equilibrio financiero, valor, liquidez y rentabilidad para cada una de las alternativas. En tal sentido a través de algunos estudios se caracterizó el sector farmacéutico y tomaron una empresa en concreto a la cual le fue aplicado el instrumento tomando en cuenta como fuente de información los estados financieros.

Aplicando el modelo se pudo mostrar el resultado encontrando que: una empresa cuyos estados financieros previstos, sino lleva a cabo medida alguna, reflejara un problema de liquidez, debido a que la estructura financiera de la entidad ha sido diseñada para encontrarse en el límite del endeudamiento posible, y aunque podría intentarlo no cree que puedan obtener de terceros recursos financieros, además funciona en un régimen de alquiler por lo que su activo fijo se encuentra reducido, es muy previsible que los clientes y deudores de la empresa se vean afectados por el cambio de normativa y su disponibilidad de liquidez disminuya significativamente, según estos datos se vería obligada a obtener recursos forzados retrasando sus pagos y existiría el riesgo de que su imagen se vea perjudicada.

Utilizando un modelo de simulación preparado por el Departamento Financiero de la empresa, con la colaboración de todos los departamentos de la misma, se ha llegado a la conclusión de que, tras un análisis exhaustivo de las ineficiencias en la gestión de las NOF, es posible alcanzar el equilibrio financiero en el corto plazo, optimizando el volumen de las existencias de materia prima y ampliando ligeramente el aplazamiento de pago a proveedores y acreedores.

El aporte de la anterior investigación estuvo dado en los siguientes aspectos: en lo teórico por cuanto analiza las necesidades operativas de fondo y la gestión financiera; respecto a lo metodológico presenta un esquema sobre los instrumentos que se deben utilizar para evaluar los aspectos financieros de las organizaciones como son los estados financieros que estas presentan. Finalmente formula estrategias que le permiten a las empresas mejorar sus aspectos de liquidez sin afectar su imagen crediticia.

Finalmente y para concluir con el estudio de la presente variable, **Flores (2015)** expuso en su tesis titulada **estrategias financieras aplicadas al proceso de sostenibilidad y crecimiento de las pymes del sector comercio del municipio Santiago Mariño del estado Aragua**, para optar el título de Magister en Administración de empresas, Mención Finanzas, universidad de Carabobo Venezuela; cuyo objetivo general fue Evaluar las estrategias financieras aplicadas al proceso de sostenibilidad y crecimiento de las PYME del sector comercio del Municipio Santiago Mariño del Estado

Aragua. Teniendo las dimensiones, proceso de planificación financiera, factores externos que influyentes en las estrategias y procesos de control.

El aspecto metodológico tuvo un enfoque mixto, (cualitativo y cuantitativo). El diseño metodológico fue no experimental, de campo y nivel descriptivo; por basarse en la recolección de datos, tomados directamente en sitio de estudio, referidos a las estrategias financieras y su incidencia en la sostenibilidad y crecimiento económico de las PYME. En este caso, la población estuvo conformada por las pymes del sector comercio del estado Aragua, por consiguiente, para esta investigación las técnicas e instrumentos seleccionados fueron: La encuesta fue aplicada mediante un cuestionario de preguntas estructuradas y la técnica de la observación documental.

Concluyendo que las pymes no realizan un diagnóstico y análisis del entorno, de igual manera no definen sus objetivos considerando su objetividad, además los gerentes de estas empresas casi nunca establecen las metas a alcanzar, dejando ver que no identifican las estrategias financieras para impulsar el logro de los objetivos y metas como tampoco la estimación del crecimiento esperado para incrementar las riquezas de sus accionistas, así mismo, le dan poca importancia a la planificación de los ingresos y egresos y a las necesidades de inversión. por otra parte, no tienen en cuenta el cliente y las necesidades que este tiene, como tampoco la influencia de sus competidores ni la de los proveedores como factor influyente en la toma de decisiones.

Se concluyó que antes de iniciar la planificación estratégica y financiera es de suma importancia definir los temas que influirán sobre como la organización se moverá y que fondos serán necesarios para el proceso no se hace análisis de los factores externos que los afectan ni se formulan los objetivos financieros, poco identifican sus estrategias financiera para impulsar el logro de los objetivos, no se utilizan herramientas financieras adecuadas para pronosticar resultados a corto y largo plazo, difícilmente se analiza la composición y el tipo de activos que tiene la empresa, no cuentan con los conocimientos adecuados ni las herramientas teóricas apropiadas, no incorporan mecanismos de medición de resultados y hay ausencia de planes alternativos como herramientas de control.

El aporte está dado en la parte metodológica, el estudio, se justifica porque aporta un instrumento, centrado en la medida de las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas en las IPS el cual formara parte de las herramientas disponibles para muchas investigaciones presentes. De la misma forma hace uso de herramientas de varios autores especialistas en las temáticas reseñadas, en lo concerniente a las competencias gerenciales, las cuales serán punto referencial para futuras investigaciones. Con respecto a lo social, las competencias gerenciales y la forma como inciden en las IPS. Desde el punto de vista práctico, contribuirá a conceder elementos claves que generen el desarrollo y practica en las competencias gerenciales con enfoques estratégicos para lograr los objetivos propuestos.

2.1.2. Bases Teóricas

Analizando desde el punto de vista teórico, la investigación se fundamenta en la revisión tanto de fuentes primarias como secundarias, cuyo propósito es el de recopilar información importante y necesaria para construir y sustentar las teorías que ubican este estudio dentro del contexto general epistemológico. Las bases teóricas son el conjunto de teorías en las cuales se basa la presente investigación cuantitativa. A continuación, se presentan una serie de conocimientos relativos a las variables Competencias gerenciales y finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

2.2. Competencias gerenciales

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), las competencias gerenciales son el conjunto de comportamientos, actitudes, habilidades y conocimientos, que un individuo debe contar para poder ejercer un cargo directivo y en distintas clases de organizaciones, es importante resaltar que al talento humano para ejercer un cargo gerencial se le considera por la capacidad que tiene para conducir y administrar a otros.

Por su parte, Benavides (2012), define las competencias gerenciales como las capacidades que posee el talento humano relacionados con el rendimiento, cualidades personales, así como con el desempeño en sus laborales; proporcionando un enfoque competitivo innovador en el ámbito laboral y especialmente el área del recurso humano, donde estos están diariamente en la búsqueda de mejores herramientas, desarrollando habilidades internas de los miembros para mantenerse posicionándose en el mercado laboral que continuamente está mejorando los procesos de producción.

Para Gutiérrez (2011) las competencias gerenciales son parte del conjunto de responsabilidades que le son atribuidas a quienes tienen funciones directivas y de coordinación en una organización, definidas también como un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes y directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización.

Al realizar la confrontación de teorías por los autores citados sobre las competencias gerenciales, se tiene que para Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), son el conjunto de conocimientos, habilidades del talento humano, para Benavides (2012), son las capacidades que posee el talento humano relacionados con el rendimiento y para Gutiérrez (2011) las competencias gerenciales son parte del conjunto de responsabilidades que competen a quienes tienen funciones gerenciales.

Por lo cual se infiere que las competencias gerenciales son una serie de conocimientos característicos de cada individuo de forma genérica. Siendo parte del conjunto de responsabilidades atribuidas a quienes tienen funciones de coordinación en una organización, definidas también como un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización. En este sentido, en las Ips del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, el gerente debe tener habilidades, comportamientos y actitudes que demuestre que puede desempeñarse de su trabajo.

2.2.1. Competencias Administrativas

Las competencias administrativas presentes en la gerencia tienen funciones las cuales van direccionadas a distribuir los esfuerzos, asignar las personas, estableciendo una real comunicación, que motive y oriente, propiciando un liderazgo efectivo, a la vez que define los estándares, monitoreando y evaluando el desempeño que faciliten a posterior la ejecución de acciones correctivas.

Para Chiavenato (2017), las competencias administrativas llevan a cabo el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el empleo de los recursos organizacionales para conseguir determinados objetivos con eficiencia y eficacia, en este sentido, es un proceso que comienza con la planificación, pasando por la organización, la dirección y por último el control, lo que permite realizar ajustes continuos mediante la retroalimentación.

Por su parte, Robbins y Coulter (2014), señalan que toda persona con algún cargo gerencial realiza ciertas actividades o funciones mientras coordina eficientemente el trabajo de otros. Esas funciones a lo largo del tiempo han variado y evolucionado, pero hoy en día existe un consenso mundial sobre ellas y las definen como planeación, organización, dirección y control.

En ese sentido, esas funciones son más que necesarias, convirtiéndose en ejes vitales para el normal desarrollo de cualquier actividad gerencial de una organización, ya que cada una de ellas establece la mejor ruta que se debe seguir para lograr alcanzar con éxito los objetivos que se trazan, acordando y estructurando el trabajo que permitan cumplir con las metas.

Para Jones y George (2010) es el procedimiento para explotar los recursos de la empresa, para alcanzar las metas que ella se impone de manera eficaz y eficiente, mediante las actividades de planear, organizar, dirigir y controlar, un gerente es la persona responsable de supervisar el uso adecuado de los recursos de una organización para conseguir las metas u objetivos que esta se impone. De la misma manera señalan que una organización es un grupo de personas que contribuyen y organizan sus tareas para conseguir una gran variedad de metas. Una organización eficiente hace el uso más

provechoso de sus recursos. Una organización eficaz busca las metas adecuadas y las consigue con sus recursos para producir los bienes y servicios a su clientela.

En este sentido, las competencias administrativas, van direccionadas a cumplir con cuatro funciones gerenciales: planear, organizar, dirigir y controlar, son esenciales en el trabajo de un gerente. En todos los niveles de la jerarquía gerencial, organizacional, así como en todos los empleos y departamentos de una organización, la administración efectiva consiste en saber manejar con éxito estas. Teniéndolas presente en las Ips del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, el gerente con la finalidad de alcanzar con los objetivos propuestos.

2.2.1.1. Planeación

Según Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), la planeación es una etapa que se encarga de diagnosticar los entornos de la organización, formular la visión y misión, plantear sus metas globales, establecer las estrategias generales que designarán los recursos que van a ser utilizados cumplir con las metas. De este modo esta función debe ser asumida por toda persona con cargo directivo en aras de abordar con efectividad las oportunidades y las dificultades externas las cuales se originan del ejercicio propio de su actividad.

Para Robbins y Coulter (2014), la planeación es un proceso donde se definen las metas y se establecen las estrategias para alcanzar y desarrollar planes tanto para integrar como para coordinar actividades. Por tal razón, en el ámbito empresarial el gerente debe planificar con la finalidad de establecer metas, definir estrategias y ejecutar actividades que permitan difundir los objetivos planteados para de esta manera alcanzar lo esperado para la organización.

Por su parte, Jones y George (2010) expresan que la planeación es un procedimiento utilizado por los directivos con la finalidad de identificar y elegir los objetivos adecuados. Por otro lado, se debe realizar el procedimiento de manera coordinada: **1)** seleccionar las metas alcanzar por la empresa, **2)** establecer que acciones se promoverán para lograr las metas propuestas, y **3)** Definir la distribución de los

recursos de la empresa para alcanzar los objetivos. En este sentido, al llevar a cabo una planeación de manera coordinada se logrará una gestión eficiente y eficaz.

Al confrontar a los autores, al momento de fijar lo que significa la planeación, se tiene para Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), la planeación es el proceso que se utiliza para diagnosticar los entornos de la organización, según Robbins y Coulter (2014), es un proceso de definir metas y establecer una estrategia; y la teoría expuesta por Jones y George (2010) la usan los administradores para identificar y seleccionar las metas de los cursos de acción apropiados. Se fija posición con Jones y George (2010).

Desde la perspectiva de la investigadora la planificación es el establecimiento de una misión, visión, objetivos, estrategias, políticas y presupuestos, así como las acciones para cumplirlos, con la finalidad de tener la previsión de escenarios futuros, lo cual es válido para las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha donde los directivos deben planear como realizar sus actividades en atención a resultados positivos y exitosos de la organización.

2.2.1.2. Organización

Otra de las competencias de un gerente es la organización, la cual se define como un proceso donde se establecen una estructura de relaciones laborales, para de esta manera los empleados de la empresa intercambien ideas con el fin de alcanzar las metas que esta tenga, la misma radica en colocar al talento humano de acuerdo con las actividades laborales en departamentos para el desempeño de sus actividades. De igual manera, se definen la responsabilidad en cada cargo.

Según Chiavenato (2017), es el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, estableciendo las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. En ese sentido, la organización como función consiste en preparar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos que se planifican, en construir una estructura congruente con la labor que se desempeña y por supuesto, en asignar a las personas a los puestos necesarios. Así mismo Robbins y Coulter (2014),

señalan que la organización consiste en determinar lo que es necesario realizar, como llevarlo a cabo y con quien se cuenta para hacerlo.

Para Münch y García (2012), en la organización se realiza la distribución tanto del talento humano como los recursos financieros relativos a un cargo, teniendo que establecer agrupaciones, jerarquías y disposiciones en las labores con la finalidad de poder realizar y simplificar las funciones del grupo, es decir la división de trabajo, departamentalización y la descripción de funciones, lo cual, indica que el gerente como organizador debe clasificar el trabajo, dividiendo en actividades administrativas, seleccionando personas preparadas en estas unidades las cuales lleven a cabo todas las tareas que deban realizar.

Partiendo de estas consideraciones, se observa concordancia entre los autores consultados. Inicialmente Chiavenato (2017) alude que la organización consta de un diseño de la estructura organizacional, seguido de Robbins y Coulter (2014) definen quienes serán los responsables, cuales tareas hay que hacer y por ultimo Münch y García (2012) la estructura necesaria para la sistematización racional de los recursos, mediante la determinación de jerarquías, disposiciones y agrupaciones de actividades. La investigadora fija posición con Chiavenato (2017).

Se infiere que organizar hace alusión a la manera como se realizaran las actividades de manera coordinada, comenzando con la designación de funciones y responsabilidades por cada oficina o departamento de la empresa, donde se deben presentar todo lo concerniente a las actividades realizadas con la finalidad de verificar si van direccionados en el logro de las metas organizacionales. Así mismo la Organización es la agrupación de actividades necesarias para alcanzar los objetivos sociales, señalando las responsabilidades, el ejercicio de la autoridad y la creación del orden.

Para la autora de esta investigación la organización es la estructura donde se ejecuta la labor administrativa y de una operación, realizada por medio de la distribución del trabajo entre los miembros del grupo, en la misma se delega las funciones inherentes al cargo, en este sentido incluye el diseño, la estructura de la forma como las tareas pueda distribuirse tanto con eficacia, como eficiencia entre los diferentes departamentos

de trabajo, los cuales se adapta a los requerimientos en las competencias gerenciales en las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

2.2.1.3. Dirección

Para Chiavenato (2017), la dirección se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todas las categorías de la empresa. Sin lugar a dudas, va relacionado con la forma de guiar las labores de las personas que integran la empresa para lograr los objetivos. Según Vilcarromero (2017), tiene como finalidad conseguir todo el beneficio posible de los recursos utilizados, para obtener una significativa productividad. Los gerentes tienen la tarea de hacer gestiones sobre sus subordinados, con el objetivo que alcancen los objetivos propuestos, trabajando en equipo.

Mientras, Munch &García (2012), definen la dirección como la ejecución de los planes de acuerdo con la estructura organizacional, mediante la guía de los esfuerzos del grupo social, lográndolo a través de la motivación, la comunicación y la supervisión. Poniendo en marcha todos los lineamientos establecidos durante la planificación y la organización. De igual manera, estimula al talento humano a lograr mejor desempeño con la finalidad de conseguir con éxito sus metas. En otras palabras, dirección es dotar a los organismos sociales de los recursos técnicos, humanos y materiales que se requieren.

Se fija posición con Chiavenato (2017), toda vez que menciona que llevando una adecuada dirección se logra motivar a los subordinados, con la intención de influir en los individuos para que los mismos trabajen en equipos, de esta manera se seleccionan los canales de comunicación más eficaces, lo cual, en el caso específico en las competencias gerenciales de la IPS, es determinante para garantizar el éxito en los aspectos organizacionales a los que debe hacer frente la gestión llevadas a cabo.

2.2.1.4. Control

En el control, se evalúa el desarrollo general de una organización, tomando como referencia los objetivos planteados y los logros alcanzados; además de establecer si estas metas se obtuvieron a partir de una utilización oportuna de los recursos y en el periodo de tiempo que fueron inicialmente establecidos conseguirlos. Se determinan los aciertos y desaciertos, fortaleciendo los aspectos positivos y aprendiendo de los errores para enfrentar futuras contingencias

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), el control es el proceso el cual es utilizado para revisar y vigilar el desempeño realizado por personas permanentemente y aplicar acciones para las correcciones pertinentes. Los procesos de control en una organización intervienen en las decisiones para la contratación de personal, así como las normas de desempeño, evaluación del desempeño para compararlo con lo establecido.

Para Chiavenato (2017), el control es un proceso el cual orienta la actividad ejecutada hacia un fin determinado. Su esencia radica en verificar si la tarea examinada consigue o no los objetivos propuestos con éxito. De acuerdo con Munch & García (2012) se refiere a una serie de procedimientos los cuales, utilizados para corregir defectos en la ejecución de los planes, una vez que han sucedido.

En concordancia con las definiciones anteriores se conceptualiza el control, a través de este los directivos analizan de que manera la empresa logra sus objetivos y promueve realizar las correcciones correspondientes en pro de llevar a cabo una mejor gestión y desempeño. Es importante mencionar que es el proceso donde se mide que tan eficiente y eficaz son las actividades y operaciones de la empresa.

Dicho de otra manera, control se define como la actividad mediante la cual, quien administra, se cerciora de que las cosas se hagan cuando, como, donde, por quien y con el material que se planeó las labores y operaciones, con la intención que aumente la eficiencia y la eficacia de la empresa. En este sentido, es de vital importancia realizar control sobre todas las operaciones y actividades de las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

2.2.2. Competencias Sociales

Segrin y Givertz, (2003) citado por García (2016). Definen las competencias sociales expresando que las personas son seres sociales y es crucial disponer de unas adecuadas habilidades sociales para poder tener relaciones sanas y armoniosas con las personas que nos rodean, algo que, además de garantizar nuestro bienestar social, también fomenta el bienestar psicológico y, en ocasiones, hasta ocupacional. En ocasiones, la conducta social de algunas personas indica que carecen de las habilidades sociales necesarias para poder actuar de forma adecuada con sus congéneres, algo que debe ser corregido. Dado que las habilidades sociales no se corrigen espontáneamente, suele ser necesario que aquellas en las que se observan déficits sean entrenadas, para lo cual, en primer lugar, se debe analizar qué habilidad o conducta social concreta es susceptible de mejorar.

Mientras Ruiz (2013), manifiesta que las competencias sociales son entendidas como las capacidades que deben tener los gerentes para trabajar, guiar, persuadir y/o motivar a otras personas sin distinción de rango, género, edad o condición en favor de la consecución de los objetivos empresariales. En este sentido es, la habilidad para generar comunicaciones efectivas, clima, liderazgo, satisfacción, motivación, equipos de trabajo, el desarrollo del poder e influencia, así como las capacidades para conducir reuniones, entrevistas y presentaciones, entre otras, pueden aprenderse y/o mejorarse con el tiempo.

Así mismo Cortina, (2012), manifiesta que las competencias sociales; es la capacidad de realizar trabajos con otras personas. No obstante, ese entorno revolucionario por los acelerados cambios económicos crea en las organizaciones, donde en ocasiones se encuentra un ambiente de amenazas en el logro de la consecución de sus objetivos propuestos, al darse situaciones del manejo de la productividad, competitividad, y satisfacción en su equipo de interés.

Desde la perspectiva de la investigadora, las competencias sociales son aquellas capacidades y conductas que permiten a las personas interactuar con otras de forma apropiada, es decir, acorde a las normas sociales, valores y expectativas que existen en una sociedad, por ende, aceptada socialmente y efectiva las personas logran en la interacción los objetivos que se habían marcado.

Por lo que se infiere que las competencias sociales, son esenciales en todos los niveles jerárquicos porque permiten la interacción eficiente, entre gerentes y el talento humano, en el caso particular de las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, lo que traduce en mejoramiento de las relaciones interpersonales, el clima laboral, e incluso la productividad, generando con ello la consolidación de las competencias gerenciales dentro de estas instituciones prestadoras de salud.

2.2.2.1. Comunicación

La comunicación es la transferencia de mensajes que una persona transmite a otra, es un medio de contacto con los demás por medio de la transmisión de ideas, datos, reflexiones y opiniones. Su propósito se centra en que el receptor comprenda el mensaje y que otorgue entendimiento. Cuando la comunicación es eficaz, ofrece un puente de significado entre dos personas para que puedan compartir entre sí lo que sienten y saben.

Mientras para Koontz y Wehrich (2013), la comunicación constituye un elemento fundamental en el funcionamiento de cualquier empresa, ya que la organización está formada por personas que responden a personas e interactúan en un grado cada vez mayor con estas, dentro de cualquier organización la comunicación interna tiene relevante importancia los integrantes de dicha comunicación, por un lado el emisor y por otro el receptor.

Para Chiavenato (2017), la comunicación es una actividad que cumple dos procesos fundamentales: a) proporcionar información y comprensión necesaria para que las personas puedan desempeñar sus tareas; b) proporcionar las actitudes necesarias para

que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción en los cargos. Estos dos propósitos en conjunto promueven un ambiente que conduce a formar un espíritu de equipo y a lograr un mejor desempeño en las tareas.

En efecto, la comunicación gerencial es fundamental para mantener el equilibrio organizacional e implica el compartir información con otros empleados de la empresa y sin embargo, muchas veces no llega a unificar ideas entre el personal. Es importante destacar que, las organizaciones no pueden existir sin comunicación, sin ella es imposible que los empleados sepan qué hacen sus compañeros.

Mientras Robbins y Coulter (2014) afirman que la comunicación es la transferencia y comprensión de significados, mencionan que cualquier idea, por buena que sea, es estéril hasta que se transmite y los demás la comprenden. Sobre este particular, la comunicación perfecta, se daría cuando un concepto o idea se transmitiera en forma tal que la imagen mental del receptor fuese exactamente la misma que concibió el emisor.

Al confrontar las tres teorías se puede evidenciar los autores coinciden en la importancia de mantener una comunicación adecuada en cualquier organización ya que de ella depende el funcionamiento de las organizaciones, toda organización debe tener un plan de comunicación ejecutado de forma correcta y analizar quién, cómo o cuando se transmitirá el mensaje, lo cual implica una relevante importancia entre los miembros que conforman la organización. Se fija posición con la teoría de Koontz y Weihrich (2013).

En este sentido, se infiere que la comunicación dentro de las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, es de gran importancia ya que permite que entre el gerente y el talento humano exista un plan adecuado de transmitir los mensajes de forma correcta para que el mismo llegue a las demás personas, así como lograr esa transmisión entre el emisor y el receptor. Difícilmente se puede motivar a la gente, si no hay una comunicación efectiva entre todas las personas, por eso es vital hacerlos que intervengan al tomar alguna decisión en la empresa con ello se incentivan en lograr ser competitiva frente a otras instituciones.

2.2.2.2. Relaciones públicas

Las escuelas de administración se han percatado de la relevancia que tienen las habilidades interpersonales para precisar que tan eficaz es el gerente. Así mismo, las relaciones sociales positivas también se asociaban con menores niveles de estrés laboral y menores intenciones de abandonar el puesto de trabajo. Sin lugar a dudas, actualmente el campo laboral es más exigente y demandante, las técnicas y capacidades de los directivos no son suficientes para lograr éxito; también necesitan contar con buenas habilidades para tener relaciones con la gente.

Desde la perspectiva de Rojas (2012), las relaciones públicas son una función directiva específica que ayuda a establecer y a mantener las líneas de comprensión y aceptación mutuas entre una organización y sus públicos. Implica la resolución de problemas, define y destaca la responsabilidad de los directivos para servir al interés integral.

Para Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), las cualidades que manifiesta un individuo que ha desarrollado la competencia de relaciones públicas, están presentes en los siguientes niveles:

1. El talento humano tiene suficientes recursos para fortalecer la imagen de la organización, participando todas las facetas de ésta a diversos receptores: clientes externos e internos, comunidad y proveedores.

2. El talento humano tiene recursos para dar a conocer las facetas e imagen de la organización únicamente a algunos receptores. En ciertos casos pudiesen encontrarse dificultades, para facilitar el conocimiento todo lo concerniente sobre la imagen que se quiere publicitar de la organización y;

3. La llegada del talento humano a los receptores y al mercado es insuficiente, toda vez que no tiene las destrezas suficientes para determinar las relaciones interpersonales necesarias.

Mientras desde la perspectiva de Barquero (2010), si los conocimientos son la base para la generación de ideas, las relaciones públicas son esas ideas transformadas en

hechos, en actividades tangibles y positivas para la empresa, así como para el entorno asegurándose que sean aceptadas por el público, del cual se depende para alcanzar el éxito.

De los anteriores planteamientos para el presente estudio después de contrastar las definiciones de los autores Rojas (2012), Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), y Barquero (2010), las relaciones públicas es el intercambio existente entre gerentes con los grupos de interés de la organización para tener comunicación amable para discernir sobre intereses en beneficio de los autores, consolidando así la imagen corporativa, por lo tanto, se asume la propuesta teórica aportada por Hellriegel, Jackson y Slocum (2017).

Para la investigadora, las relaciones públicas suelen ser herramientas esenciales en las actividades que se desempeñan en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha Departamento de La Guajira, Colombia, mantener buena comunicación con las personas involucradas en el entorno de la organización especialmente con el público, para asegurar la competitividad de las mismas; de allí que se considera necesario relacionarla con el desempeño, en virtud de que traen cambios dentro del sistema y se busca que se alcancen resultados exitosos por parte de todos los actores de la institución.

2.2.2.3. Resolución de conflictos

Resolver algún conflicto puede originarse de diferentes maneras, tal vez a través de la negociación, el dialogo, la mediación o algunos otros métodos, que al aplicarlos se pueda dar solución al conflicto, sin embargo, debe considerarse que no debe faltar la comunicación entre las partes dañadas de dicho conflicto; para así poder mejorar de esta manera la convivencia laboral.

Para Tobón (2011), que la resolución de conflictos se refiere es resolver problemas planteados por una determinada situación con base al logro de objetivos estratégicos de la organización. En este sentido, la resolución de conflictos como es la manera como se resolver una dificultad, buscar la solución de un problema, resumir, tomar una

determinación decisiva. Por consiguiente, los gerentes deben tener habilidades para manejar conflictos dentro de la empresa y que sea prioridad el hecho de que la empresa logre sus objetivos, y resolver problemas eficazmente.

Por su parte Chiavenato (2017) plantea que el intercambio y la negociación forman parte esencial para solución de problemas si este caso se trata de conflictos entre el personal, debido a que ambas consisten en un proceso de intercambio, que por lo general ocurre durante reuniones para confrontar las demandas y permite a las partes buscar sistemáticamente la solución. Este aspecto, es de suma importancia sobre todo para las instituciones, donde a diario suelen presentarse situaciones conflictivas.

Mientras que para Cuenca, Bastidas, Rojas e Ibarra (2011), representa un proceso de opciones mutuamente excluyente entre personas que interactúan, debido a condiciones estructurales, interferencias de emociones, percepción y comunicación o el control de recursos percibidos como escasos. Asimismo, refieren que es un sistema dinámico, un proceso de intercambio particular, una manera de interactuar con otros, una manera de expresión natural tan común como comer, trabajar, o aprender y un producto social consecuencia de las relaciones humanas; es decir, todos estos elementos generan desacuerdos provocados por la percepción de que algo o alguien interfiere en la búsqueda de metas deseadas o por diferencias de valores y expectativas.

Lo expuesto por Tobón (2011), Chiavenato (2017) y, Cuenca, Bastidas, y Cols. (2011), coincide al concretar que la resolución de problemas incluye guiar y manejar los pasos definidos antes para la negociación en colaboración, conocer los puntos de vista, encontrar intereses comunes, crear opciones en las que todos ganan, y evaluar opciones para poder llegar a los acuerdos colectivos.

En este sentido, el talento humano de las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, debe tener capacidad de inspiración y creatividad para detectar y resolver problemas y sobre todo buscar las mejores soluciones, manteniendo firmeza y flexibilidad para armonizar intereses con motivaciones orientadas al logro de objetivos comunes, e igualmente ha de utilizar la posición jerárquica y de poder asociado a ella con responsabilidad, equidad y eficacia en la negociación de la situación.

2.3. Finanzas

Las finanzas hacen alusión a la administración del dinero y el capital, que se obtiene en otras palabras a los recursos financieros. De igual manera, se refiere a la terminación de una transacción económica cuando se realiza una transferencia de unos recursos financieros. Su importancia radica en que ayuda a los gerentes a tener información relevante para tomar decisiones para el buen funcionamiento de la empresa.

Según Farfán (2014) las finanzas es la rama de la economía que se relaciona con el estudio de las actividades de inversión tanto en activos reales como en activos financieros y con la administración de los mismos. Así mismo se relaciona con la captación de recursos financieros, como son la obtención de capitales, prestamos, créditos obtenidos y la aplicación eficiente de estos recursos para lograr los objetivos trazados por la empresa. De igual manera define las finanzas como el conjunto de actividades, criterios, herramientas, normas, instituciones, entre otros, que están relacionados con la manera en la cual una unidad económica obtiene y usa el dinero o sus equivalentes de manera óptima.

Según Córdoba (2012), las finanzas es la disciplina que se encarga del estudio, aplicación en el espacio y en el tiempo, sobre la obtención, asignación y distribución de recursos, a su vez evalúa las decisiones que inciden sobre la rentabilidad, sus flujos de fondos y minimización del riesgo en las organizaciones a efectos de lograr los objetivos que satisfagan sus requerimientos.

Mientras García (2012), opina que las finanzas es la planeación de los recursos económicos con finalidad de establecer cuáles son las fuentes de recursos, así como las fuentes externas más convenientes, para que dichos recursos sean aplicados en forma óptima, tanto en la operación como en inversiones para el desarrollo, y así hacer frente a todos los compromisos económicos, presentes y futuros, ciertos e imprevistos, que tenga la organización, reduciendo riesgos.

Para la investigadora infiere, las finanzas es una disciplina la cual le permite a los gerentes financieros tomar decisiones en cuanto a la obtención, asignación, utilización

de los recursos tanto económicos como financieros para medir el desempeño de la institución, y disponer de los fondos que necesite para cumplir con sus objetivos de una manera planificada de acuerdo a la información financiera reflejada en sus estados financieros. En este caso particular en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha Se fija posición con Farfán (2014).

2.3.1. Rentabilidad

La rentabilidad de acuerdo con Mendoza y Ortiz (2016) es como la remuneración recibida por el dinero invertido. En el mundo de las finanzas se conoce también como los dividendos percibidos por un capital invertido en un negocio o empresa. La rentabilidad de cualquier inversión debe ser suficiente para mantener el valor de la inversión e incrementarla. Estas razones miden el rendimiento de la organización relativo con sus ventas, activos o capital. Es importante conocer estas cifras, ya que la empresa necesita producir utilidad para poder existir. Estos indicadores son de mucho uso, puesto que proporcionan orientaciones importantes para dueños e inversionistas, ya que relacionan directamente la capacidad de generar fondos en la operación de corto plazo de la entidad.

Según Morillo (2013), la rentabilidad es la capacidad que tiene algo para generar suficientes utilidades o beneficios; por ejemplo, un negocio es rentable cuando genera más ingresos que egresos. En su sentido amplio, la rentabilidad es relativa a la productividad, o a la de rendimiento. Este punto de vista genera la profundidad de establecer la realidad de la productividad de las empresas de alimentos en la actualidad y de esta manera establecer si existe una rentabilidad real.

Para Gitman y Zutter (2012), es la relación entre los ingresos y los costos generados por el uso de los bienes de la organización, pudiéndose considerar tanto la rentabilidad económica (ROA) como financiera (ROE) de las empresas. La misma puede ser evaluada, ya sea a través de las ventas, de los activos e inclusive del capital o el valor de sus acciones.

Al realizar la confrontación de los autores se tiene que para Mendoza y Ortiz (2016) es como la remuneración recibida por el dinero invertido, mientras Morillo (2013), es la capacidad de generar suficientes utilidades o beneficios y para Gitman y Zutter (2012), es la relación entre los ingresos y los costos generados por el uso de los activos de la empresa. Se fija posición con Gitman y Zutter (2012).

Desde la perspectiva de la investigadora, la rentabilidad es una medida de la eficacia y eficiencia en el uso de esos elementos tanto financieros, como productivos. En otras palabras, es una medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo, permitiendo la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla proporcionando información que facilite la toma de decisiones en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

2.3.1.1. Rentabilidad del Activo

La rentabilidad del activo muestra lo llamativo de la organización como tal, independientemente de cómo este financiada. Mendoza y Ortiz (2016), definen la rentabilidad sobre el activo el cual también es conocida como rentabilidad económica, y muestra la capacidad del activo total (sin descontar el valor de las depreciaciones y las provisiones) para producir utilidades.

Mientras para Gitman y Zutter (2012), señala que la rentabilidad económica se establece como un indicador básico para medir la eficiencia en cuanto a la gestión empresarial, de acuerdo a la relación entre los ingresos y los costos generados por el uso de los activos de la empresa en actividades productivas, la misma puede ser evaluada, ya sea a través de las ventas, de los activos e inclusive del capital o el valor de sus acciones.

Para Oliva (2010), la rentabilidad sobre los activos operacionales es medida como utilidad operacional sobre activos operacionales y la rentabilidad sobre el patrimonio medida como utilidad del ejercicio sobre patrimonio, son claves para determinar el funcionamiento de un negocio. Eso, porque reflejan el resultado final de una serie de

decisiones tomadas al interior de la organización sobre políticas de ventas, estructuras de costos.

Al confrontar a los autores de Mendoza y Ortiz (2016), Gitman y Zutter (2012), Oliva (2010) quienes en sus criterios tienen coincidencia al afirmar que la rentabilidad de los activos es una medida, referida a un determinado periodo de tiempo, del rendimiento de los activos de una organización con independencia de la financiación de los mismos, lo cual caracteriza su gestión.

2.3.1.2. Rentabilidad del Patrimonio

La rentabilidad del patrimonio muestra lo llamativo para el dueño y reúne el efecto de los dos riesgos que pueda presentarse en la organización que son el riesgo financiero y el riesgo operativo. Según Gitman y Zutter (2012), la rentabilidad sobre el patrimonio es la ganancia obtenida sobre la inversión o capital suministrada por los accionistas, establecen que mientras mayor es el indicador mayor será la ganancia, el rendimiento sobre el patrimonio está muy relacionado al apalancamiento financiero.

Por su parte Sánchez (2012), define la rentabilidad del patrimonio como aquella que tiene la facultad de identificar la rentabilidad ofrecida a los socios o accionistas el capital que han invertido en la organización, sin considerar los gastos financieros ni de impuestos y participación de trabajadores. En este sentido, es de suma importancia considerar la diferencia existente entre este indicador y el de rentabilidad financiera, para saber cuál es el impacto de los gastos financieros e impuestos en la rentabilidad de los accionistas.

Mientras para Van Horne y Wachowicz (2012), la rentabilidad del patrimonio es un índice de resumen que muestra como realizan las operaciones en la organización. Es el rendimiento sobre el capital (RSC), el cual hace comparaciones de la ganancia neta después de impuestos (menos los dividendos de acciones preferenciales, si las hay) con el capital de los accionistas han invertido en la empresa.

Al confrontar a los autores Gitman y Zutter (2012), Sánchez, como también Van Horne y Wachowicz (2012), respecto a la rentabilidad del patrimonio, se tiene que

coinciden al afirmar que la rentabilidad de los capitales propios, depende de forma directa de tres factores, de la rentabilidad de la empresa como unidad de producción, del costo del capital de terceros y de la importancia relativa de estos respecto a los recursos propios.

Por tanto, se evidencia que para determinar el rendimiento sobre el patrimonio se necesita identificar el nivel de dividendos obtenido por una empresa, en función del capital presente de los accionistas. Para el caso de este estudio, se selecciona la teoría de Gitman y Zutter (2012), a los fines de analizar el rendimiento sobre el patrimonio utilizado por las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

2.3.1.3. Costos de Capital

Van Horne y Wachowicz (2012) define el costo de capital total de una empresa o el rendimiento requerido por ésta lo integra el costo de los diversos componentes de financiamiento. Una vez calculados los costos de los componentes individuales de la estructura de capital se ponderan de acuerdo con ciertos estándares y calcular el promedio ponderado del costo de capital.

Mientras Welsch (2011), establece que la aplicación más importante del costo de capital es en el presupuesto de capital. Así mismo hace referencia a su utilidad para determinar la decisión de comprar o arrendar, para el reembolso de bonos y en las decisiones de uso de deudas o de capital contable. También denota que es posible financiar totalmente una empresa con fondos de capital contable, los cuales deben ser iguales al rendimiento requerido sobre el capital contable de la compañía, también se debe considerar el costo de capital de las diversas fuentes de fondos a largo plazo y no solamente el capital contable de la organización.

Para Tamba (2010), es un cálculo relativo al tipo de fuente de financiamiento que utiliza una empresa y a sus circunstancias particulares, cada fuente de financiamiento en si misma tiene su respectivo costo para la empresa, de tal manera que el costo de capital asociado a una fuente de financiamiento específica está dado por el rendimiento libre de

riesgo ajustado por la tasa de interés que exigen los acreedores o prestamistas a la empresa, dadas sus condiciones particulares. Además, el costo de capital es el costo de las fuentes de financiamiento. En este sentido una empresa debe financiarse, de tal forma que su costo de capital sea el más bajo posible.

Al confrontar a los autores se tiene que para Van Horne y Wachowicz (2012) el costo de capital total lo integra el costo de los diversos componentes de financiamiento, Welsch (2011), establece que la aplicación más importante del costo de capital es en el presupuesto de capital y para Tamba (2010), es un cálculo relativo al tipo de fuente de financiamiento que utiliza una empresa.

2.3.2. Liquidez

En materia de liquidez se define como aquellos que tienen la susceptibilidad de convertirse en efectivo con rapidez al precio de mercado de ese momento, sin perder parte de su valor. La liquidez de las empresas mide la capacidad que tienen para cumplir con sus obligaciones corrientes o de corto plazo de manera oportuna, por lo cual el análisis se centra en el estudio de los activos y pasivos circulantes.

A este respecto, Mendoza y Ortiz (2016) expresan que la liquidez de una organización está determinada por la facultad obtenida para cancelar las obligaciones a corto plazo contraídas por la organización, en la medida en que se vayan venciendo, la liquidez hace referencia a la habilidad para convertir en efectivo determinados activos y pasivos corrientes. La determinación de la liquidez de la empresa es parte integral de las proyecciones financieras y presupuestales de cualquier organización, puesto que sin el conocimiento cierto de la capacidad que tiene para generar un determinado flujo de efectivo es imposible hacer cualquier proyección o iniciar cualquier proyecto futuro, ya que sería arriesgado e irresponsable asumir compromisos sin la certeza de poder cumplirlos.

Así mismo, Moscoso (2014) define la liquidez como la suficiencia que tiene la organización para responder frente al pago de sus deudas a corto plazo, con ello ayuda

a visualizar la viabilidad de la misma. Internamente, el detalle sobre la liquidez está en disposición en tiempo real, esto al tener un presupuesto de tesorería, donde se plasman las fechas exactas de cobros y pagos. Mientras, que de manera externa para analizar la información y conocer los datos se debe solicitar los estados financieros correspondientes al periodo a evaluar.

De acuerdo con Calderón (2014) la liquidez mide que tan rápido los activos son convertidos en dinero. En las operaciones del día a día la administración de la liquidez usualmente se alcanza a través del uso eficiente de los activos, mientras que en el medio plazo, la liquidez se administra mediante de la estructuración de los pasivos, siendo de gran importancia para la organización.

Al observar los postulados de los autores citados se tiene que para Mendoza y Ortiz (2016) expresan que la liquidez está determinada por la capacidad que se tiene para cancelar las obligaciones a corto plazo, Moscoso (2014) define la liquidez puede definirse como la capacidad de la empresa para hacer frente al pago de sus deudas a corto plazo y para Calderón (2014) la liquidez mide que tan rápido los activos son convertidos en dinero.

Para efectos de este estudio, la investigadora infiere que la liquidez es la capacidad que posee una institución de hacer frente a sus deudas en el corto plazo, atendiendo al grado de liquidez del activo circulante, es decir la capacidad de generar recursos para hacer frente a obligaciones de pago inmediata. Este índice es muy útil para medir el grado de excelencia de las Ips que se encuentran de Riohacha, este es de gran importancia para diagnosticar como realmente están las finanzas de estas instituciones.

2.3.2.1. Manejo de Efectivo

En toda organización es de vital importancia llevar a cabo una buena administración del efectivo que se maneje dentro de ella. Para Block, Hirt y Danielsen (2013), el manejo de efectivo radica en realizar control sobre los ingresos y los pagos en efectivo con el objetivo de disminuir los saldos de efectivo improductivos. A este respecto indica que el director

financiero de la empresa busca mantener este activo al mínimo ya que no genera utilidades.

De acuerdo con Van Horne y Wachowicz (2012) el departamento de finanzas de una empresa suele tener la responsabilidad de manejar el efectivo. Por lo cual, es importante informar y reportar sobre los movimientos y el saldo con el que cuenta la organización, de manera frecuente. Esto con la finalidad de que la empresa lleve su efectivo de forma eficiente, disponiendo de efectivo de forma segura y conveniente, y para tener un ingreso razonable sobre las inversiones de efectivo temporales.

Bajo la perspectiva de las NIIF, Ochoa y Saldívar (2012), expresan que el efectivo es la moneda de curso legal en caja y depósitos bancarios disponibles para operación de las empresas, en ese sentido, esa disponibilidad es palpable en los cheques, giros bancarios. En el aspecto financiero, el efectivo se observa en la caja, los bancos e inversiones temporales. De igual manera, los autores citados indican que, el efecto es necesario para llevar a cabo distintas actividades en el giro normal de los negocios de las empresas, por ejemplo, pago de salarios, pago de obligaciones, pago de impuestos, realizar gastos, o para hacer frente a imprevistos, una mala administración de los flujos de efectivo, como consecuencia de las decisiones de operación y financiamiento a corto plazo, podría resultar en una incidencia significativa para los costos de la empresa.

Al confrontar a los autores se tiene que para Para Block, Hirt y Danielsen (2013), el manejo de efectivo consiste en ejercer control sobre las recepciones y los pagos en efectivo con la finalidad de minimizar los saldos de efectivo improductivos, para Van Horne y Wachowicz (2012) toda esta información es esencial para que la empresa administre su efectivo con eficiencia, y Ochoa y Saldívar (2012) es necesario para llevar a cabo distintas actividades en el giro normal de los negocios de las empresas. Se fija posición con Block, Hirt y Danielsen (2013).

2.3.2.2. Manejo de Inventario

El manejo de inventario es definido por Gitman y Zutter (2012) como objetivo obtener la rotación del inventario con rapidez, sin perder ventas debido al desabastecimiento. Por

lo que el director financiero en ocasiones actúa como consejero o vigilante en los asuntos relacionados con el inventario; no tiene un control directo sobre el inventario, pero sí brinda asesoría para su proceso de administración.

En observancia a las normas de información financiera, Ochoa y Saldívar (2012), definen a los inventarios como activos no monetarios sobre los cuales la entidad ya tiene los riesgos y beneficios, los cuales pueden ser adquiridos y mantenidos para su venta, en proceso de producción o fabricación para su venta como productos terminados, en forma de materiales por ser consumidos en el proceso productivo.

Ahora, en lo que respecta a lo financiero, Ochoa y Saldívar (2012) plantean que las decisiones en relación a la inversión en inventarios dependerán mucho de las decisiones de las áreas de producción y ventas. En tal sentido, la administración de los inventarios varía de acuerdo con las actividades económicas en las empresas, sin embargo, sea que se trate de una empresa comercial o de una empresa productora, las inversiones en inventarios tienden a representar una participación material dentro de los activos de las organizaciones y, por lo tanto, un costo de oportunidad alto para la empresa. Señalan que *“las empresas comercializadoras tienen inventarios de productos terminados, mismos que se adquieren para ser vendidos más adelante. las empresas que producen bienes y servicios deben mantener tres tipos de inventarios: materia prima, producción en proceso y producto terminado”*.

Para Van Horne y Wachowicz (2012) los inventarios de materia prima básica y productos terminados representan activos de liquidez razonable y, siendo estos propicios para los préstamos a corto plazo. De igual manera sucede con las cuentas por cobrar, donde el prestamista establece un porcentaje de adelanto contra el valor de mercado del colateral, variando en relación con la calidad y que tipo de inventario se maneja.

2.3.2.3. Gestión de cartera

Las empresas ofrecen créditos a sus clientes con el propósito de incrementar sus ventas, lo que implica, establecer condiciones acordes con el sector donde opera y las

características de los clientes. (Gómez, 2002 citado por Córdoba, 2012). La adecuada gestión de los recursos invertidos en cuentas por cobrar, es una de las más importantes responsabilidades de la gestión financiera de la organización, con la finalidad de alcanzar los propósitos institucionales. Por lo cual, en esta tarea, que implica asumir riesgos, se deben examinar rendimientos, así como investigar y mejorar políticas de cobranzas.

Por su parte Ochoa y Saldívar (2012), sostienen que la decisión de otorgar crédito debe ser consecuencia del análisis del costo y beneficio que percibe al otorgar los créditos. En observancia a ello, pronuncian que, cuando se pierden ventas por no otorgar créditos, ello repercute en la rentabilidad del negocio por motivo de esa venta que no se realizó. Sin embargo, si se conceden créditos a los clientes, se traduce en la expectativa del crecimiento en las ventas, y por consecuencia, en las utilidades, por ende, se requiere conocer los beneficios esperados en el incremento de esas ventas.

Así las cosas, estos componentes podrán en marcha un programa de crédito para los clientes, del cual Ochoa y Saldívar (2012), comentan que, una vez iniciado este programa, es necesario monitorearlo constantemente y evaluar las consecuencias que este trae para las empresa, se analiza la respuesta de los clientes, la reacción de la competencia, el incumplimiento de los clientes, el comportamiento de cobro, la pertinencia de los procedimientos de cobro empleados y el surgimiento de nuevos métodos, formas y términos de crédito. Como producto de ese análisis se determina la idoneidad del programa de crédito y efectuar los cambios que se requieran.

Mientras Brachfield (2011), expone que la recuperación de cobranza debe basarse en la negociación efectiva con el deudor y no en el enfrentamiento con este. Para poder cobrar, el gestor de cobranza debe usar la psicología, las relaciones humanas, la comunicación persuasiva y la negociación efectiva. Estas constituyen armas poderosas para superar las estrategias evasivas del deudor, acorralar al moroso y obligarle a cumplir con el compromiso de pago.

Basado en los aportes de los autores consultados, se deduce que la gestión de cartera van más allá de recuperar las cuentas por cobrar, pues para las instituciones es relevante mantener al cliente, para ello se analizan las causas de los retrasos en los

pagos, estudiando la posibilidad de nuevas alternativas de cobranza, para no perder el contacto con el cliente, actualizando su historial, lo cual minimiza futuros riesgos, lo cual debe ser tomado en consideración las Ips del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha tal como lo ha señalado Brachfield (2011).

2.3.3. Endeudamiento

Mendoza y Ortiz (2016) expresan que el endeudamiento es el uso de recursos de terceras personas los cuales son emanados mediante deuda para financiar una actividad, con la finalidad de incrementar la capacidad operativa de la organización. El endeudamiento no tiene por qué tener efectos negativos para la empresa. Se tiene la creencia de que el endeudamiento resulta ser perjudicial a la empresa, no obstante, es relativo, toda vez que lo importante es darle el debido uso al dinero.

Para Morales y Morales (2014), el endeudamiento como: los documentos y cuentas por pagar que representan obligaciones presentes provenientes de operaciones pasadas, como la adquisición de mercancías, servicio o la obtención de préstamos para el financiamiento de los bienes que se consideran el activo. Las deudas que forman parte del capital de trabajo son aquellas que tienen vencimientos a corto plazo, es decir, se tiene la obligación de liquidarlos en el término de un año o dentro del ciclo financiero a corto plazo de la entidad si este es mayor a un año. Además, las cuentas por pagar constituyen, en las organizaciones, el monto principal de las obligaciones circulantes debido a que se incluyen las deudas por mercancías y servicios necesarias para la producción y venta.

Mientras Gitman & Zutter (2012), señalan que previo a la obtención de recursos mediante financiamiento con terceros, resulta importante analizar la capacidad de pago de la organización, con el objetivo de tomar un nivel de endeudamiento que no comprometa sus actividades en el corto o largo plazo. Los indicadores de endeudamiento muestran el importe de los recursos aportados por terceros que contribuye a la obtención de utilidades.

Al confrontar a los autores en sus postulados, se tiene que Mendoza y Ortiz (2016) expresan que el endeudamiento es la utilización de recursos de terceros obtenidos vía deuda para financiar una actividad, Morales y Morales (2014), son los documentos y cuentas por pagar que representan obligaciones presentes provenientes de operaciones pasadas para Gitman & Zutter (2012), es la obtención de recursos mediante financiamiento con terceros.

2.3.3.1. A corto plazo

El endeudamiento a corto plazo representa en muchas empresas un pasivo circulante significativo, en épocas de inflación, cuando la moneda pierde su poder de compra, la organización recurre a este financiamiento para financiar el capital de trabajo. Mendoza y Ortiz (2016) definen endeudamiento en el corto plazo como el porcentaje de los pasivos que tiene un plazo de pago menor a un año. Nos proporciona información sobre qué porcentaje de la deuda ejerce más presión sobre el efectivo de la empresa.

Para Gitman y Zutter (2012) el endeudamiento a corto plazo es aquel que incluye todas las obligaciones de una empresa cuyo pago esta originalmente programado en el transcurso de un año. A este respecto, las deudas a corto plazo con garantía, el deudor cede como garantía algunos activos entre los que pueden hallarse cuentas por cobrar, inventarios o activos fijos, los cuales pueden ejecutar las garantías cuando los beneficiados con los créditos no cumplen con las obligaciones pactadas.

Del mismo modo, Farfán (2014) expresa que la política de financiamiento externa señala que no se deben exceder los límites de endeudamiento, que mantengan una relación equilibrada entre el monto de la inversión de capital hecha por los propietarios y el monto de la deuda. Generalmente se considera que la relación de deuda a capital de 40% a 60% es una posición conservadora, de 45% a 55% es normal y de 50% a 55% es agresiva.

Los financiamientos a corto plazo son usados en la empresa para obtener efectivo con la finalidad de enfrentar a la demanda del mercado y a los ciclos de producción y

ventas cambiantes durante el año. El nivel del financiamiento a corto plazo está determinado en forma importante por el nivel requerido en las necesidades del capital de trabajo, este nivel de financiamiento se ve afectado por el movimiento de las ventas y las cobranzas de los clientes. El mismo debe vigilarse en razón de la solvencia de la empresa, la que tiene que tener una relación del monto del pasivo al valor del capital contable.

Al confrontar a los autores con respecto al endeudamiento a corto plazo se tiene que para Mendoza y Ortiz (2016) es el porcentaje de los pasivos que tiene un vencimiento menor a un año, proporciona información sobre qué porcentaje de la deuda ejerce más presión sobre el efectivo de la empresa. Para Gitman y Zutter (2012) el endeudamiento a corto plazo es aquel que incluye todas las obligaciones de una empresa cuyo pago esta originalmente programado en el transcurso de un año, y para Farfán (2014) expresa que la política de financiamiento externa señala que no se deben exceder los límites de endeudamiento.

Por lo cual se infiere que el endeudamiento a corto plazo, por lo general, se usa para capital de explotación o de trabajo, ya que se necesita únicamente por una temporada; inclusive para la ejecución de alguna orden de trabajo, y en la compra de alguna partida de mercancías o materias primas a precios benéficos. Su eventualidad varía entre 30 días a un año.

2.3.3.2. A largo plazo

El financiamiento a largo plazo permite la sustitución de los créditos que se encuentran próximos a vencer, cuando los fondos disponibles de la empresa no son suficientes para cubrirlos, además modifica los pasivos de largo plazo en obligaciones y mejora la posición del capital de trabajo de la organización. Este tipo de crédito facilita la adquisición de otros negocios y el control de otras empresas, así como hacer mejoras a la planta y la compra de nuevo equipo, maquinaria, bienes inmuebles. Este crédito se concede a un plazo mayor de un año.

En este orden de ideas, Block y Hirt (2013) enuncian que, para resguardarse de cualquier riesgo de no ser capaz de cumplir un endeudamiento adecuado a corto plazo en períodos de dinero escaso, el administrador financiero puede basarse en fondos a largo plazo para cubrir algunas obligaciones a corto plazo. Al usar este capital a largo plazo la empresa virtualmente se asegura así mismo de tener un capital adecuado en todo momento.

Para Alcarria (2011), el endeudamiento a largo plazo representa los compromisos presentes provenientes de las transacciones anteriores, tales como: la obtención de préstamos para financiar los bienes que conforman el activo. Para Moyer y otros (2010) manifiestan son aquellas en el cual vencen en un término mayor a un año, también se les conoce como valores de renta fija. Los tenedores de estos tipos de valores reciben distribuciones de intereses o pagos de dividendos relativamente constantes en el tiempo y tienen un derecho fijo sobre los activos de la organización en caso de quiebra.

La investigadora, infiere que el endeudamiento, es la utilización de recursos de terceros obtenidos vía deuda para financiar una actividad y aumentar la capacidad operativa de la empresa. Es aquella estrategia a la cual pueden recurrir las empresas para inversiones, expansiones, compra de inventarios, entre otros propósitos, que van dirigidos al aseguramiento de las funciones normales que desempeñan cualquier organización.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

Competencias Gerenciales: Son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en una amplia gama de puestos y organizaciones.

Comunicación: Es el proceso de transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor. A través del proceso de comunicación los seres humanos comparten

información entre sí, haciendo del acto de comunicar una actividad esencial para la vida en la sociedad.

Control: Es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas. El control tiene como objetivo evitar irregularidades y corregir aquello que frena la productividad y eficiencia del sistema.

Costos del capital: Es el rendimiento requerido sobre los distintos tipos de financiamiento. Este costo puede ser explícito o implícito y ser expresado como el costo de oportunidad para una alternativa equivalente de inversión.

Deuda a corto plazo: La deuda a corto plazo es una con un vencimiento de un año o menos.

Deuda a largo plazo: Consiste de préstamos y bonos que tienen un vencimiento a más de un año.

Dirección: Es la actividad que consiste en orientar las acciones de una empresa, una organización o una persona hacia un determinado fin. El director debe fijar metas, tomar decisiones y guiar a sus subordinados.

Efectivo: El efectivo es un elemento de balance y forma parte del activo circulante. Es el elemento más líquido que posee la empresa, es decir, es el dinero. La empresa utiliza este efectivo para hacer frente a sus obligaciones inmediatas.

Endeudamiento: Es el conjunto de obligaciones de pago que una persona o empresa tiene contraídas con un tercero, ya sea otra empresa, una institución o una persona.

Finanzas: Las finanzas corresponden a un área de la economía que estudia la obtención y administración del dinero y el capital, es decir, los recursos financieros. Estudia tanto la obtención de esos recursos (financiación), como la inversión y el ahorro de los mismos.

Gestión de cartera: La gestión de la cartera es la organización de los activos financieros de un inversor para reducir el riesgo y maximizar la rentabilidad. Esto implica tomar decisiones de inversión calculadas y utilizar estrategias de negociación.

Habilidades Administrativas: Como cualquier actividad humana, la administración implica el ejercicio de habilidades, es decir, de capacidades altamente desarrolladas, así como de competencias. Las habilidades son el resultado de una combinación de aptitud, educación, capacitación y experiencia.

Habilidades Sociales: Las habilidades sociales son un conjunto de conductas que nos permiten interactuar y relacionarnos con los demás de manera efectiva y satisfactoria. Un aspecto interesante sobre ellas es que se pueden aprender, potenciar e ir desarrollándolas día a día con la práctica.

Inventario: Los inventarios son bienes reales y concretos, es decir bienes muebles e inmuebles. Éstos forman el caudal comercial de una persona o de una empresa. Dichos bienes son para vender, de ahí el carácter de comercial, o para consumición de bienes y/o servicios. Los inventarios se realizan en un período determinado de tiempo.

Liquidez: Es la capacidad que tiene una entidad para obtener dinero en efectivo y así hacer frente a sus obligaciones a corto plazo. En otras palabras, es la facilidad con la que un activo puede convertirse en dinero en efectivo.

Organización: Consiste en determinar qué tareas hay que hacer, quién las hace, cómo se agrupan, quién rinde cuentas a quién y dónde se toman las decisiones.

Planeación: Es el proceso y resultado de organizar una tarea simple o compleja teniendo en cuenta factores internos y externos orientados a la obtención de uno o varios objetivos.

Relación: una relación interpersonal es una interacción recíproca entre dos o más personas. Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Rentabilidad del Activo: La rentabilidad sobre el Activo (**ROA** por sus siglas en inglés) es una ratio de eficiencia utilizado para evaluar la capacidad de generar beneficios de una empresa. Se obtiene dividiendo el beneficio neto de la empresa entre sus activos totales.

Rentabilidad del Patrimonio: La **rentabilidad sobre el patrimonio neto (ROE)** por sus siglas en inglés, **return on equity**) es una ratio de eficiencia utilizado para evaluar la capacidad de generar beneficios de una empresa a partir de la inversión realizada por los accionistas. Se obtiene dividiendo el beneficio neto de la empresa entre su patrimonio neto.

Rentabilidad: La rentabilidad hace referencia a los beneficios que se han obtenido o se pueden obtener de una inversión. Tanto en el ámbito de las inversiones como en el ámbito empresarial es un concepto muy importante porque es un buen indicador del desarrollo de una inversión y de la capacidad de la empresa para remunerar los recursos financieros utilizados.

Resolución de conflictos: Se denomina solución de conflictos o resolución de conflictos al conjunto de técnicas y habilidades que se ponen en práctica para buscar la mejor solución, no violenta, a un conflicto, problema o malentendido que existe entre dos o más personas e, incluso, personal.

Valores: Los valores son aquellas cualidades que se destacan en cada individuo y que, a su vez, le impulsan a actuar de una u otra manera porque forman parte de sus creencias, determinan sus conductas y expresan sus intereses y sentimientos.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. Variable: Competencias Gerenciales

2.5.1.1. Definición Conceptual

Gutiérrez (2011), expresa que las competencias son parte del conjunto de responsabilidades que competen a quienes tienen funciones gerenciales y de coordinación en una organización, definidas también como un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes y directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización.

2.5.1.2. Definición Operacional

Las competencias gerenciales son características esenciales de un individuo, donde se observan los conocimientos particulares de cada individuo de forma genérica. Siendo parte del conjunto de responsabilidades atribuidas a quienes tienen funciones de coordinación en una organización, definidas también como un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización. Se operacionaliza con sus dimensiones con sus respectivos indicadores: Competencias Administrativas que comprende Planeación, Dirección, Control y Organización. Competencias Sociales que comprende Comunicación, Relaciones públicas y resolución de conflictos, como serán señalados en la matriz de variables.

2.5.2 Variable: Finanzas

2.5.2.1. Definición conceptual

Según Farfán (2014) las finanzas es la rama de la economía que se relaciona con el estudio de las actividades de inversión tanto en activos reales como en activos financieros y con la administración de los mismos.

2.5.2.2. Definición Operacional

Las finanzas es una disciplina la cual le permite a los gerentes financieros tomar decisiones en cuanto a la obtención, asignación, utilización de los recursos tanto económicos como financieros para medir el desempeño de la institución, y disponer de los fondos que necesite para cumplir con sus objetivos de una manera planificada de acuerdo a la información financiera reflejada en sus estados financieros. Así mismo la operacionalización de la variable Finanzas incluyen las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: La Rentabilidad comprende Rentabilidad del Activo, Rentabilidad del Patrimonio y Costos de capital. La liquidez comprende Manejo de Efectivo, Manejo de Inventario, Gestión de cartera. Endeudamiento comprende a corto plazo y a largo plazo.

2.6. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

OBJETIVO GENERAL: Analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	AUTORES
Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Competencias Gerenciales	Competencias Administrativas	Planeación	Jones y George (2010) Gutiérrez y Gutiérrez (2018) Munch y Garcia (2012)
			Dirección	
	Control			
	Organización			
Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.		Competencias Sociales	Comunicación	Chiaventao (2017) Robbins (2017) Jones y George (2010)
			Relaciones Públicas	
			Resolución de Conflictos	
Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Finanzas	Rentabilidad	Rentabilidad del activo	Mendoza y Ortiz (2016)
				Costos de capital
Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.		Liquidez	Manejo de efectivo	Mendoza y Ortiz (2016) Moscoso y Sepúlveda (2014) Morales y morales (2014)
			Manejo de inventario	
			Gestión de cartera	
Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.		Endeudamiento	A corto plazo	Ochoa y Saldívar (2012) Moscoso y Sepúlveda (2014) Van Horne (2012)
			A largo plazo	
Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Se logrará con los resultados de los objetivos anteriores.			

Fuente: Elaboración Propia (2020)

3. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presentan los aspectos metodológicos orientados a la realización de la investigación con las variables competencias gerenciales y finanzas en las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, contenido de los siguientes elementos: el paradigma o enfoque, tipo, diseño, población, muestra, fuentes de información, instrumentos y técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad del instrumento, organización, procesamiento, análisis estadísticos y procedimientos de la investigación.

3.1. PARADIGMA Y ENFOQUE METODOLÓGICO

La presente investigación, se fundamentará en el paradigma y enfoque de la investigación, en el sentido, que se pretende comprobar hechos relevantes sobre las variables competencias gerenciales y finanzas, aplicando para ello la encuesta como técnica metodológica para alcanzar los resultados esperados en términos estadísticos y cuantificables.

En relación a lo anterior, según Monje (2011), el paradigma cuantitativo se basa en la medición, teniendo como finalidad llevar a la formulación de tendencias, una vez realizado, se llegan a tener nuevas hipótesis, lo cual conlleva a construir teorías; todo básicamente a través del método cuantitativo, apoyándose en la estadística con la finalidad de acercarse a la totalidad por medio de muestras.

Por su parte Meléndez (2011), afirma que el paradigma cuantitativo (positivista), se realiza sobre la base de técnicas cuantitativas para para la consecución de lograr los objetivos planteados en la investigación. En este sentido, la información obtenida mediante datos se mide para luego realizar un análisis basado en teorías, estando está apoyada en datos estadísticos.

Por otra parte, en cuanto al enfoque, la investigadora ha seguido el enfoque positivista, definido por Palella y Martins (2012), como aquel que se caracteriza por la objetividad para alcanzar el conocimiento, teniendo como objetivo explicar y verificar las

teorías asumiendo un punto de vista impersonal. De igual manera, comentan que da lugar al desarrollo de investigaciones conocidas como cuantitativas las cuales tienden a usar instrumentos de medición y comparación proporcionando datos cuyo estudio requiere de pruebas estadísticas.

Para Meza (2015) el positivismo va dirigido a un conjunto de normas, por las cuales las personas se guían, va enfocado a como el ser humano interpreta las situaciones observables en la evolución realizadas a las ciencias modernas naturales. En otras palabras, el positivismo se encamina en lo particular a sus críticas contra las reflexiones, donde las mismas no pueden fundar enteramente sus resultados sobre datos empíricos.

La presente investigación se ubicó dentro del paradigma cuantitativo con enfoque positivista al pretender obtener un conocimiento relativo a las variables competencias gerenciales y finanzas, a partir de la percepción de la realidad observable en las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, de igual manera, son susceptibles de medición numérica empleando métodos, mediante los datos arrojados por la aplicación de encuestas, los cuales para obtener resultados serán analizados utilizando métodos estadísticos, para las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha., para obtener datos los cuales serán cuantificados para su análisis y posterior resultado.

3.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El proceso de investigación se realiza mediante la aplicación del método científico, donde se logra conseguir la información de manera precisa, la cual aplica el conocimiento obtenido, todo esto con la finalidad de proceder de una manera organizada. La presente investigación se considera como descriptiva y transversal.

Según Arias (2016) la investigación descriptiva se basa en un hecho, individuo o grupo, el cual tiene como objetivo el establecimiento de su estructura. En este sentido, la investigación describe las situaciones como ocurren, asimismo como se muestran en su entorno. Por su parte, Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que las investigaciones descriptivas se limitan a identificar las características y valores de las variables. Por lo cual, puede afirmarse que este tipo de investigaciones tienen como

objetivo especificar las propiedades importantes de individuos, grupos, que sea sometido a un tipo de análisis.

Dentro de este marco, Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren que los diseños transeccionales se presenta cuando es recolectada información en un solo momento, en un tiempo único y su intención es describir las variables, para de esta manera analizar los hechos como ocurrieron. Mientras para Tamayo y Tamayo (2014) los diseños transversales tratan de medir lo que ocurre en la realidad instantáneamente, afirma que la misma trata como compararlo con una fotografía del problema, en otras palabras, con algo que ya sucedió y se visualiza tal cual pasaron los acontecimientos, esta información es obtenida una vez practicada la encuesta.

En resumen, la investigación se considera descriptiva y transversal, siendo este estudio descriptivo por lo que puntualiza las características que los diferentes elementos y componentes están presentes en las variables, por otra parte es transversal toda vez que la investigadora irá a recabar información sobre la problemática existente en un solo momento para las IPS privadas del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental y de campo. Por tal motivo, las variables competencias gerenciales y finanzas serán analizadas tal cual cómo sucedieron, para después realizar un análisis de acuerdo a los objetivos de la investigación y sin la intervención de la investigadora. A este respecto, Arias (2016) afirma que se da cuando el investigador no controla ni manipula la variable objeto de estudio, en otras palabras, obtiene datos, sin alterar las condiciones. Por tal motivo, el tipo de diseño corresponde a no experimental, toda vez que no se manipulará deliberadamente las variables, en la misma se hace una descripción de los datos, los cuales serán obtenidos mediante la técnica del cuestionario.

Mientras para los autores Palella y Martins (2012) la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable que se esté

estudiando, lo que significa que no se modifica intencionalmente las variables. De este modo, solo se observan los sucesos tal y como se dan en su ambiente natural, para de esta manera analizarlos.

En este sentido, el diseño de la investigación es no experimental, ya que las variables competencias gerenciales y finanzas se describen en su estado natural sin la intervención de la investigadora, por lo cual se procedió a observar las características de las variables, compuestas por las dimensiones e indicadores, además de cómo se presentan en las IPS objeto de la investigación.

Para Arias (2016) los diseños de campo son aquellos donde se recolectan directamente la información de los sujetos encuestados, por lo cual se consideran datos primarios, utilizándose diversas técnicas de recolección de datos, según sean las características del objeto de estudio, los objetivos. Mientras Pelekais, Raspa, Finol, Neuman & Carrasquero (2012), señalan que la investigación de campo es un procedimiento por medio del cual se obtienen información, en el sitio donde ocurre el hecho.

En resumen, la investigación es de diseño no experimental y de campo, puesto que para analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, se estudiará sin ningún tipo de cambio, ni manipular lo sucedido, de igual manera es de campo porque se requiere buscar información desde el lugar donde se presenta la problemática, es decir en las IPS privadas objeto de estudio, a partir de la opinión de los encuestados involucrados en la situación objeto de análisis.

3.4. POBLACIÓN

3.4.1. Población

En esta parte se detallan los aspectos concernientes a la investigación como lo son la población y muestra, haciendo un análisis de la situación objeto de estudio, es decir, los que son estudiados y medidos para conocer sus características, las cuales serán

validadas en su contexto, tomando en consideración a los sujetos vinculados para este estudio dirigido a analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Según Hurtado (2015), la población es la totalidad de personas o grupos que posee las características a estudiar, los cuales se encuadran dentro de ciertos criterios de inclusión los cuales hacen posible vincularlos a los procesos investigativos, en este sentido, una vez definido el evento es necesario determinar en qué o en quien se va a investigar. Asimismo, para Tamayo y Tamayo (2012), es el conjunto del fenómeno a investigar, teniendo las unidades de la población características comunes susceptibles de observación, hecho que da origen a los datos de la investigación.

En la presente investigación se aplicará el censo poblacional, esto aunado que la población es finita, se puede medir con facilidad y es accesible. Donde no se necesita realizar cálculos de muestra. A este respecto Hernández, Fernández y Baptista (2014), afirman que es el recuento de todos los elementos, es decir, la población referida es finita, contiene pocas unidades, en ella es posible estudiar cada uno de los elementos integrados en su totalidad.

Considerando los aspectos anteriormente expuestos, y para efectos de la presente investigación la población se conformó por los gerentes y directores financieros de las IPS consideradas como tal de acuerdo a los lineamientos de la Cámara de Comercio del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, mostrado en el cuadro 2.

Cuadro 2
Población de estudio

Nro	IPS	Cargo Gerente	Cargo Director Financiero	Total
1	MEDISER I.P.S. S.A.S.	1	1	2
2	CARDIO LIVE I.P.S. S.A.S.	1	1	2
3	IPS PEDIATRICA PASTOR Y MARIA S.A.S.	1	1	2
4	I.P.S. MEDIGROUP SAS	1	1	2
5	I.P.S. LABOR DE COLOMBIA S.A.S.	1	1	2
6	GRUPO I.M.B IPS S.A.S.	1	1	2

7	VIVA 1A IPS RIOHACHA	1	1	2
8	JACQUELINE CASTELLANOS IPS S.A.S	1	1	2
9	SONRISAS DE AMOR IPS SAS	1	1	2
10	MEDICOS EXPRESS I.P.S. S.A.S	1	1	2
11	CARDIO LIVE I.P.S. S.A.S.	1	1	2
12	I.P.S. UNIMEGAS S.A.S.	1	1	2
13	GYO MEDICAL I.P.S. S.A.S.	1	1	2
14	ANASHIWAYA IPSI	1	1	2
15	CIDSALUD IPSI	1	1	2
16	IPS LIBERTADOR COMFAGUAJIRA	1	1	2
17	CLINICA BERACA IPS LIMITADA	1	1	2
18	CRUZ ROJA COLOMBIANA	1	1	2
19	KACUNA I.P.S. E.U.	1	1	2
20	RED SALUD IPS LTDA	1	1	2
TOTAL		20	20	40

Fuente: Cámara de Comercio (2020)

Puede observarse en el cuadro 2, la distribución de la población de las Ips privadas en el Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, estando conformada por cuarenta (40) sujetos, comprendidos entre gerentes y directores financieros de las instituciones de salud, a quienes se le realizó una encuesta para obtener información sobre la problemática existente.

3.5. Fuentes de recolección de datos

Según Tamayo y Tamayo (2012) las fuentes recolección de datos son aquellas que permiten obtener información acerca de una organización, personas o situaciones donde se pretenda investigar una problemática, se dividen en fuentes primarias y secundarias. Mientras para Hernández, Fernández y Baptista (2014), estas fuentes radican en vincular conceptos abstractos con indicadores empíricos para luego ser medidos por instrumentos de medición o de recolección de datos.

3.5.1. Fuentes de información primaria

Según Bonilla (2011), son fuentes de información primaria las organizaciones, aquellos acontecimientos, el medio ambiente, las personas tengan una relación directa o indirecta con las organizaciones, los acontecimientos, el medio ambiente. En este sentido, en las investigaciones las encuestas, reside en la obtención de información de importancia en el estudio mediante la formulación de preguntas a la población en estudio.

Para Tamayo y Tamayo (2012) las fuentes de información primaria se consiguen mediante la técnica por encuesta es aquella donde obtiene datos de forma directa del individuo la cual hace parte de la población, que esté acompañada de un instructivo presentando el propósito del mismo, el cual debe ser diligenciado. De acuerdo con la información planteada en esta investigación, el uso de la técnica por encuesta es importante mecanismo indagando acerca de las variables estudiadas.

En resumidas cuentas, el objetivo es solicitar información a un grupo socialmente significativo de sujetos referido a la problemática objeto de estudio de esta manera, realizar un análisis de tipo cuantitativo, con la cual llegan a las conclusiones correspondan con los datos recogidos. Para el caso que ocupa, las fuentes primarias están representadas por los gerentes y directores financieros de las IPS privadas del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

3.5.2. Información secundaria

Según Bonilla (2011), la información secundaria es de mucha importancia en toda investigación, la misma no es encuentra en un solo lugar o fuente, está dispersa en múltiples lugares, materiales. Estas fuentes están en lugares tales bibliotecas, hemerotecas, librerías, archivos de empresas e instituciones internet, entre otros, en materiales documentos escritos, libros, revistas, documentales, noticieros, medios de información, cintas, discos, entre otros.

En este sentido las fuentes secundarias son toda aquella información escrita la cual ha sido recogida por personas han recibido tal información por medio de otras fuentes escritas o por un sujeto en una acción. Entre los cuales están las revistas, libros, todo tipo de documento encontrado publicado referente a la temática estudiada.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1. Técnicas de recolección de datos

Toda investigación es guiada por una técnica para recoger los datos necesarios para la realización de cualquier estudio, por lo cual la misma está representada en conjunto de procedimientos utilizados por los investigadores. Existen tres técnicas las cuales son: la observación, la encuesta y la entrevista. La técnica elegida para obtener los datos en la presente investigación es la encuesta mediante un instrumento.

De acuerdo con Méndez (2013), se diseña por medio de formularios que se aplican, los cuales pueden percibirse a través de métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimientos. Todo ello, con el fin de recolectar los datos necesarios para cumplir con los objetivos planteados en la investigación.

Para Gómez (2013), las técnicas hacen alusión a la forma como se van a obtener información y los instrumentos, mediante los cuales se hace posible la obtención de datos requeridos para el estudio. Para la recolección de datos sobre las variables en estudio, éstos se obtendrán directamente de la realidad, utilizando para ello la técnica de la encuesta, la cual es una herramienta útil para indagar la realidad.

Dentro de este orden de ideas, y para efectos de la presente investigación, se utilizará el cuestionario, definido por Hernández, Fernández y Baptista (2014), como un conjunto de preguntas con respecto a una o varias variables estudiadas que se pretenden medir. Según Tamayo y Tamayo (2012) el cuestionario está formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito con el objetivo de conseguir la información necesaria para la realización de un estudio.

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

Para Bonilla (2011) el instrumento de recolección de datos, es una herramienta que permite la reproducción de la información, su valoración, ponderación, clasificación o distinción de variables o aspectos determinados según el objeto o realidad de investigación. En este orden de ideas, alude a una serie de preguntas preparadas sobre los hechos de las variables objeto de estudio.

Por su parte, el instrumento según Hurtado (2015), representa la herramienta con la que se va a recoger, filtrar y codificar la información. En esta investigación se aplicó a cuarenta (40) sujetos que integran la población seleccionada en el presente estudio, un instrumento tipo cuestionario contentivo de cuarenta y cinco (45) ítems conformado por preguntas con alternativas de respuestas tipo Likert: Siempre, Casi Siempre; Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca, con el fin de precisar el comportamiento de las variables objeto de estudio.

Cuadro 3
Escala de Alternativas de respuesta

Alternativa de respuesta	Codificación
Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.7. Validez del instrumento

Una vez elaborado el instrumento para la recolección de datos, el mismo debe cumplir ciertos requisitos para ser aplicado, el mismo debe tener un aspecto técnico fundamental,

el cual es tener suficiente validez para ser aplicado en el estudio. Para Ñaupas, Mejía, Nova, y Villagómez (2014) la validez del instrumento tiene que ver con la pertinencia de un instrumento de medición.

Por su parte, Serrano (2010), define la validez como aquella que está referida a la precisión con la que los hallazgos obtenidos reproducen efectivamente la realidad empírica y los constructos concebidos caracterizan la experiencia humana. En este sentido, está relacionada directamente con el objetivo que persigue el instrumento, por lo cual es importante que el instrumento logre medir lo que se procura medir.

Cabe mencionar, que la validez del instrumento se obtendrá mediante un procedimiento de validación del contenido, entregándose un formato de validación para su evaluación a cinco (5) expertos en el área de Finanzas y Metodología, quienes emitirán sus opiniones y harán las observaciones pertinentes en cuanto a los objetivos, las variables, dimensiones e indicadores; también evaluarán la redacción de objetivos y el propósito de la investigación.

3.8. Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad según Hurtado (2015) hace alusión al grado en que la aplicación repetida del instrumento a las mismas unidades de estudio en idénticas condiciones produce los mismos resultados, dando confianza que el evento medido se mantiene; menciona la autora que se presentan tres tipos como son: confiabilidad en relación con el calificador, confiabilidad en el curso del tiempo y confiabilidad como consistencia interna.

En concordancia con Ñaupas y otros (2014), quienes señalan que un instrumento es confiable cuando las mediciones hechas no tienen variaciones significativas, ni por la aplicación de diferentes sujetos. Por su parte, Pelekais, Raspa, Finol, Neuman y Carrasquero (2012) señalan que la confiabilidad del instrumento se relaciona a la capacidad del instrumento de conseguir los mismos resultados en distintas ocasiones, en iguales condiciones, sobre la misma selección muestra.

Para calcular la confiabilidad se aplicará una prueba piloto a una población de diez (10) individuos, que cumplan con el requisito indispensable el cual es que tengan características comunes a la población objeto de estudio, en una institución con características parecidas a las IPS privadas, pudiéndose realizar en IPS públicas del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Para el cálculo de la confiabilidad del instrumento, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual puede oscilar entre 0 y 1, donde un coeficiente 0 significa nula confiabilidad y representa un máximo significando alta confiabilidad. En la presente investigación, la medición del grado de confiabilidad se aplicará al cuestionario que será diseñado para las variables: competencias gerenciales y finanzas, a través de la realización de una prueba piloto, en otras instituciones de salud. La fórmula para determinar la confiabilidad según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es la siguiente:

Dónde:

K = número de ítems del instrumento

1 = es la constante.

Σ : Sumatoria de varianzas de cada ítems

S_i^2 = varianza de cada ítems

S_t^2 = varianza del instrumento

$$r_{tt} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum S_t^2} \right)$$

Sustituyendo la formula

$$\begin{aligned} r_{tt} &= (K/K-1) (1 - \sum S_i / S_t) \\ &= 45/44 (1 - 27,61/166,10) \\ r_{tt} &= 1,02 \quad 0,83 \\ \alpha &= 0,8527 \end{aligned}$$

Se realizó la prueba piloto a 10 sujetos de Ips pública, luego de la aplicación y sustitución de la fórmula del coeficiente Alfa de Cronbach se muestra que tuvo como resultado 0,8527, encontrándose en el rango con interpretación de muy alta confiabilidad, por lo cual si la prueba es confiable asegurando la consistencia de las respuestas cuando el mismo sea aplicado a muestras similares.

Los resultados, pueden interpretarse con la siguiente escala:

Cuadro 4
Escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad

RANGOS	MAGNITUD
≥0,81 A 1,00	MUY ALTA
≥0,61 A 0,80	ALTA
≥0,41 A 0,60	MODERADA
≥0,21 A 0,40	BAJA
≥0,01 A 0,20	MUY BAJA

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2014)

3.9. Procesamiento estadístico de datos

3.9.1. Codificación

Según Méndez (2013) la codificación es un procedimiento el cual consiste en asignar un número a las opciones de respuesta de cada ítem del cuestionario que se realizó para obtener información teniendo un valor cada respuesta. En este sentido, una vez que los datos le han sido fijados un valor numérico este mismo se le establece la interpretación a cada uno de las opciones de respuesta del cuestionario.

Para Tamayo y Tamayo (2012), la codificación los datos a través de símbolos numéricos para contarlos y tabularlos respectivamente, lo cual permitirá realizar con más facilidad el conteo y la organización de los datos para después ser interpretadas. Mientras para Sabino (2012) después de aplicar el cuestionario a la población de estudio, se procede a la codificación de la información obtenida, con la finalidad de representar cada respuesta al ítem, cada dimensión en códigos o indicaciones numéricas.

**Cuadro 5
Codificación**

Valor	Alternativa	Intervalos
5	Siempre	$\geq 4,21 = 5,00$
4	Casi Siempre	$\geq 3,41 = 4,20$
3	Algunas veces	$\geq 2,61 = 3,40$
2	Casi Nunca	$\geq 1,81 = 2,60$
1	Nunca	$\geq 1,00 = 1,80$

Fuente: Elaboración Propia (2020)

3.9.2. Tabulación

Una vez que se le haya asignado un valor numérico a las opciones de respuestas, es decir luego de ser codificados, estos valores serán transferidos para ser tabulados en una matriz. Para Méndez (2013) la tabulación es la manera como se ordena la información para ser procesada y cuantificada por ítems y agrupadas por variables, lo cual permite la presentación en tablas.

Según Sabino (2010) después codificar la información obtenida, se facilita la tabulación, es decir, se crean tablas en donde los datos se muestran agrupados, organizados y contabilizados. Por su parte Perelé (2011), señala que la tabulación de datos es una técnica utilizada por el investigador para procesar los datos recolectados, el cual lograr obtener la información relativos a una variable, indicadores e ítem. En este sentido, requiere la realización de un proceso sistemático relacionado con el traslado de las respuestas emitidas por cada sujeto. En este caso, serán tabulados en un programa operativo Excel.

3.9.3. Análisis estadísticos

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la finalidad del análisis de datos es describir las variables para de esta manera explicar sus cambios mediante el uso de la estadística. Mientras Tamayo y Tamayo (2012), refiere que es el procedimiento

mediante el cual se evidencia los registros estadísticos, cualidades de la data obtenida y tabulada, para su análisis e interpretación de datos numéricos.

Seguidamente, para el tratamiento estadístico de la información obtenida mediante datos orientados al logro de los objetivos del estudio, se utilizó la estadística descriptiva, lo que permitió la descripción de las variables de estudio competencias gerenciales y finanzas, presentando tablas donde fueron identificados los datos estadísticos con frecuencias absolutas y relativas junto a la media aritmética, verificando los registros de los puntajes dentro del conjunto de datos totales, lo cual permitirán ubicar los comportamientos de cada indicador y dimensión en uno para la categorización e interpretación de la media aritmética establecida. En el cuadro 6 se presenta con la categorización para la interpretación de la media.

Cuadro 6. Categorización de Medición para la Interpretación de la Media

Valor	Alternativa	Intervalos	Categorías
5	Siempre	$\geq 4,21$ a $=5,00$	Muy Efectiva
4	Casi Siempre	$\geq 3,41$ a $=4,20$	Efectiva
3	Algunas veces	$\geq 2,61$ a $=3,40$	Medianamente efectiva
2	Casi Nunca	$\geq 1,81$ a $=2,60$	Poco efectiva
1	Nunca	$\geq 1,00$ a $=1,80$	Muy Poco efectiva

Fuente: Elaboración propia (2020)

Para realizar el análisis e interpretación la información recolectada a través de la aplicación del instrumento a los gerentes y directores financieros de las IPS privadas del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, se estima conveniente la categorización, y la tabulación de los datos mediante el uso de frecuencias estadísticas descriptivas. Se efectuó el análisis en función de los resultados obtenidos a través del instrumento de investigación elaborado con la matriz de las variables y a través de una hoja de cálculo de Microsoft Office Excel. De igual manera se presentan los valores de la interpretación de la desviación estándar, en el cuadro 7:

Cuadro 7. Categorías de interpretación de la desviación estándar

Ítems	Intervalo	Categoría	Interpretación
5	1,61 - 2,00	Muy alta dispersión	la actividad tiene muy baja confiabilidad
4	1,21 - 1,60	Alta dispersión	la actividad tiene baja confiabilidad
3	0,81 - 1,20	Moderada dispersión	la actividad tiene moderada confiabilidad
2	0,41 - 0,80	Baja dispersión	la actividad tiene alta confiabilidad
1	0,00 - 0,40	Muy baja dispersión	la actividad tiene muy alta confiabilidad

Fuente: Bonilla (2011)

Por otra parte, por considerarse la presente investigación correlación la misma será analizada mediante la correlación de Pearson para determinar la relación existente entre las dos variables objeto de estudio, las cuales son competencias gerenciales y finanzas. Se observa en el cuadro 8 las categorías de interpretación de la correlación con sus rangos para ser identificadas.

Cuadro 8. Categorías de interpretación de la correlación

Rango	Tipo de correlación
0,91 - 1,00	Positiva perfecta
0,81 - 0,90	Positiva fuerte
0,61 - 0,80	Positiva significativa
0,41 - 0,60	Positiva moderada
0,21 - 0,40	Positiva débil
0,00 - 0,20	Positiva muy débil
0,00	Nula (no existe correlación)
- (0,00 - 0,20)	Negativa muy débil
- (0,21 - 0,40)	Negativa débil
- (0,41 - 0,60)	Negativa moderada
- (0,61 - 0,80)	Negativa significativa
- (0,81 - 0,90)	Negativa fuerte
- (0,91 - 1,00)	Negativa perfecta

Fuente: Bonilla (2011)

3.10. Procedimiento de la investigación

El procedimiento es el modo de ejecutar determinadas acciones que suelen realizarse de la misma forma, con una serie común de pasos definidos, que permiten realizar una

ocupación o trabajo, correspondiéndose en este caso al desarrollo de la investigación propuesta, la cual se llevó a cabo a través de los siguientes pasos:

1) Selección del tema y planteamiento del problema. Se inició con una indagación de situaciones problema de interés para la investigadora. Se adelantó una revisión documental y bibliográfica para elaborar el planteamiento, así como la formulación del problema, en consecuencia, se establecieron los objetivos generales y específicos. Se justificó la investigación desde diferentes dimensiones: teórica, metodológica, práctica y de índole social; se delimitó el estudio.

2) Revisión de la bibliografía pertinente a las variables competencias gerenciales y finanzas.

3) Construcción del marco teórico en base a la operacionalización lograda, conformado por los antecedentes previos a la investigación como aporte al estudio en curso, bases teóricas, marco legal, marco contextual, sistema de variables: conceptual y operacional de las variables: Competencias gerenciales y Finanzas.

4) Estructuración del Marco Metodológico en base a la caracterización de la investigación.

5) Se realizará diseño del instrumento de recolección de datos basado en la estructura de dimensiones e indicadores.

6) Se realizará entrega de formato de validación de los instrumentos a los expertos.

7) Luego de validar los instrumentos, se realizará la prueba piloto a la población alterna planteada.

8) Una vez obtenida la confiabilidad, aplicar de los instrumentos a la población de estudio.

9) Al aplicar el instrumento de recolección de datos a la población objeto de estudio, se analizarán sus respuestas para de esta manera arrojar los resultados.

4. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El presente capítulo tiene como propósito presentar el análisis y discusión de los resultados obtenidos en la investigación, los cuales son expuestos siguiendo el orden de las variables objeto de estudio, competencias gerenciales y finanzas en las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha, obtenidos de la aplicación de los instrumentos relacionadas con la temática. Dicho análisis fue producto de las respuestas extraídas del cuestionario aplicado a la población, las cuales fueron tabuladas por indicador y dimensiones, teniendo en cuenta la escala de valoración desarrollada para tal fin.

De igual manera, se expresa el juicio argumentado de la investigadora, triangulando, contrastando y afirmando los fundamentos teóricos con los resultados obtenidos en las conclusiones y recomendaciones de la investigación, con el propósito de aportar conocimiento científico relacionado con las variables estudiadas.

Cuadro 9
Matriz de interpretación de la media

Valor	Alternativa	Intervalos	Categorías
5	Siempre	$\geq 4,21$ a $=5,00$	Muy Efectiva
4	Casi Siempre	$\geq 3,41$ a $=4,20$	Efectiva
3	Algunas veces	$\geq 2,61$ a $=3,40$	Medianamente efectiva
2	Casi Nunca	$\geq 1,81$ a $=2,60$	Poco efectiva
1	Nunca	$\geq 1,00$ a $=1,80$	Muy Poco efectiva

Fuente: Rosado (2020).

Competencias Administrativas

El objetivo de esta dimensión es identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Tabla 1. Dimensión: Competencias Administrativas

INDICADORES / ALTERNATIVAS	PLANEACION		ORGANIZACIÓN		DIRECCIÓN		CONTROL		DIMENSIÓN
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FR
SIEMPRE	6	15,00	7	17,50	6	15,00	3	7,50	13,75
CASI SIEMPRE	12	30,00	12	30,00	13	32,50	8	20,00	28,13
ALGUNAS VECES	20	50,00	18	45,00	18	45,00	19	47,50	46,88
CASI NUNCA	2	5,00	2	5,00	2	5,00	9	22,50	9,38
NUNCA	0	0,00	1	2,50	1	2,50	1	2,50	1,86
Suma	40	100,00	40	100,00	40	100,00	40	100,00	100,00
Media	3,55		3,55		3,53		3,08		3,43
Mediana	3,00		3,00		3,00		3,00		3,00
Moda	3,00		3,00		3,00		3,00		3,00
Estándar	0,81		0,92		0,90		0,91		0,88

Fuente: Rosado (2020).

Se presenta la tabla 1, relativa a la dimensión Competencias Administrativas y sus indicadores, donde el 46,88% de los encuestados dijeron que algunas veces en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, los gerentes llevan a cabo las funciones gerenciales: planear, organizar, dirigir y controlar, siendo estas esenciales para el funcionamiento eficaz de sus competencias en sus funciones gerenciales. El 28,13% casi siempre coordinan eficientemente el trabajo en la institución, mientras el 13,75% siempre, el 9,38% casi nunca y el 1,86% nunca.

En referencia al comportamiento de los estadígrafos aplicados, arrojó una media de 3.43, ubicándose en la categoría de la matriz de interpretación de los resultados en “Efectiva”, indicando evidencia alta de ocurrencia de competencias administrativas en las IPS. Así mismo, la mediana revela que un cincuenta por ciento (50%), de los datos se ubica por encima de 3.0 y el resto por debajo. Por su lado, la moda revela que la respuesta con mayor frecuencia en la serie de datos es 3 y la desviación estándar de 0.88, indica una moderada dispersión o variabilidad de los datos con respecto al promedio.

En ese orden de ideas, los resultados obtenidos guarda coherencia con los planteamientos teóricos de Robbins y Coulter (2014), quienes señalan que toda persona con algún cargo gerencial realiza ciertas actividades o funciones mientras coordina eficientemente el trabajo de otros. Esas funciones a lo largo del tiempo han variado y

evolucionado, pero hoy en día existe un consenso mundial sobre ellas y las definen como planeación, organización, dirección y control.

En cuanto al análisis detallado de los indicadores, se hace relación a los resultados del indicador planeación, donde el 50% de los sujetos encuestados expresaron que algunas veces la planeación que realiza la IPS establece los cursos de acción y recursos para alcanzar las metas establecidas; el 30% respondieron que casi siempre, el 15% siempre, el 5% casi nunca.

Por otro lado, la media de 3.55, se ubica en la categoría “Efectiva”, indicando una alta ocurrencia del indicador en las IPS; la mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) se ubica por encima de 3 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.81, señalando moderada dispersión de los datos con respecto a la media.

El resultado tiene concordancia con la teoría de Jones y George (2010), quienes definen la planeación como un proceso que usan los administradores para identificar y seleccionar las metas y los cursos de acción apropiados. Los tres pasos del proceso de planeación son: 1) decidir qué metas perseguirá la organización, 2) decidir qué cursos de acción se emprenderán para alcanzar esas metas, y 3) decidir cómo distribuir los recursos de la organización para conseguir esas metas.

Respecto al indicador organización el 45% de los encuestados expresaron que algunas veces en la IPS estructuran, asignan los recursos y establecen estrategias que permiten ejecutar las actividades de manera coordinada; el 30% casi siempre, el 17,50% siempre, el 5% casi nunca y el 2,50% nunca.

En el mismo sentido, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.55, ubicándola en la categoría “Efectiva”, indicando que la organización se presencia una alta frecuencia de indicador; la mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de las respuestas se ubica por encima de 3 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.92, señalando moderada dispersión de las respuestas,

El resultado obtenido guarda relativa coincidencia con el ideal propuesto en el constructo teórico de Chiavenato (2017), quien señala que la empresa es el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, estableciendo las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. En este sentido, la organización como función consiste en preparar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos que se planifican, en construir una estructura congruente con la labor que se desempeña y por supuesto, en asignar a las personas a los puestos necesarios.

En relación al indicador dirección el 45% de los sujetos encuestados expresaron que algunas veces las IPS orientan las actividades a su equipo de trabajo, mantienen relaciones interpersonales para alcanzar los objetivos e involucran a todos con diferentes jerarquías de la institución en la toma de decisiones; el 32,50% casi siempre, el 15% siempre, el 5% casi nunca y el 2,50% nunca.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.53, ubicándola en la categoría efectiva, indicando alta frecuencia de la competencia de dirección en la IPS. La mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de los datos están por encima de 3 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.90, señalando moderada dispersión de las respuestas con respecto a su media.

El resultado tiene concordancia con la teoría de Chiavenato (2017), donde la dirección se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización. Se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar los objetivos.

Finalmente, en el indicador control, puede observarse que el 47,50% de los encuestados expresaron que algunas veces las IPS establecen sistemas de control para el desempeño de las actividades, comprueban que con las actividades desarrolladas consiguen los resultados y utiliza procedimiento para corregir defectos en la ejecución de sus planes; el 22,50% casi nunca, el 20% casi siempre, el 7,50% siempre y el 2,50% nunca.

Así mismo, la media arrojada de 3.08 se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que la competencia de control presenta una moderada una frecuencia. La mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de las respuestas es igual o mayor que 3 y el resto menor. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.91, señalando moderada dispersión de las respuestas.

El resultado dista del ideal teórico de Munch y García (2012), expresa que el control es la última etapa del proceso administrativo, tradicionalmente concebido como una serie de procedimientos complejos que se utilizan para corregir defectos en la ejecución de los planes, una vez que han sucedido y por lo tanto, debe ser un comportamiento permanente y de alta frecuencia en la organización.

Competencias Sociales

Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Tabla 2. Dimensión: Competencias Sociales

INDICADORES / ALTERNATIVAS	COMUNICACIÓN		RELACIONES PÚBLICAS		RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS		DIMENSIÓN
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FR
SIEMPRE	2	5,00	7	17,50	6	15,00	12,50
CASI SIEMPRE	8	20,00	5	12,50	5	12,50	15,00
ALGUNAS VECES	23	57,50	14	35,00	8	20,00	37,50
CASI NUNCA	4	10,00	9	22,50	20	50,00	27,50
NUNCA	3	7,50	5	12,50	1	2,50	7,50
Suma	40	100,00	40	100,00	40	100,00	100,00
Media	3,05		3,00		2,88		2,98
Mediana	3,00		3,00		3,00		3,00
Moda	3,00		3,00		3,00		3,00
Estándar	0,90		1,25		0,90		1,01

Fuente: Rosado (2020).

Se presenta la tabla 2, relativa a la dimensión Competencias Sociales y sus indicadores, donde el 37,50% de los encuestados dijeron que algunas veces en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha los gerentes poseen las capacidades y

conductas necesarias para trabajar, dirigir y motivar a los empleados en igualdad de condiciones en favor del logro de los objetivos empresariales; el 27,50%, el 15% casi siempre, el 12,50% siempre y el 7,50% nunca.

La media se ubicó en 2.98 ubicándola en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando una moderada frecuencia de las competencias sociales en las IPS. la mediana revela que el cincuenta por ciento de los datos de los encuetado es igual o mayor a 3 y el resto se ubica por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 1.01, señalando moderada dispersión de las respuestas

Este resultado está en desacuerdo con la intencionalidad de los planteamientos de Ruiz (2013), que manifiesta que las competencias sociales son entendidas como las capacidades que deben tener los gerentes para trabajar, guiar, persuadir y/o motivar a otras personas sin distinción de rango, género, edad o condición en favor de la consecución de los objetivos empresariales. En este sentido es, la habilidad para generar comunicaciones efectivas, clima, liderazgo, satisfacción, motivación, equipos de trabajo, el desarrollo del poder e influencia, así como las capacidades para conducir reuniones, entrevistas y presentaciones, entre otras, pueden aprenderse y/o mejorarse con el tiempo.

En cuanto al indicador comunicación, el 57,50% de los sujetos encuestados manifestaron que algunas veces la IPS transmiten información de manera clara, comparten información entre su grupo y establece estrategias para lograr una comunicación efectiva; el 20% casi siempre, el 10% casi siempre, el 7,50% nunca y el 5% siempre.

De igual forma, la media arrojada de 3.05 se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando moderada frecuencia de la comunicación como competencia social en las IPS; la mediana revela que el cincuenta de los datos de los encuestados es igual o mayor que 3 y el resto se ubica por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3; la desviación estándar de 0.90, señala una moderada dispersión de las respuestas.

El resultado no está en línea de pensamiento con lo planteado por Koontz y Weihrich (2013), quienes consideran que la comunicación constituye un elemento fundamental en el funcionamiento de cualquier empresa, ya que la organización está formada por personas que responden a personas e interactúan en un grado cada vez mayor con estas, dentro de cualquier organización la comunicación interna tiene relevante importancia los integrantes de dicha comunicación, por un lado, el emisor y por otro el receptor. En este orden de ideas, una buena comunicación es necesaria para que los gerentes conozcan las nuevas tecnologías.

Respecto al indicador relaciones públicas el 35% de los encuestados expresaron que algunas veces en las IPS mantienen buenas relaciones y sensibilidad y propician condiciones que fortalecen las relaciones con los grupos de interés de la institución; el 22,50% casi nunca, el 17,50% siempre, el 12,5% casi siempre y nunca.

A renglón seguido, la media de 3.0, se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que las relaciones públicas tienen una frecuencia moderada; la mediana revela que el cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor que 3 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 1.25, señalando alta dispersión de las respuestas con respecto al promedio

El resultado no guarda concordancia con la teoría de Hellriegel, Jackson y Slocum (2017), quienes mencionan que las relaciones publicas son las cualidades que un individuo ha desarrollado cuando posee amplios recursos para consolidar la imagen de la empresa, comunicando las distintas facetas de ésta a diversos receptores: clientes internos y externos, proveedores, y comunidad.

En relación al indicador resolución de conflictos el 50% de los sujetos encuestados expresaron que casi nunca las IPS identifican problemas que generan conflictos, mantienen una actitud abierta, aportan alternativas para encontrar soluciones: el 20% algunas veces, el 15% siempre, el 12,50% casi siempre y el 2,50% nunca.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 2.88, ubicándola en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que la resolución

de conflictos presenta una frecuencia media; la mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de las respuestas es igual o mayor que 2 y el resto es menor e igual. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.90, señalando moderada dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado va en sentido inverso a los postulados teóricos de Tobón (2011), quien plantea la necesidad de resolver los problemas planteados por una determinada situación para lograr de objetivos estratégicos de la organización. En este sentido, la resolución de conflictos como es la acción y efecto de resolver una dificultad, buscar la solución de un problema, resumir, tomar una determinación decisiva. Por consiguiente, los gerentes deben buscar estrategias para el manejo de conflictos y que sea prioridad el hecho de que la organización alcance sus metas, y resolver los conflictos de manera funcional.

Rentabilidad

Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Tabla 3. Dimensión: Rentabilidad

INDICADORES / ALTERNATIVAS	RENTABILIDAD DEL ACTIVO		RENTABILIDAD DEL PATRIMONIO		COSTOS DE CAPITAL		DIMENSIÓN
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FR
SIEMPRE	7	17,50	3	7,50	4	10,00	11,67
CASI SIEMPRE	9	22,50	10	25,00	12	30,00	25,83
ALGUNAS VECES	18	45,00	22	55,00	23	57,50	52,50
CASI NUNCA	6	15,00	5	12,50	1	2,50	10,00
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0,00
Suma	40	100,00	40	100,00	40	100,00	100,00
Media		3,43		3,28		3,48	3,39
Mediana		3,00		3,00		3,00	3,00
Moda		3,00		3,00		3,00	3,00
Estándar		0,95		0,78		0,71	0,81

Fuente: Rosado (2020).

Se presenta la tabla 3, relativa a la dimensión Rentabilidad y sus indicadores. Donde el 52,50% de los encuestados expresaron que algunas veces en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se generan las utilidades que comparadas con el uso de con los activos invertidos y el riesgo asumido en la operación, satisfacen las

expectativas de los dueños; el 25,83% siempre, el 11,67% siempre, el 10% casi nunca y el 0% nunca.

Por otro lado, la media 3.39 se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando moderada frecuencia del elemento rentabilidad en las IPS. La mediana revela que el cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor a 3 y el resto menor o igual. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.81, señalando moderada dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

Este resultado tiene concordancia con el postulado de Gitman y Zutter (2012), la rentabilidad es la relación entre los ingresos y los costos generados por el uso de los activos de la empresa (tanto corrientes como fijos) en actividades productivas, pudiéndose considerar tanto la rentabilidad económica (ROA) como financiera (ROE) de las empresas. La misma puede ser evaluada, ya sea a través de las ventas, de los activos e inclusive del capital o el valor de sus acciones.

En cuanto al indicador rentabilidad del activo, el 45% de los sujetos encuestados expresaron que algunas veces las IPS miden la rentabilidad y la eficiencia operacional y evalúan su desempeño teniendo en cuenta la eficiencia de sus activos para la toma de decisiones financieras; el 22,50% casi siempre el 17,50% siempre, el 15% casi nunca.

Seguidamente, la media de 3.43 se ubica en la categoría “Efectiva”, mostrando que la rentabilidad del activo presenta una alta frecuencia en el contexto; la mediana revela que el cincuenta de las respuestas es igual o mayor que 3 y el resto menor e igual. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.95, señalando moderada dispersión de las respuestas con respecto a la media.

El resultado es pertinente y coherente con el ideal de la teoría expuesta por Oliva (2010), la rentabilidad sobre los activos operacionales es medida como utilidad operacional sobre activos operacionales y la rentabilidad sobre el patrimonio medida como utilidad del ejercicio sobre patrimonio, son claves para evaluar el desempeño de un negocio. Eso, porque reflejan el resultado final de una serie de decisiones tomadas al interior de la organización sobre políticas de ventas, estructuras de costos.

Respecto al indicador Rentabilidad del patrimonio el 55% de los encuestados expresaron que algunas veces en las IPS miden la rentabilidad patrimonial relacionando la ganancia obtenida sobre la inversión realizada por los accionistas; el 25% casi siempre el 12,50% casi nunca, el 7,50% siempre.

Por otro lado, la media de 3.28, se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que la rentabilidad del patrimonio ocurre con mediana frecuencia; la mediana revela que el cincuenta por ciento de las respuestas están por encima de 3 y el otro cincuenta por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.78, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado tiene concordancia con la teoría de Gitman y Zutter (2012), la rentabilidad sobre el patrimonio es la ganancia obtenida sobre la inversión o capital suministrada por los accionistas, establecen que mientras mayor es el indicador mayor será la ganancia, el rendimiento sobre el patrimonio está muy relacionado al apalancamiento financiero. No obstante, por ser estas empresas de la salud es normal que su enfoque no esté totalmente relacionado con la búsqueda de rentabilidad financiera.

En relación al indicador costos de capital el 57,50% de los sujetos encuestados expresaron que algunas veces en las IPS se calcula, el costo promedio ponderado del costo de capital, integrando las diferentes fuentes de financiación para la toma de decisiones financieras; el 30% casi siempre, el 10% siempre, el 2,50% casi nunca.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.48, ubicándola en la categoría “Efectiva”, indicando que el costo de capital se presenta en una alta frecuencia; la mediana revela más del cincuenta por ciento de las respuestas son mayor e igual a 3 y el resto se ubica por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.71, señalando baja dispersión con respecto al promedio.

El resultado tiene concordancia con la teoría de Van Horne (2012) el costo de capital total de una empresa o el rendimiento requerido por ésta lo integra el costo de los diversos

componentes de financiamiento. Una vez calculados los costos de los componentes individuales de la estructura de capital se ponderan de acuerdo con ciertos estándares y calcular el promedio ponderado del costo de capital. Además, es un indicador esencial para la toma de decisiones.

Liquidez

Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Tabla 4. Dimensión: Liquidez

INDICADORES / ALTERNATIVAS	MANEJO DE EFECTIVO		MANEJO DE INVENTARIO		GESTIÓN DE CARTERA		DIMENSIÓN FR
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	
SIEMPRE	1	2,50	1	2,50	1	2,50	2,50
CASI SIEMPRE	7	17,50	5	12,50	5	12,50	14,17
ALGUNAS VECES	20	50,00	31	77,50	18	45,00	57,50
CASI NUNCA	10	25,00	3	7,50	15	37,50	23,33
NUNCA	2	5,00	0	0,00	1	2,50	2,50
Suma	40	100,00	40	100,00	40	100,00	100,00
Media	2,88		3,10		2,75		2,91
Mediana	3,00		3,00		3,00		3,00
Moda	3,00		3,00		3,00		3,00
Estándar	0,85		0,54		0,80		0,73

Fuente: Rosado (2020).

Se presenta la tabla 4, relativa a la dimensión liquidez y sus indicadores. Donde el 57,50% de los encuestados dijeron que algunas veces en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha tienen la capacidad para cancelar las obligaciones a corto plazo en el momento de su exigibilidad; el 23,33% casi nunca, el 14,17% casi siempre, el 2,50% siempre y nunca.

Así mismo, la media de 2.91 se ubica en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que la liquidez se evidencia moderadamente en las IPS. la mediana revela que más del cincuenta por ciento de las respuestas son mayores e igual 3, y el resto menores e iguales. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.73, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto a la media.

Este resultado no es coherente con la teoría de Mendoza y Ortiz (2016) expresan que la liquidez de una organización está determinada por la capacidad que se tiene para cancelar las obligaciones a corto plazo contraídas por la empresa, en la medida en que se vayan venciendo, la liquidez hace referencia a la habilidad para convertir en efectivo determinados activos y pasivos corrientes. La determinación de la liquidez de la empresa es parte integral de las proyecciones financieras y presupuestales de cualquier organización, puesto que sin el conocimiento cierto de la capacidad que tiene para generar un determinado flujo de efectivo es imposible hacer cualquier proyección o iniciar cualquier proyecto futuro, ya que sería arriesgado e irresponsable asumir compromisos sin la certeza de poder cumplirlos.

Respecto al indicador manejo de efectivo el 50% de los sujetos encuestados expresaron que algunas veces las IPS disponen del efectivo necesario de manera oportuna para cubrir las obligaciones de corto plazo, evitando los saldos improductivos y controlando la existencia mínima para mejorar la rentabilidad; el 25% casi nunca, el 17,50% casi siempre, el 5% nunca; siempre 2,50%.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 2.88, ubicándola en la categoría "Medianamente efectiva", indicando que el manejo de efectivo ocurre con una frecuencia moderada; la mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de las respuestas es igual o mayor de 3 y el resto se ubica por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.85, señalando moderada dispersión de las respuestas con respecto a la media.

El resultado es relativamente concordante con la teoría de Block, Hirt y Danielsen (2013), el manejo de efectivo consiste en ejercer control sobre las recepciones y los pagos en efectivo con la finalidad de minimizar los saldos de efectivo improductivos. A este respecto indica que el administrador financiero de una compañía trata activamente de mantener este activo al mínimo porque no genera utilidades; es decir, cuanto menos efectivo tenga una empresa, tanto mejor será su posición en un sentido general.

Respecto al indicador manejo de inventario el 77,50% de los encuestados expresaron que algunas veces en las IPS, disponen del talento humano calificado para

el manejo de inventarios, buscando reducir costos e incrementar las utilidades, mejorar la liquidez y la rentabilidad; el 12,50% casi siempre, el 7,50% casi nunca, el 2,50% siempre.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.10, ubicándola en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que el manejo de inventario se presenta en una frecuencia moderada; la mediana revela que el cincuenta por ciento de los datos es igual o mayor que 3 y el resto se ubica por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.54, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado guarda relativa concordancia con la teoría de Gitman (2012); indica que el manejo de inventario tiene como objetivo lograr la rotación del inventario tan rápido como sea posible, sin perder ventas debido a desabastos. El gerente financiero tiende a actuar como consejero o “vigilante” en los asuntos relacionados con el inventario; no tiene un control directo sobre el inventario, pero sí brinda asesoría para su proceso de administración.

En relación al indicador gestión de cartera, el 45% consideran que en las IPS es importante la gestión de cartera, que implementan políticas de cobranza y acciones para minimizar los riesgos que implica la cartera de clientes; el 37,50%, el 12,50% casi siempre, el 2,50% siempre y nunca.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 2.75, ubicándola en la categoría “Medianamente efectiva”, indicando que la gestión de cartera se ubica en una frecuencia moderada; la mediana revela que el cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor a 3 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 3, la desviación estándar de 0.80, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado presenta relativa concordancia con la teoría de Córdoba (2012), quien menciona que la adecuada gestión de cartera, es una de las más importantes responsabilidades de la gestión financiera de la empresa, para alcanzar los propósitos

institucionales. En esta labor, que implica asumir riesgos, se deben estudiar rendimientos, al igual que investigar y mejorar políticas de cobranzas.

Endeudamiento

Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Tabla 5. Dimensión: Endeudamiento

INDICADORES / ALTERNATIVAS	A CORTO PLAZO		A LARGO PLAZO		DIMENSIÓN
	FA	FR	FA	FR	FR
SIEMPRE	1	2,50	3	7,50	5,00
CASI SIEMPRE	20	50,00	19	47,50	48,75
ALGUNAS VECES	18	45,00	18	45,00	45,00
CASI NUNCA	1	2,50	0	0,00	1,25
NUNCA	0	0,00	0	0,00	0,00
Suma	40	100,00	40	100,00	100,00
Media	3,53		3,63		3,58
Mediana	4,00		4,00		4,00
Moda	4,00		4,00		4,00
Estándar	0,59		0,62		0,61

Fuente: Rosado (2020).

Se presenta la tabla 5, relativa a la dimensión endeudamiento y sus indicadores, donde el 48,75% de los encuestados opinaron que casi siempre las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha deben recurrir al endeudamiento externo para financiar las actividades e incrementar la capacidad operativa de la empresa. el 45% algunas veces, el 5% siempre, el 1,25% casi nunca.

De otra parte, la media se ubicó en 3.58 ubicándola en la categoría “Efectiva”, indicando que se encuentra presente el endeudamiento en las IPS en alta frecuencia. La mediana revela que cincuenta por ciento de las respuestas es igual o mayor a 4 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 4, la desviación estándar de 0.61, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

Este resultado está de acuerdo con la teoría de Mendoza y Ortiz (2016) expresan que el endeudamiento es la utilización de recursos de terceros obtenidos vía deuda para

financiar una actividad y aumentar la capacidad operativa de la empresa. El endeudamiento no tiene por qué tener efectos negativos para la empresa. Se tiene la creencia de que el endeudamiento es negativo, que perjudica a las empresas, algo que no es del todo cierto. Evidentemente que el endeudarse puede traer complicaciones, pero la real causa de los problemas nunca será el haberse endeudado, sino el manejo que se haga de esos recursos. De hecho, el endeudamiento es necesario para poder impulsar el desarrollo y crecimiento de cualquier unidad empresarial.

Se muestra el indicador endeudamiento a corto plazo donde el 50% de los sujetos encuestados expresaron que casi siempre las IPS calculan el porcentaje de la deuda, evalúan la cantidad de pasivos de corto plazo y utilizan el endeudamiento de corto plazo para financiar los activos de corto plazo; el 45% algunas veces el 2,50% siempre y casi nunca.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.53, ubicándola en la categoría “Efectiva”, indicando que el endeudamiento a corto plazo se ubica en una alta frecuencia; la mediana revela que el cincuenta por ciento (50%) de las respuestas es igual 4 y el resto por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 4, la desviación estándar de 0.59, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado tiene concordancia con la teoría de Mendoza y Ortiz (2016) quienes definen el endeudamiento en el corto plazo como el porcentaje de los pasivos que tiene un vencimiento menor a un año. Proporciona información sobre qué porcentaje de la deuda ejerce más presión sobre el efectivo de la empresa. Representa en muchas empresas un pasivo circulante significativo.

En cuanto al indicador endeudamiento a largo plazo, el 47,50% de los sujetos encuestados expresaron que casi siempre las IPS recurren al endeudamiento a largo plazo para el financiamiento de los activos de operación; el 45% algunas veces y el 7,50% siempre.

Por otro lado, la media indica que el promedio de respuestas sobre el indicador es del 3.63, ubicándola en la categoría “Efectiva”, indicando que el endeudamiento a largo

plazo se ubica en una alta frecuencia; la mediana revela que el cincuenta por ciento de las respuestas son mayor e igual 4 y el resto se ubican por debajo. La moda muestra que la respuesta con más frecuencia es 4, la desviación estándar de 0.62, señalando baja dispersión de las respuestas con respecto al promedio.

El resultado concuerda con los planteamientos de Alcarria (2011), el endeudamiento a largo plazo representa obligaciones presentes provenientes de las operaciones y transacciones pasadas, tales como la obtención de préstamos para financiamiento de los bienes que constituyen el activo. Son aquellas en el cual su vencimiento es mayor a un año.

Lineamientos estratégicos

Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

4.3.1. Propósito

Los lineamientos estratégicos presentados, serán propuestos como estrategia para las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, de esta manera, las instituciones afectadas se verán fortalecidas especialmente en sus gerentes el cual deberá ser proactivo a buscar alcanzar los objetivos organizacionales planteados. Son la base de la propuesta a partir de la cual se ofrecerán conocimientos que permitan desarrollar en beneficio de las competencias gerenciales y las finanzas.

4.3.2. Estructura de los lineamientos

Se presentan los lineamientos estratégicos de acuerdo a una estructuración de los lineamientos, tomando en cuenta aquellas dimensiones e indicadores donde presentan un menor porcentaje de acuerdo con su media aritmética. formulados, para competencias gerenciales y las finanzas, en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

1) Dimensión: Competencias Administrativas.

Control. 3.08.

2) Dimensión: Competencias sociales

Resolución de conflictos 2.88

3) Dimensión: Liquidez

Gestión de cartera. 2.91

4) Dimensión: Endeudamiento

A corto plazo. 3.53

Control

Lineamientos estratégicos	Acciones	Requerimientos	Tiempo requerido	Responsables
Realizar auditoria interna mensualmente	Revisión mensual en el área administrativa y financiera, llevando a cabo la verificación del cumplimiento de las actividades administrativas. Realizar seguimiento a la planificación establecida dentro de las Ips.	a) Talento humano.	Mensualmente	Gerente Auditor interno

Resolución de conflictos

Lineamientos estratégicos	Acciones	Requerimientos	Tiempo requerido	Responsables
Formar equipos de trabajo, que se encarguen de estudiar la problemática existente en determinada área para buscar soluciones efectivas.	<p>Convocar reuniones semanales, para la revisión de cualquier eventualidad.</p> <p>Seleccionar el personal que formará los equipos de trabajo según la experiencia en la resolución de conflictos.</p> <p>Lluvia de ideas para seleccionar la opción más acorde a la problemática presentada.</p>	<p>a) Talento Humano.</p> <p>b) Trabajo en equipo</p>	Semanal	Gerente

Gestión de Cartera

Lineamientos estratégicos	Acciones	Requerimientos	Tiempo requerido	Responsables
Elaborar programas de cobranza preventiva para evitar el atraso a su fecha de vencimiento	<p>Realizar operativos de correos electrónicos, llamadas preventivas.</p> <p>Realizar Actualización de datos de las personas y/o con deudas</p>	<p>a) Talento humano.</p> <p>b) Información técnica de la oficina de créditos y cobranzas.</p>	Mensual	<p>Gerente</p> <p>Director Financiero</p> <p>Contador</p>
Realizar análisis de los indicadores financieros	Manejo planificado del capital de trabajo.	a) Talento humano.	Mensual	<p>Gerente</p> <p>Director Financiero</p> <p>Contador</p>

Endeudamiento a Corto Plazo

Lineamientos estratégicos	Acciones	Requerimientos	Tiempo requerido	Responsables
Identificar la necesidad de obtener recursos mediante endeudamiento a corto plazo	<p>Revisar y analizar los estados financieros y la disponibilidad de hacer frente a deudas a corto plazo.</p> <p>Solicitar préstamos bancarios a corto plazo en las instituciones financieras que le permita impulsar el desarrollo de las actividades a la Ips</p>	a) Talento humano.	Semestral	<p>Gerente</p> <p>Director Financiero</p> <p>Contadores</p>

CONCLUSIONES

Luego de codificado, analizado y discutido los datos obtenidos a partir del instrumento aplicado, en base de los objetivos en la investigación; esto permitió realizar un análisis de las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha., se pudo concluir lo siguiente según cada objetivo específico propuesto:

Para el primer objetivo específico: Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que existe alta de ocurrencia de competencias administrativas en las IPS, llevando a cabo efectivamente la planificación para fijar metas en la elaboración de planes en busca de los intereses del negocio, en relación a la organización se distribuye el trabajo con eficacia entre el talento humano que labora en las Ips, por otra parte se dirigen las actividades de los actores involucrados en el proceso correctamente, sin embargo el menor puntaje lo tiene el control, esto originado a la poca efectividad a evaluar el desempeño de las actividades realizadas.

Seguidamente para el segundo objetivo específico: Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que la comunicación fluye de manera regular entre los miembros de las IPS, mientras las relaciones públicas en ocasiones tienen contactos efectivo que fortalezcan de manera armoniosa con los grupos de interés de la institución entre si durante la realización de actividades, en cuanto a la resolución de conflictos presenta debilidad toda vez que pocas veces identifican los problemas que generan conflictos, ocasionando atraso para lograr de objetivos estratégicos de la institución.

Para el tercer objetivo específico: Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que tiene un alto nivel de efectividad en las IPS el Rentabilidad del activo, Rentabilidad del patrimonio y Costos de capital, donde son favorables las ganancias obtenidas a través del buen uso de los

activos contribuyendo a la rentabilidad financiera a las instituciones prestadoras de salud estudiadas.

En cuanto al objetivo específico: Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que poseen moderada administración del efectivo con respecto a ejercer control sobre las recepciones y lo cual les impide hacer de manera efectiva los pagos con la finalidad de minimizar los saldos de efectivo improductivos, con respecto al inventario de manera eventual determinan el nivel de inventario que se necesita para incrementar la rentabilidad, ocasionalmente tienen la capacidad para cancelar las obligaciones a corto plazo en el momento de su exigibilidad, debido a la debilidad en la gestión de cartera la cual no es efectiva.

Para el objetivo específico: Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que el comportamiento financiero de estas instituciones prestadoras de salud evidencia aspectos negativos en elementos como el endeudamiento a corto plazo y a largo plazo, evidenciándose que deben recurrir a las fuentes de financiamiento como entidades financieras para dar cumplimiento de sus actividades y operaciones en las IPS.

Finalmente, el objetivo proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se concluye que se concretó una vez realizado la interpretación de los resultados obtenidos de las variables en estudio, lo que permitió determinar los aspectos positivos y negativos, durante la aplicación del instrumento de recolección de datos que se utilizó durante la investigación.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones planteadas, fundamentadas en los resultados arrojados, se procede a proponer las siguientes recomendaciones, enfatizando la necesidad de Analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, para de esta manera lograr ejecutar todas las actividades en las Ips estudiadas. Se establecen las siguientes recomendaciones:

Para el primer objetivo específico: Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda fortalecer la competencias administrativas en los procesos administrativos, realizar de cursos para reforzar la institución, con la finalidad de guiar las actividades por el camino de la prosecución de las metas, realizar seguimiento a las actividades y medición del desempeño, con el objetivo de minimizar errores, detectar dificultades y aplicar estrategias para el mejoramiento continuo de los procesos y cumplir con los objetivos de las Ips.

Seguidamente, el segundo objetivo específico: Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda llevar a cabo un modelo de comunicación para que sea más fluida la información, así mismo exponer todas las inquietudes para mejorar el ambiente en el entorno, al igual que lograr estimular de las relaciones públicas integrando a todos miembros de la institución atendiendo de manera efectiva al público; fomentar acciones como conversatorios, lluvias de ideas, intercambio de opiniones con la finalidad de fortalecer para la resolución de conflictos, generando soluciones en beneficio de la institución.

En referencia al objetivo específico: Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda a los gerentes de finanzas continuar llevando a cabo con eficiencia el uso sus activos como parte de su gestión

financiera, y mejorar la medición de la eficiencia en el uso de sus capitales tomando en consideración la rentabilidad del patrimonio.

Para el objetivo específico: Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda profundizar la eficiencia en la gestión de cartera, representada en la administración de las cuentas por cobrar; ya que la gestión de los recursos invertidos requiere tomar decisiones respecto de la política crediticia con miras a maximizar la liquidez y por ende la rentabilidad en las IPS.

En cuanto al objetivo específico Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda incrementar una mayor cantidad de deuda en relación con los activos totales tomando en consideración los intereses pagados producto del financiamiento para el nivel de rentabilidad, asimismo, reevaluar el uso del financiamiento a corto plazo es una tarea indispensable puesto que tiene ciertas ventajas en cuanto a las tasas de interés más bajas, no hay restricción de las acciones futuras, además tiene flexibilidad en cuanto al pago porque permite bajar el costo por interés cuando se tiene excedente.

Para el objetivo específico: Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha, se recomienda seguir las sugerencias realizadas para llevar a cabo una mejor gestión financiera, de esta manera los gerentes pueden afianzar sus competencias gerenciales, tomando decisiones acertadas en beneficio de las instituciones prestadoras de salud estudiadas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. (2016) El proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Venezuela Editorial Episteme. Séptima Edición.
- Benavides (2012). Competencias y Competitividad. Bogotá-Colombia. Editorial Mc. Graw Hill.
- Blanch, Espuny, Gala y Martin (2013). Administración. México. Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Block, S; Hirt, G y Danielsen, B. (2013). Fundamentos de administración financiera. México. McGraw-Hill. 14ª Edición.
- Bonilla E. (2011) Metodología de La Investigación: Un Enfoque Práctico. Colombia. Ed: Universidad de la Guajira.
- Brachfield, P. (20011). Libro Gestión de créditos y cobranzas. España. Profit Editorial.
- Catacora F (2012) **Sistemas y Procedimientos Contables** Venezuela. Editorial McGraw-Hill.
- Chávez, N. (2007). Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo – Venezuela, Editorial Ars Gráfica.
- Chiavenato I. (2017). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones. México. Editorial Mc. Graw Hill interamericana.
- Córdoba, M. (2012). Gestión financiera. Colombia. Ecoe Ediciones. Primera Edición.
- Farfan, S. (2014). Finanzas I. Biblioteca Nacional del Perú N.º 2014-03852.
- García, A. (2016). Competencias Sociales en las relaciones interpersonales y grupales. España. Pirámide. 2016. Primera Edición.
- Gitman, L. y Zutter, Ch. (2012). Principios de Administración Financiera. México. Editorial: Pearson Educación.
- Gutiérrez, E. (2011). Competencias gerenciales. Habilidades, conocimientos y actitudes. Colombia. Editorial Ecoe Ediciones.

- Gómez, M. (2013). Metodología de la investigación científica. Córdoba, Rep. Argentina: Editorial Brujas.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2017). **Administración: Un Enfoque Basado en Competencias**. México. Thomson editores, S.A, de C.V.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) Metodología de la Investigación. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Hurtado, J. (2015). El Proyecto de la Investigación Holística. Venezuela. Editorial Quiron. 8va Edición.
- Jones K. y George M. (2010). Administración contemporánea. México. Editorial Pearson Educación. sexta edición.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Administración una Perspectiva Global 14ª Edición Mc. Graw Hill Interamericana.
- Meléndez, M (2011). Investigación cualitativa. México. Editorial universidad autónoma del estado de México.
- Méndez, C. E. (2013). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. México. Editorial Limusa.
- Mendoza, C. y Ortiz, O. (2016) Contabilidad financiera para contaduría y administración. Colombia. Ecoediciones Universidad del Norte Barranquilla
- Meza, G. (2015). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. Costa Rica. Escuela de Matemática, Instituto Tecnológico de Costa Rica.
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana, Neiva.
- Morales A. & Morales J. (2014). Crédito y cobranza. México. Editorial Patria, Ebook. Primera Edición
- Münch, G. & García, J. (2012). Fundamentos de Administración. España. Editorial Trillas, S.A de C.V. 9na Edición.
- Ñaupas, H., Mejía, E., Nova, E. y Villagómez, A. (2014). Metodología de la investigación: cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Colombia. Ediciones la U. Cuarta Edición.

- Newstrom J. (2011). Comportamiento Humano en el trabajo. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Oliva, M. (2010) Análisis de la Rentabilidad y Crecimiento de la Empresa. México. Editorial Mc-Graw Hill
- Parella, S. Y Martins, P. (2012). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Venezuela. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Pelekais de, C., Raspa, P., Finol, M., Neuman, N. y Carrasquero, E. (2012): El ABC de la investigación. Guía Didáctica. Venezuela. Editorial Astro Data S.A.
- Robbins, S y Coulter, M. (2014) Administración. México. Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Octava Edición.
- Sabino, C. (2010). Metodología de la Investigación. Investigación teórico práctica. Venezuela. Editorial Panapo.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). El proceso de la investigación científica. México. Editorial Limusa.
- Tobón, R. (2011). **Formación Basada en Competencias**. Pensamiento complejo. Diseño Curricular y Didáctica. Colombia. Editorial E-Ediciones Ltda.
- Van Horne, J. y Wachowicz, J. (2012). Fundamentos de Administración Financiera. México. Editorial: Prentice Hall. Decimotercera Edición
- Vargas T. (2010) FINANZAS II
- Vilcarromero, R. (2017). La gestión en la producción. Universidad Tecnológica del Perú. 2da Edición.

ANEXOS

ANEXO A. CUESTIONARIO

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS
IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

CUESTIONARIO

**Maestrante
EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA**

**Directora
ANGELA NAIR ORTIZ ROJAS**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN FINANZAS
RIOHACHA, JUNIO DE 2020**

JUICIO DEL EXPERTO

Apreciado, agradezco su colaboración en el análisis de los ítems del cuestionario, marcando con una X el casillero que usted crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional. Para cada ítem se considera la siguiente escala: 5.- muy buena, 4.- buena, 3.- regular. 2.- mala, 1.- muy mala

No.	AFIRMACIONES	5	4	3	2	1
1.	La planeación identifica las metas de acción apropiados de la IPS.					
2.	La planificación que realiza la IPS está orientada hacia el mejoramiento del contexto gerencial para alcanzar los objetivos esperado para la organización.					
3.	La IPS distribuye los recursos en función a los objetivos fijados					
4.	La IPS estructura los esfuerzos para el logro de los objetivos planteados.					
5.	La IPS planifica el establecimiento de estrategias administrativas que les permita ejecutar sus actividades de manera coordinada.					
6.	La IPS mediante las competencias administrativas de la organización asigna el trabajo al talento humano.					
7.	La IPS orienta las actividades para alcanzar los objetivos de la organización.					
8.	La IPS guía las actividades de los actores involucrados en el proceso gerencial en la dirección correcta.					
9.	En la IPS dinamizan las diferentes actividades bajo una dirección democrática.					
10.	La IPS establece sistemas de control para el desempeño de las actividades.					
11.	La IPS comprueba que las actividades desarrolladas consiguen los resultados esperados.					
12.	La IPS utiliza procedimientos para corregir defectos en la ejecución de sus planes.					
13.	La IPS transmite la información de manera clara.					
14.	La IPS comparte información entre los individuos para llegar a un entendimiento común.					
15.	La IPS promueve estrategias para mantener la efectividad comunicacional en la institución.					
16.	El gerente de la IPS mantiene buenas relaciones con el público que asiste a la institución.					
17.	El gerente de la IPS posee sensibilidad hacia las necesidades de los beneficiarios de la institución					
18.	El gerente de la IPS propicia condiciones que fortalecen las relaciones con la comunidad.					
19.	En la IPS se preocupan ante una situación conflictiva por parte de los miembros del equipo.					
20.	En la IPS mantienen una actitud abierta para encontrar soluciones a los problemas que surgen en la institución.					
21.	En la IPS aportan alternativas viables para la solución efectiva de los problemas institucionales.					

22.	La IPS determina la eficiencia de la administración para generar utilidades con sus activos disponibles.					
23.	La IPS invierte cantidad de dinero en activos para generar más utilidades.					
24.	La IPS considera que a través del rendimiento del activo, se puede tomar la mejor decisión financiera en proyectos que optimicen así como que generen valor en la misma.					
25.	La IPS mide la ganancia obtenida sobre sobre la inversión suministrada por los accionistas.					
26.	La IPS compara la ganancia neta después de impuestos con el capital de los accionistas.					
27.	La IPS relaciona el beneficio propio, obteniendo dividendos así como los recursos propios invertidos en un periodo determinado.					
28.	La IPS maneja políticas relacionadas para determinar el nivel del costo de capital.					
29.	La IPS integra el costo de los diversos componentes de financiamiento.					
30.	La IPS calcula el promedio ponderado del costo de capital.					
31.	La IPS ejerce control sobre las recepciones con respecto a los pagos en efectivo, con el fin de mejorar la rentabilidad					
32.	La IPS dispone del efectivo de manera oportuna.					
33.	La IPS mantiene un nivel de existencia del efectivo mínima para no tener dinero ocioso.					
34.	La IPS dispone del talento humano en el manejo del inventario de la institución.					
35.	La IPS determina el manejo de inventario como activo de liquidez razonable.					
36.	La IPS conoce la cantidad de inventario que se recomienda mantener y que reducir así los costos al mínimo.					
37.	La IPS basa su política de cartera en el otorgamiento de créditos estudiando con sumo cuidado los ingresos del deudor potencial.					
38.	La IPS verifica de manera periódica la cartera de sus clientes.					
39.	La IPS establece políticas que le garanticen la evaluación a cada solicitante de crédito.					
40.	La IPS utiliza endeudamiento con vencimiento menor de un año para la financiación de sus activos					
41.	La IPS evalúa mediante el grado en que es financieramente dependiente de terceros					
42.	El endeudamiento permite establecer la participación de los acreedores sobre los activos de la IPS.					
43.	La IPS recurre al endeudamiento a largo plazo.					
44.	La IPS sustituye el financiamiento a largo plazo cuando está próximo a vencer.					
45.	La IPS obtiene préstamos para financiamiento de los bienes que constituyen el activo.					

ANEXO B. INSTRUMENTO

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS
IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

**INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN
JUICIO DE EXPERTO**

**Maestrante
EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA**

**Directora
ANGELA NAIR ORTIZ ROJAS**

**UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
MAESTRÍA EN FINANZAS
RIOHACHA, JUNIO DE 2020**

Riohacha, fecha

Doctor
WILMAR SIERRA TONCEL
Docente
Universidad de La Guajira

Cordial saludo:

Por medio de la presente solicito su valiosa colaboración para la revisión y juicio como experto en relación con el cuestionario que está dirigido a recolectar información sobre: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA.**

El juicio emitido está dirigido a establecer si el instrumento cumple con los parámetros y exigencias requeridas para el desarrollo adecuado del cumplimiento del objetivo general que se persigue con el mismo, así como los elementos necesarios para nuestro contexto.

Se ha procedido a construir un instrumento para facilitar la recolección de información útil y confiable, sobre el proceso de validación del contenido con criterios claros, por lo cual se agradece su colaboración.

Agradezco de antemano la atención prestada,

Atentamente,

EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA
Participante, Maestría en Finanzas

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombre y Apellido:	
Institución donde trabaja:	
Título de Pre-Grado:	
Institución donde lo obtuvo:	
Título de Maestría:	
Institución donde lo obtuvo:	
Título de Doctorado:	
Institución donde lo obtuvo:	

2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA

3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Objetivo general

Analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

3.2. Objetivos específicos

Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.

4. SISTEMA DE VARIABLES

Definición conceptual

Competencias gerenciales: Gutiérrez (2011), expresa que las competencias son parte del conjunto de responsabilidades que competen a quienes tienen funciones gerenciales y de coordinación en una organización, definidas también como un conjunto de saberes puestos en juego por los gerentes y directores para resolver situaciones concretas relacionadas con la dirección y coordinación de la organización.

Definición operacional

En torno a la operacionalización de la variable Competencias Gerenciales se contemplan las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: Competencias Administrativas que está conformada estructuralmente por los indicadores: Planeación, Dirección, Control y Organización. Competencias Sociales que comprende los indicadores: Comunicación, Relaciones Públicas y Relación y de conflictos, como serán señalados en la matriz de variables.

Definición conceptual

Finanzas: Según Farfán (2014). Las finanzas es la rama de la economía que se relaciona con el estudio de las actividades de inversión tanto en activos reales como en activos financieros y con la administración de los mismos.

Definición operacional

La operacionalización de la variable Finanzas incluyen las siguientes dimensiones con sus respectivos indicadores: La Rentabilidad que la conforman los indicadores de Rentabilidad del activo, Rentabilidad del patrimonio y Costos de capital La liquidez comprende los indicadores de Manejo de Efectivo, Manejo de Inventario, Gestión de cartera. Así como la dimensión del Endeudamiento constituido por los indicadores de obligaciones A corto plazo y A largo plazo.

5. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Paradigma: cuantitativo

Enfoque: cuantitativo, positivista

Tipo de investigación: descriptiva, transeccional y correlacional

Diseño: no experimental, de campo

Técnica: Encuesta estructurada

Instrumento: Cuestionario, diseñado en escala de Likert, conformado por (45) afirmaciones (ítems), con cinco alternativas opciones de respuestas

Población: La población está conformada por 40 sujetos, representados en los gerentes y directores financieros de las IPS del Distrito Especial, Turístico y Cultural de Riohacha.

Matriz de Operacionalización de las variables

OBJETIVO GENERAL: Analizar las competencias gerenciales y su incidencia en las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Competencias Gerenciales	Competencias Administrativas	Planeación	1-3
			Organización	4-6
			Dirección	7-9
			Control	10-12
Caracterizar las competencias Sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha		Competencias Sociales	Comunicación	13-15
			Relaciones Públicas	16-18
			Resolución de Conflictos	19-21
Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Finanzas	Rentabilidad	Rentabilidad del activo	22-24
			Rentabilidad del patrimonio	25-27
			Costos de capital	28-30
Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.		Liquidez	Manejo de efectivo	31-33
			Manejo de inventario	34-36
			Gestión de cartera	37-39
Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha		Endeudamiento	A corto plazo	40 – 42
			A largo plazo	43-45
Proponer lineamientos estratégicos que permitan optimizar las competencias gerenciales para el fortalecimiento de las finanzas de las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.	Se logrará con los resultados de los objetivos anteriores.			

Fuente: Elaboración propia (2020).

TABLA DE CONSTRUCCIÓN Y VALIDACIÓN DE ÍTEMS DEL CUESTIONARIO

Objetivo Específico: Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.											
Variable: Competencias Gerenciales											
Dimensión: Competencias Administrativas											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Planeación Jones y George (2010) definen que la Planeación es un proceso que usan los administradores para identificar y seleccionar las metas y los cursos de acción apropiados. Los tres pasos del proceso de planeación son: 1) decidir qué metas perseguirá la organización, 2) decidir qué cursos de acción se emprenderán para alcanzar esas metas, y 3) decidir cómo distribuir los recursos de la organización para conseguir esas metas.	1. La planeación identifica las metas de acción apropiados de la IPS.										
	2. La planificación que realiza la IPS está orientada hacia el mejoramiento del contexto gerencial para alcanzar los objetivos esperado para la organización.										
	3. La IPS distribuye los recursos en función a los objetivos fijados										
Organización Según Chiavenato (2014), es el acto de organizar, estructurar e integrar los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, estableciendo las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno.	4. La IPS.estructura los esfuerzos para el logro de los objetivos planteados.										
	5. .La IPS planifica el establecimiento de estrategias administrativas que les permita ejecutar sus actividades de manera coordinada.										
	6. La IPS mediante las competencias administrativas de la organización asigna el trabajo al talento humano.										
Dirección Para Chiavenato (2014), la dirección se refiere a las relaciones interpersonales de los administradores y sus respectivos subordinados en todos los niveles de la organización. Se relaciona directamente con la manera de orientar la actividad de las personas que componen la organización para alcanzar los objetivos.	7. La IPS orienta las actividades para alcanzar los objetivos de la organización.										
	8. La IPS guía las actividades de los actores involucrados en el proceso gerencial en la dirección correcta.										
	9. En la IPS dinamizan las diferentes actividades bajo una dirección democrática.										

P. Pertinente, NP. No pertinente, A. aceptable, I. Inaceptable

Objetivo Específico: Identificar las competencias Administrativas en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.											
Variable: Competencias Gerenciales											
Dimensión: Competencias Administrativas											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Control Munch y García (2012), expresa que el control es la última etapa del proceso administrativo, tradicionalmente concebido como una serie de procedimientos complejos que se utilizan para corregir defectos en la ejecución de los planes, una vez que han sucedido. Se percibe como un método que reprime, presiona a los individuos que pertenecen a la organización.	10. La IPS establece sistemas de control para el desempeño de las actividades.										
	11. La IPS comprueba que las actividades desarrolladas consiguen los resultados esperados.										
	12. La IPS utiliza procedimientos para corregir defectos en la ejecución de sus planes.										
Objetivo Específico: Caracterizar las competencias sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha											
Variable: Competencias Gerenciales											
Dimensión: competencias sociales											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Comunicación Farfán (2014), expresa que la comunicación consiste en compartir información entre dos o más individuos o grupos para llegar a un entendimiento común. Primero y antes de todo, no importa que tanto dependa de la electrónica, la comunicación es un esfuerzo sobre humano que integra a individuos y grupos. En segundo lugar, no hay comunicación si no se llega a un entendimiento común.	13. La IPS transmite la información de manera clara.										
	14. La IPS comparte información entre los individuos para llegar a un entendimiento común.										
	15. La IPS promueve estrategias para mantener la efectividad comunicacional en la institución.										
Relaciones Públicas Hellriegel, Jackson y Slocum (2014), afirman son las cualidades que un individuo ha desarrollado la competencia de relaciones públicas.	16. El gerente de la IPS mantiene buenas relaciones con el público que asiste a la institución.										
	17. El gerente de la IPS posee sensibilidad hacia las necesidades de los beneficiarios de la institución										
	18. El gerente de la IPS propicia condiciones que fortalecen las relaciones con la comunidad.										

P. Pertinente, NP. No pertinente, A. aceptable, I. Inaceptable

Objetivo Específico: Caracterizar las competencias sociales en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha											
Variable: Competencias Gerenciales											
Dimensión: competencias sociales											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Resolución de Conflictos Tobón (2011, p. 72), refiere “es resolver problemas planteados por una determinada situación con base al logro de objetivos estratégicos de la organización	19. En la IPS se preocupan ante una situación conflictiva por parte de los miembros del equipo.										
	20. En la IPS mantienen una actitud abierta para encontrar soluciones a los problemas que surgen en la institución.										
	21. En la IPS aportan alternativas viables para la solución efectiva de los problemas institucionales.										
Objetivo: Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.											
Variable: Finanzas											
Dimensión: Rentabilidad											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Rentabilidad del activo Para Oliva (2010), la rentabilidad sobre los activos operacionales es medida como utilidad operacional sobre activos operacionales y la rentabilidad sobre el patrimonio medida como utilidad del ejercicio sobre patrimonio, son claves para evaluar el desempeño de un negocio. Eso, porque reflejan el resultado final de una serie de decisiones tomadas al interior de la organización sobre políticas de ventas, estructuras de costos.	22. La IPS determina la eficiencia de la administración para generar utilidades con sus activos disponibles.										
	23. La IPS invierte cantidad de dinero en activos para generar más utilidades.										
	24. La IPS considera que a través del rendimiento del activo, se puede tomar la mejor decisión financiera en proyectos que optimicen así como que generen valor en la misma.										
Rentabilidad del patrimonio Según Gitman y Zutter (2012), la rentabilidad sobre el patrimonio es la ganancia obtenida sobre la inversión o capital suministrada por los accionistas, establecen que mientras mayor es el indicador mayor será la ganancia, el rendimiento sobre el patrimonio está muy relacionado al apalancamiento financiero.	25. La IPS mide la ganancia obtenida sobre sobre la inversión suministrada por los accionistas.										
	26. La IPS compara la ganancia neta después de impuestos con el capital de los accionistas.										
	27. La IPS relaciona el beneficio propio, obteniendo dividendos así como los recursos propios invertidos en un periodo determinado.										

P. Pertinente, NP. No pertinente, A. aceptable, I. Inaceptable

Objetivo: Determinar la rentabilidad en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha.											
Variable: Finanzas											
Dimensión: Rentabilidad											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Costos de capital De acuerdo con Van Horne (2012) el costo de capital total de una empresa o el rendimiento requerido por ésta lo integra el costo de los diversos componentes de financiamiento. Una vez calculados los costos de los componentes individuales de la estructura de capital se ponderan de acuerdo con ciertos estándares y calcular el promedio ponderado del costo de capital.	28. La IPS maneja políticas para la toma de decisiones en cuanto a costo de capital.										
	29. La IPS integra el costo de las diferentes fuentes componentes de financiamiento.										
	30. La IPS calcula el promedio ponderado del costo de capital.										
Objetivo: Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha											
Variable: Finanzas											
Dimensión: Liquidez											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Manejo de efectivo Para Block, Hirt y Danielsen (2013), el manejo de efectivo consiste en ejercer control sobre las recepciones y los pagos en efectivo con la finalidad de minimizar los saldos de efectivo improductivos. A este respecto indica que el administrador financiero de una compañía trata activamente de mantener este activo al mínimo porque no genera utilidades; es decir, cuanto menos efectivo tenga una empresa, tanto mejor será su posición en un sentido general.	31. La IPS ejerce control sobre las recepciones con respecto a los pagos en efectivo, con el fin de mejorar la rentabilidad										
	32. La IPS dispone del efectivo de manera oportuna.										
	33. La IPS mantiene un nivel de existencia del efectivo mínima para no tener dinero ocioso.										
Manejo de inventario Gitman (2012); indica que el manejo de inventario tiene como objetivo lograr la rotación del inventario tan rápido como sea posible, sin perder ventas debido a desabastos. El gerente financiero tiende a actuar como consejero o "vigilante" en los asuntos relacionados con el inventario; no tiene un control directo sobre el inventario, pero sí brinda asesoría para su proceso de administración.	34. La IPS dispone del talento humano en el manejo del inventario de la institución.										
	35. La IPS determina el manejo de inventario como activo de liquidez razonable.										
	36. La IPS conoce la cantidad de inventario que se recomienda mantener y que reducir así los costos al mínimo.										

P. Pertinente, NP. No pertinente, A. aceptable, I. Inaceptable

Objetivo: Describir la liquidez en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha											
Variable: Finanzas											
Dimensión: Liquidez											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Gestión de Cartera Córdoba (2012). La adecuada gestión de los recursos invertidos en cuentas por cobrar, es una de las más importantes responsabilidades de la gestión financiera de la empresa, para alcanzar los propósitos institucionales. En esta labor, que implica asumir riesgos, se deben estudiar rendimientos, al igual que investigar y mejorar políticas de cobranzas,	37. La IPS basa su política de cartera en el otorgamiento de créditos estudiando con sumo cuidado los ingresos del deudor potencial.										
	38. La IPS verifica de manera periódica la cartera de sus clientes.										
	39. La IPS establece políticas que le garanticen la evaluación a cada solicitante de crédito.										
Objetivo: Establecer el endeudamiento en las IPS del Distrito Especial Turístico y Cultural de Riohacha											
Variable: Finanzas											
Dimensión: Endeudamiento											
Indicadores	Ítems	Objetivo		Variable		Dimensión		Indicador		Redacción	
		P	NP	P	NP	P	NP	P	NP	A	I
Endeudamiento a Corto plazo Mendoza y Ortiz (2016) definen endeudamiento en el corto plazo como el porcentaje de los pasivos que tiene un vencimiento menor a un año. Proporciona información sobre qué porcentaje de la deuda ejerce más presión sobre el efectivo de la empresa.	40. La IPS utiliza endeudamiento con vencimiento menor de un año para la financiación de sus activos										
	41. La IPS evalúa mediante el grado en que es financieramente dependiente de terceros										
	42. El endeudamiento permite establecer la participación de los acreedores sobre los activos de la IPS.										
Endeudamiento a Largo Plazo Para Alcarria (2011), el endeudamiento a largo plazo representa obligaciones presentes provenientes de las operaciones y transacciones pasadas, tales como la obtención de préstamos para financiamiento de los bienes que constituyen el activo.	43. La IPS recurre al endeudamiento a largo plazo.										
	44. La IPS sustituye el financiamiento a largo plazo cuando está próximo a vencer.										
	45. La IPS obtiene préstamos para financiamiento de los bienes que constituyen el activo.										

P. Pertinente, NP. No pertinente, A. aceptable, I. Inaceptable

JUICIO DEL EXPERTO

Apreciado, agradezco su colaboración en el análisis de los ítems del cuestionario, marcando con una X el casillero que usted crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional. Para cada ítem se considera la siguiente escala: 5.- muy buena, 4.- buena, 3.- regular. 2.- mala, 1.- muy mala

No.	AFIRMACIONES	5	4	3	2	1
46.	La planeación identifica las metas de acción apropiados de la IPS.					
47.	La planificación que realiza la IPS está orientada hacia el mejoramiento del contexto gerencial para alcanzar los objetivos esperado para la organización.					
48.	La IPS distribuye los recursos en función a los objetivos fijados					
49.	La IPS estructura los esfuerzos para el logro de los objetivos planteados.					
50.	La IPS planifica el establecimiento de estrategias administrativas que les permita ejecutar sus actividades de manera coordinada.					
51.	La IPS mediante las competencias administrativas de la organización asigna el trabajo al talento humano.					
52.	La IPS orienta las actividades para alcanzar los objetivos de la organización.					
53.	La IPS guía las actividades de los actores involucrados en el proceso gerencial en la dirección correcta.					
54.	En la IPS dinamizan las diferentes actividades bajo una dirección democrática.					
55.	La IPS establece sistemas de control para el desempeño de las actividades.					
56.	La IPS comprueba que las actividades desarrolladas consiguen los resultados esperados.					
57.	La IPS utiliza procedimientos para corregir defectos en la ejecución de sus planes.					
58.	La IPS transmite la información de manera clara.					
59.	La IPS comparte información entre los individuos para llegar a un entendimiento común.					
60.	La IPS promueve estrategias para mantener la efectividad comunicacional en la institución.					
61.	El gerente de la IPS mantiene buenas relaciones con el público que asiste a la institución.					
62.	El gerente de la IPS posee sensibilidad hacia las necesidades de los beneficiarios de la institución					
63.	El gerente de la IPS propicia condiciones que fortalecen las relaciones con la comunidad.					
64.	En la IPS se preocupan ante una situación conflictiva por parte de los miembros del equipo.					
65.	En la IPS mantienen una actitud abierta para encontrar soluciones a los problemas que surgen en la institución.					
66.	En la IPS aportan alternativas viables para la solución efectiva de los problemas institucionales.					
67.	La IPS determina la eficiencia de la administración para generar utilidades con sus activos disponibles.					

68.	La IPS invierte cantidad de dinero en activos para generar más utilidades.					
69.	La IPS considera que a través del rendimiento del activo, se puede tomar la mejor decisión financiera en proyectos que optimicen así como que generen valor en la misma.					
70.	La IPS mide la ganancia obtenida sobre sobre la inversión suministrada por los accionistas.					
71.	La IPS compara la ganancia neta después de impuestos con el capital de los accionistas.					
72.	La IPS relaciona el beneficio propio, obteniendo dividendos así como los recursos propios invertidos en un periodo determinado.					
73.	La IPS maneja políticas relacionadas para determinar el nivel del costo de capital.					
74.	La IPS integra el costo de los diversos componentes de financiamiento.					
75.	La IPS calcula el promedio ponderado del costo de capital.					
76.	La IPS ejerce control sobre las recepciones con respecto a los pagos en efectivo, con el fin de mejorar la rentabilidad					
77.	La IPS dispone del efectivo de manera oportuna.					
78.	La IPS mantiene un nivel de existencia del efectivo mínima para no tener dinero ocioso.					
79.	La IPS dispone del talento humano en el manejo del inventario de la institución.					
80.	La IPS determina el manejo de inventario como activo de liquidez razonable.					
81.	La IPS conoce la cantidad de inventario que se recomienda mantener y que reducir así los costos al mínimo.					
82.	La IPS basa su política de cartera en el otorgamiento de créditos estudiando con sumo cuidado los ingresos del deudor potencial.					
83.	La IPS verifica de manera periódica la cartera de sus clientes.					
84.	La IPS establece políticas que le garanticen la evaluación a cada solicitante de crédito.					
85.	La IPS utiliza endeudamiento con vencimiento menor de un año para la financiación de sus activos					
86.	La IPS evalúa mediante el grado en que es financieramente dependiente de terceros					
87.	El endeudamiento permite establecer la participación de los acreedores sobre los activos de la IPS.					
88.	La IPS recurre al endeudamiento a largo plazo.					
89.	La IPS sustituye el financiamiento a largo plazo cuando está próximo a vencer.					
90.	La IPS obtiene préstamos para financiamiento de los bienes que constituyen el activo.					

CONSTANCIA

Yo, _____, mayor de edad, titular de la cédula de ciudadanía No. _____, hago constar que realicé el juicio como experto del cuestionario diseñado por el (la) maestrante **EDELSIS BEATRIZ ROSADO MARULANDA**, correspondiente a la investigación titulada: **COMPETENCIAS GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN LAS FINANZAS DE LAS IPS DEL DISTRITO ESPECIAL TURÍSTICO Y CULTURAL DE RIOHACHA**

Manifiesto que una vez examinada considero que es (no es) válido para ser aplicado en dicha investigación.

Constancia que expido en Riohacha a los () número en letra días del mes de _____, de dos mil veinte.

C.C. No.

ANEXO C
TABULACIÓN

