



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal
administrativo de una red de salud, Ayacucho - Perú 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Loayza Gómez, Denis (orcid.org/0000-0002-4985-6817)

ASESORES:

Dr. Chunga Diaz, Tito Orlando (orcid.org/0000-0003-2933-6715)

Dr. Rios Rios, Segundo Waldemar (orcid.org/0000-0003-1202-5523)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi amado padre por ser mi ángel guardián, a mi madre por su amor verdadero, a mis hermanos por ser mis incondicionales, a mi hija Lesly Dennisse por representar mi felicidad y ser motivo de superación y a Dios por bendecir a mi familia, fortaleciendo mi fe y darme salud para lograr mis objetivos.

Agradecimiento

A todas las personas que impulsaron el logro de mis objetivos, a la Universidad César Vallejo por ser parte de mi desarrollo profesional, a los asesores por su apoyo en el desarrollo y culminación de la tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	22
3.5 Procedimientos	24
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS	27
V. DISCUSIÓN	33
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validación del instrumento de habilidades gerenciales y gestión sanitaria a través de juicio de expertos	23
Tabla 2: Fiabilidad del instrumento	24
Tabla 3: Nivel de habilidades gerenciales y sus dimensiones	27
Tabla 4: Nivel de gestión sanitaria y sus dimensiones	28
Tabla 5: Correlación entre la variable habilidades gerenciales y gestión sanitaria	30
Tabla 6: Correlación de la dimensión habilidades personales y gestión sanitaria	31
Tabla 7: Correlación de la dimensión habilidades interpersonales y gestión sanitaria	31
Tabla 8: Correlación de la dimensión habilidades grupales y gestión sanitaria	32

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1: Esquema del diseño de investigación	19

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación entre habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo en alguna Red de Salud, Ayacucho, 2023. La metodología empleada fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. La muestra fue censal constituida por 109 colaboradores administrativos y se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia. Se aplicaron dos cuestionarios validados para evaluar habilidades gerenciales y gestión sanitaria, previo consentimiento informado, la técnica utilizada es la encuesta. Los resultados descriptivos mostraron que el conjunto de colaboradores se encuentra en nivel medio; 70.6% en habilidades gerenciales y 81.7% en gestión sanitaria; en relación a los resultados inferenciales, se evidencia la existencia de correlación entre variables de habilidades gerenciales y gestión sanitaria, en concordancia con el Rho de Spearman de 0.554, cuyo valor demuestra una correlación positiva considerable entre ambas variables, un valor de significancia p de 0.000 ($< \alpha 0.05$). Así mismo, se hallaron correlaciones directas entre habilidades personales (0.423), habilidades interpersonales (0.484), habilidades grupales (0.547). Concluyendo, que existe una correlación significativa directa entre las dos variables. Es decir, si existe un nivel elevado de habilidades gerenciales, habrá mayor proporción de gestión sanitaria.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, habilidades, gestión sanitaria, gestión.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between managerial skills and health management of administrative personnel in a Health Network, Ayacucho, 2023. The methodology used was of a basic type, with a quantitative, descriptive, correlational level, non-experimental design and cross-section. The sample consisted of 109 administrative employees and a simple random probabilistic sampling was used. Two validated questionnaires were applied to evaluate management skills and health management, prior informed consent, the technique used is the survey. The descriptive results showed that the set of collaborators is at a medium level; 70.6% in management skills and 81.7% in health management; In relation to inferential results, the existence of a correlation of variables in managerial skills and health management is demonstrated, in accordance with Spearman's Rho of 0.554, whose value demonstrates a considerable positive correlation between both variables, a value of significance p of 0.000 ($<$ to 0.05). Likewise, direct correlations were found between personal skills (0.423), interpersonal skills (0.484), group skills (0.547). Concluding that there is a direct significant correlation between the two variables. That is, if there is a high level of managerial skills, there will be a higher proportion of health management.

Keywords: Management skills, skills, health management, management.

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones sanitarias dependen de una gestión adecuada y competente, con el objetivo de cumplir los propósitos e indicadores establecidos, de esta manera afrontar las diversas exigencias de salud, para tal efecto es importante que los que conducen estas organizaciones cuenten con conocimientos, habilidades y técnicas. La Organización Mundial de la Salud (OMS), promueve en países latinoamericanos la reestructuración de ambientes de trabajo, mediante una modificación de la cultura de trabajo, la profesionalización de la gestión, a través de la desburocratización y optimización de uso de los recursos (Lumbreras, 2020).

La gestión sanitaria depende de las habilidades individuales de la plana directiva, es así que de acuerdo a una investigación brasileña, se propone algunas atributos que se debe considerar para conseguir una gerencia exitosa; de los que podemos mencionar la particularidad de incentivar el trabajo en equipo, garantizar una conexión efectiva y/o asertiva, poseer la capacidad de convenir con los trabajadores y por ende con los usuarios, finalmente identificar los problemas de forma oportuna, para luego plantear las estrategias de solución (Becker, 2017).

Así mismo, en países sudamericanos como Perú y Colombia, los gerentes que conducen ciertas entidades sanitarias, son profesionales que se muestran extenuados, poco animados, angustiados, estresados que limitan el cumplimiento de las responsabilidades gerenciales de acuerdo a las necesidades y prioridades del resto de empleados y usuarios (Fernández, 2010).

A la actualidad la administración pública está enfrentada a nuevos desafíos, los gobiernos de diversos países están en búsqueda de mejora de estos procesos con el fin de fortalecer el servicio a la ciudadanía y a partir de ello el liderazgo se convierte en un punto importante para lograr éxito de las asociaciones. Por lo tanto, estos cambios requieren del fortalecimiento del perfil de los líderes del sector público, donde se hace necesario buscar las competencias como parte de practicar el liderazgo y la respectiva toma de decisiones (García, et ál. 2016).

Por otro lado, existen muchas causas que limitan lograr la eficiencia en la gestión pública como líderes que no tienen conocimientos mínimos, así como habilidades y competencias que son fundamentales para direccionar los equipos

de trabajo, la falta de compromiso, una inadecuada planificación, decisiones erradas e inoportunas ocasionada por la falta de información oportuna, confiable, articulada y verídica, así como otros factores externos e internos no previstos (Chinchay, W. et ál. 2021).

En el nivel nacional, acorde al Ministerio de salud (MINSA, 2020), en el país, como en otros países de Sudamérica, existen falencias en la diligencia de las Instituciones prestadoras de servicios de salud (IPRESS) del primer grado de atención. Conforme al MINSA, el 14% de las IPRESS, tienen la disposición de realizar la gestión, incluyendo las dimensiones de planeación y conducción. En otros espacios, solo el 32% de las IPRESS, presentan infraestructura óptima, el 25% cuenta con adecuado equipamiento y solo un 29% cuentan con personal preparado.

Existen estudios que sostienen, que hay una asociación importante de habilidades gerenciales con gestión sanitaria, aplicado a jefes de área en un hospital público, quienes recomiendan que para maximizar los procesos de gestión en una organización y cumplir con los indicadores establecidos, es necesario priorizar el desarrollo de habilidades gerenciales del equipo directivo, debido a que este cambia permanentemente en relación al gobierno de turno, por lo mismo es importante y básico incentivar a los nuevos jefes así como a coordinadores que ingresan a las jefaturas, participar en procesos de inducción en temas relacionados a habilidades gerenciales (Córdova, 2022). Por otro lado, mencionan que si los directivos cuentan con habilidades gerenciales muestran un desempeño entre regular y excelente, por lo tanto, se puede aseverar que existe una correspondencia moderada y adecuada del desempeño laboral en relación con las competencias directivas (Callata, 2017).

La conducción de los servicios de salud es un campo cuyo objetivo esencial es lograr la unión con eficiencia y efectividad del personal, recurso físico y recurso económico, para finalmente conseguir una atención adecuada en todos los consultorios de las IPRESS. Los que conducen estas prestaciones de salud deben garantizar una utilidad eficiente del personal responsable para lograr la difusión, seguridad y la restauración de la salubridad, para tal efecto estos responsables deben practicar el conocimiento científico de la administración (Rojas, C. et ál. 2020).

A la fecha el sector salud se mueve en un campo complicado con mucha incertidumbre por lo que es necesario realizar una gestión calificada en los equipos de salud y ofrecer una prestación de calidad. En tiempo de pandemia COVID 19, se pudo mostrar la falta de equipos directivos eficientes, que tengan la destreza de garantizar y solucionar las necesidades de la población de una manera óptima (Loján, et ál. 2013).

En ese marco, estas organizaciones ameritan la incorporación de personal altamente calificado, en el ámbito administrativo para atender los diferentes procesos de la gestión y en el campo operativo, porque ha de supervisar los diferentes indicadores de gestión; en ese sentido los usuarios directos de las Redes de Salud, son el recurso humano de salud de las diferentes IPRESS, representantes de organizaciones sociales, comunales, gobiernos locales, instituciones educativas entre otros.

Por otro lado las redes de salud cumplen funciones administrativas y gerenciales de vital importancia, se encargan de apoyar, fortalecer, asistir, organizar, implementar, desarrollar competencias, a los establecimientos de su jurisdicción, ahora en un nuevo enfoque surgen las Redes Integradas de Salud, que son las organizaciones que mediante algunos acuerdos como institución, buscan la prestación considerando dentro de la cartera de servicios una atención igualitaria e integral a la población delimitada, considerando la articulación, coordinación e informando los resultados a la población objetivo (Cosavalente-Vidarte, 2019).

A nivel local, la Red de Salud, administra 91 establecimientos de salud y 2 centros comunitarios de salud mental organizados en Micro redes, todas pertenecen al primer nivel de atención excepto un Hospital de Apoyo, que demandan dotación en recursos, insumos, material médico, de forma oportuna y constante; en ese sentido es importante evaluar las habilidades en gerencia y su repercusión del desempeño en la gestión sanitaria del personal en la misma red. Por otro parte, su funcionamiento, continuidad y la eficiencia en la prestación de salud va depender de ella; el enfoque de la gestión sanitaria se enmarca por resultados, y en el marco del logro de indicadores de Acuerdos de Gestión, Gobierno Regional (GORE), Fondo de estímulo al desempeño (FED), han de proveer recursos de manera eficiente y ofrecer una guía técnica a los establecimientos.

Así pues, el personal que labora en la ejecutora, son profesionales de salud y otro tanto personal administrativo, entre profesionales y técnicos, por ende se advierte dificultades para gestionar los procesos y lograr los resultados señalados, por la débil articulación desde la Red hacia las micro redes, así como a las establecimientos, por otro lado la conducción de la Red, en muchas ocasiones son designados como cargos de confianza desde el Gobierno Regional, de ahí la necesidad de evaluar la habilidad de gerenciar y el impacto en la dirección sanitaria.

El problema general de la investigación fue ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?; los problemas específicos fueron: a) ¿Cuál es la relación de la dimensión personal, con la gestión sanitaria del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?; b) ¿Cuál es la relación de la dimensión interpersonal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho- Perú 2023; c) ¿Cuál es la relación de la dimensión grupal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?

Respecto a la justificación del estudio, al considerar que ciertas organizaciones de salud cumplen un rol estratégico para el logro de ciertos indicadores considerados en gestión, debido a jerarquía y nivel de complejidad para la toma de decisiones, por ende, es clave asegurar las condiciones laborales dentro de una organización, por lo tanto, el objetivo del estudio es lograr establecer las destrezas gerenciales de los que conducen la entidad, de esta manera evaluar su impacto en la gestión sanitaria en referencia a las cuatro dimensiones.

Respecto al contexto social, diversas organizaciones sanitarias, enfrentan grandes retos en relación a diversas exigencias de la salud en la población; a la fecha el Ministerio de Salud, viene impulsando la gestión por resultados, debido al bajo desempeño de las organizaciones sanitarias para cumplir con los indicadores de gestión, en ese marco el Programa SERVIR viene desarrollando un programa para fortalecer las capacidades de los que gerencian los servicios de salud, de esta manera garantizar una gestión sanitaria eficiente y eficaz con servicios de calidad, optimización de recursos, satisfacción del usuario interno entre otros, de ahí la necesidad de evaluar las habilidades gerenciales .

La justificación teórica, es que se contrastó el problema latente, teniendo en cuenta los antecedentes de estudio y otras entidades similares, es decir a partir de los resultados, se buscó plantear iniciativas para resolver el problema latente. Por lo mismo contribuirá a la formación de líderes directivos que puedan adquirir herramientas indispensables para mejorar el desempeño mediante habilidades gerenciales que garanticen el éxito de la organización.

La justificación metodológica, porque se adaptó herramientas de estudios anteriores, a fin de evaluar habilidades gerenciales y gestión sanitaria teniendo en consideración diversos enfoques actuales. Estos quedarán accesibles a futuros estudios que propongan similares propuestas.

La justificación práctica del estudio, se evidenció que las habilidades gerenciales son relevantes para el manejo de una Red de Salud, donde los resultados serán considerados en las decisiones y garantizar el cumplimiento de los indicadores y metas programadas.

En la relevancia social del estudio, la investigación contribuirá a desarrollar una gestión sanitaria adecuada y acrecentará el nivel de vida en la población general.

El objetivo general de la investigación fue determinar la relación de las habilidades gerenciales en la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023; los objetivos específicos planteados fueron: a) Establecer la relación de la dimensión personal con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023; b) Establecer la relación de la dimensión interpersonal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023; c) Establecer la relación de la dimensión grupal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023.

La hipótesis general de la investigación planteada fue: Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023; las hipótesis específicas fueron: a) Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria en su dimensión personal, del personal administrativo que labora en una Red de Salud,

Ayacucho - Perú 2023; b) Las habilidades gerenciales en su dimensión interpersonal, se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023; c) Las habilidades gerenciales en su dimensión grupal, se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a estudios de nivel internacional se identificaron diversos antecedentes, entre ellos lo realizado por Mora (2022), quien en la investigación ejecutada planteó demostrar si se evidencia vínculo entre gestión administrativa, habilidades gerenciales con la variable desempeño laboral. Para ello aplicó una metodología de carácter cuantitativo, aplicada, corte transversal, diseño no experimental, de naturaleza correlacional; consideró una muestra total de 59 colaboradores. El resultado mostró que un 69.49% del personal directivo poseen habilidades gerenciales. Concluyó afirmando la asociación de habilidades gerenciales con el desempeño laboral en una gestión administrativa.

Maldonado (2022), planteó establecer si existe una correlación entre gestión de liderazgo y las habilidades gerenciales de la plana directiva para gerenciar un hospital. En esta línea aplicó una metodología con diseño de corte transversal, carácter cuantitativo, de alcance correlacional, consideró una población de 120 colaboradores, a quienes aplicó 2 instrumentos, un cuestionario de gestión de liderazgo y otro de habilidades gerenciales. Los resultados determinaron a un 42.5% en un nivel medio en habilidades gerenciales, evidenciándose además que la administración de liderazgo repercute en forma directa y positiva en las habilidades gerenciales de los directivos con un Rho (0,605) ($p < 0.05$). Concluyó determinando que la gestión de liderazgo tiene relación directa y positiva con las habilidades gerenciales.

Añazco (2022), en la investigación sobre las variables habilidades gerenciales con la competitividad en la crisis sanitaria en empresas mineras, con motivo de decretar su relación. Consideró la metodología de naturaleza correlacional, carácter cuantitativo, además de diseño no experimental, muestra considerada de 60 en total. Se aplicó cuestionarios tipo Likert. El resultado mostró una relación positiva moderada, determinado por Rho de Spearman (0,562). Conclusión arribada fue, si el nivel de habilidades gerenciales es mayor existe más probabilidad en tomar decisiones adecuadas.

Hidalgo (2021), realizó un estudio, cuyo fin fue relacionar variables, de habilidades gerenciales y por otro lado satisfacción laboral del recurso Enfermero en un Hospital. Dicha investigación se desarrolló con metodología de nivel

correlacional, descriptivo, con corte transversal, realizado a 84 enfermeros. La técnica considerada fue la encuesta y la aplicación de instrumentos mediante dos cuestionarios. Los resultados mostraron que las habilidades gerenciales presentan relación positiva, con alta significancia con la satisfacción laboral ($\rho=0,662$, $p=0,000$) del enfermero. Concluyó evidenciando una correlación positiva entre las variables planteadas.

Hernández, et ál. (2021), expusieron una investigación, con motivo de comprobar el enlace de habilidades gerenciales con hábitos profesionales en la dirección del proceso de la medicina familiar, la investigación utilizó una metodología de nivel correlacional, enfocado en lo cuantitativo y tuvo un alcance mixto, el instrumento usado fue la encuesta aplicada a los directivos. Con una muestra censal de 15 directivos. Los resultados determinaron que todas las capacidades identificadas son imprescindibles al ser parte del quehacer diario para alcanzar los resultados, existen gerentes con diversas habilidades gerenciales, la diferencia se encuentra en el resultado que se obtiene, basado en la eficiencia, hábitos profesionales, nivel de desempeño y la capacidad de dirigir a otros. Concluyó evidenciando que las habilidades gerenciales tienen relación con los hábitos profesionales adquiridos y modificados según el perfil que desempeñan.

Ruiz (2021), realizó un estudio, con el fin de relacionar las variables de gestión fundamental y la terminación de metas en una municipalidad. Esta investigación se ejecutó con una metodología de tipo no experimental, un diseño correlacional, descriptivo, consideró una muestra de 168 personal municipal. Se adoptó la técnica de encuesta y el instrumento usado para recojo de datos fueron dos cuestionarios. Los resultados hallados muestran que en relación al cumplimiento de metas un 42% evidencian nivel bajo, 40% nivel medio y 18% nivel alto. Se concluyó demostrando la correlación directa alta de las variables de gestión estratégica con el cumplimiento de metas ($\rho=0,716$, $p=0,000$).

A nivel nacional se identificaron diferentes antecedentes entre ellos a Córdova (2022), en un estudio sobre habilidades gerenciales con gestión sanitaria a jefes de unidad de un hospital, tuvo el objetivo de comprobar si existe relación entre variables. Para ello consideró una metodología de tipo básico, carácter cuantitativo, nivel correlacional, diseño transversal y corte transversal. El

instrumento de recojo de datos usados fueron dos cuestionarios, con escalas de intensidad en variables. Con una muestra conformada por 38 jefes. Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva moderada entre ellas, dado por el Rho de Spearman de $r=0,479$. Concluyó evidenciando la asociación entre las variables descritas.

Vergaray, et ál. (2021), plantearon un estudio, su objetivo fue entablar la conexión de gestión administrativa y el clima laboral en una municipalidad. Para ello aplican una metodología descriptiva, y de naturaleza correlacional, corte transversal, alcance no experimental y una muestra de 96 servidores. La medición de variables lo ejecutó usando cuestionarios. El desenlace arribado confirma que existe una conexión directa proporcional positiva considerable ($Rho=0,855$) entre variables, por lo tanto, se concluyó que cuando hay incremento del nivel de gestión, paralelamente aumenta el clima laboral de los trabajadores.

Rosas (2021), desarrolló un estudio, su fin fue de comprobar, si las variables de habilidades directivas con las relaciones interpersonales en una organización educativa se correlacionan entre ellas, para lo cual hacen uso del diseño no experimental, un corte transversal, con carácter cuantitativo, tipo básico y de naturaleza correlacional; para ello consideró como técnica la encuesta, y como instrumento cuestionarios, la muestra estudiada fue de 92 docentes. Se consiguió resultados con una correlación moderada entre ellas ($Rho=0.411$, $p\text{-valor}= 0.000$). Con lo cual llegó a la conclusión de que, a mejores habilidades directivas, será mayor la existencia de las relaciones interpersonales.

Hermosilla (2021), ejecutó un estudio, su fin fue comprobar la existencia de correlación entre habilidades interpersonales con el clima organizacional en docentes, donde aplicó una metodología explicativa, naturaleza correlacional, con 42 docentes considerados como muestra, método no probabilístico intencional, utilizó cuestionarios como instrumento de recojo de datos. Los resultados demostraron una correlación directa significativa de las variables planteadas. Arribó a la conclusión que el 50% de docentes encuestados muestran un nivel regular en habilidades interpersonales y un 50% de ellos en nivel regular en referencia al clima organizacional. Por lo tanto, si existe relación entre ellas.

Farfán (2020), desarrolló un estudio en un hospital de Paita, el objetivo planteado fue de establecer un enlace entre las variables de habilidades gerenciales y gestión sanitaria en colaboradores de un hospital. Aplicó un enfoque de carácter cuantitativo, tipo descriptivo y nivel correlacional. Como muestra se consideró a 27 trabajadores, aplicando 2 cuestionarios. Se tuvo el resultado que el 100% de los trabajadores a quienes se les aplicó la encuesta están en un nivel alto en habilidades gerenciales, y un 63% de colaboradores se encuentran en nivel de bueno de gestión sanitaria. Entre los resultados mostraron que la variable habilidad gerencial es considerado un indicativo para que la gestión sanitaria se desarrolle en una forma correcta ($\rho = -0,757$, $p = 0,000$). Concluyó demostrando la relación significativa entre ellas.

Gutiérrez (2020), ejecutó un estudio, con el fin de comprobar si existe relación de habilidades gerenciales con gestión administrativa entre los equipos de gestión en las IPRESS en una Red de Salud de Ventanilla. Este estudio correspondió a un diseño transversal, descriptivo y de nivel correlacional. Consideró una muestra de 60 profesionales. La técnica empleada fue la encuesta. Con el resultado siguiente: (a) Existe una relación entre destrezas gerenciales y conducción administrativa ($R = 0,526$), es decir, a mejores habilidades gerenciales se incrementa la capacidad en la gestión administrativa, asimismo se determina la existencia de una fuerte asociación de habilidades gerenciales, y la planificación, organización, dirección, control ($p < 0.05$). Concluyó afirmando que existe una fuerte relación de las variables.

Morales (2019), ejecutó un estudio, para establecer si existe vínculo entre habilidades directivas con el desempeño laboral del recurso humano de una UGEL, para ello hicieron uso de una metodología de tipo aplicada, nivel correlacional, teniendo en cuenta el diseño no experimental, para ello hizo uso del método de encuesta tipo Likert y para recolectar la información utilizó los cuestionarios para ambas variables. Con una población de 52 colaboradores, por ende, la muestra fue censal. Los resultados arribados mostraron un índice de significancia de 0.000 (< 0.05), $R = 0.587$ que refleja una correlación positiva media de las variables planteadas. Concluyó afirmando que la variable habilidades directivas y por otro lado el desempeño laboral presentó una correlación significativa entre ellas.

Galván (2018), ejecutó un trabajo, el fin fue comprobar la relación de habilidades gerenciales y, por otro lado, la gestión sanitaria en una red de salud. Para ello empleó un diseño no experimental, carácter cuantitativo, consideró el corte transversal y naturaleza correlacional; Red donde laboran 520 servidores, y la colaboración de 64 entre jefes de establecimientos de salud y gerentes. Para ello se usaron dos cuestionarios para ambas variables. La conclusión evidenció la conexión significativa de habilidades gerenciales y por otro lado, la gestión sanitaria, con (Rho Spearman 0.89); es decir, que, si existe mejora en habilidades directivas y gestión sanitaria.

Luego de realizar la descripción de diversos trabajos anteriores tanto de nivel internacional y nacional que se asocian con mucha significancia con los variables estudiados, por lo tanto, se determina la relación de las variables planteadas en el presente estudio y, por otro lado, para consolidar el sustento de la operacionalización, se tomarán en cuenta las bases teóricas planteadas para este estudio.

Para la primera variable de habilidades gerenciales, Artieda, et ál. (2021), lo define como las competencias, conocimientos, destrezas y técnicas que poseen los seres humanos para asumir responsabilidades directivas y que estos al mismo tiempo se evidencien en los resultados, así como los objetivos, con el desenvolvimiento de todo el equipo laboral. A su vez, Reyes (2012), se refiere como la habilidad del ser humano, desarrollado mediante un proceso de aprendizaje, con lo cual se permite la conducción de un equipo organizacional hacia el cumplimiento de metas programas con anticipación marcados dentro del plan de trabajo, y de esta forma conseguir el cumplimiento de la visión institucional. En el caso de Urquijo, et ál. (2008), lo define como las competencias en gerencia, cuyo cargo induce a considerar para obtener este grado de armonía e integración de las diversas funciones en los diferentes servicios, niveles operativos y administrativas de una entidad, se resuelve en el éxito de la misma.

Así mismo, otros autores definen a las habilidades gerenciales, entre ellos Buchele (1997), como la habilidad gerencial expresado en el liderazgo efectivo, que se basa en la organización y cooperación con los integrantes de la organización, entendiéndose como una condición fundamental para influir en el recurso humano,

asimismo, es necesario realizar una labor continua con un mensaje claro, monitoreo e incentivo. Estas habilidades gerenciales repercuten en la dirección administrativa en efectividad, eficacia y de eficiencia, logrando el cumplimiento de propósito estratégico institucional.

A su vez, Cameron et. ál. (2013), menciona que las destrezas de dirección determinan el éxito organizacional. Una dirección eficaz presenta tres componentes: saber hacer, que están constituido por las habilidades adquiridas durante la formación; el querer hacer, donde considera a factores de motivación y emoción y el poder hacer, donde referencia el lugar donde se ubica dentro de una organización.

Teniendo en cuenta esta línea, se considera la posición de teorías en la que se basa las habilidades gerenciales: Según, Manchego, M., et ál. (2023) , está la teoría de desarrollo organizacional, sustentada por Richard Beckhard, expone que el camino hacia el desarrollo organizacional depende del trabajo planificado desde la dirección y elevar la eficiencia así como la salubridad de la organización con estrategias planificadas utilizando conocimientos de la ciencia del comportamiento (Smith & Hayton, 1999).

De igual manera, Medina, et ál. (2002), refiere que el desarrollo organizacional como estrategia de gerencia, requiere del compromiso y el liderazgo desde la alta gerencia, concentrado prioritariamente en el aspecto social y humano de la organización, el clima organizacional y cultura respectivamente. Sus objetivos están encaminadas al logro de una mayor eficiencia, eficacia, competitividad y productividad organizacional; y el desarrollo integral de los integrantes en las organizaciones.

El modelo de la teoría clásica de Taylor señala que la gerencia este contenido en 4 preámbulos: ordenamiento, elección y capacitación, ayuda y remuneración, compromiso y especialización de la plana directiva; el primero busca realizar actividades que optimicen la labor; el segundo lugar, referido a la selección del recurso humano adecuado para el puesto considerando sus habilidades; el tercero de proposición de un pago por el rendimiento productivo individual y el cuarto donde los superiores realizan labor en salud (Robbins, 1999).

En lo que respecta a la teoría de las relaciones humanas sustentada por Mary Parker Follet, dirige su enfoque desde la administración al comportamiento humano, en ambos casos con un objetivo común. Es vital que la conducción sea participativa con una labor en equipo para una adecuada toma de decisión, por ende, buscar la solución a los problemas. A su vez, Medina, et ál. (2002), luego de varios experimentos y estudios, considera que esta teoría encamina relaciones humanas, el bienestar grupal, la salud mental, confianza de las personas.

Respecto a las dimensiones de la variable habilidades gerenciales, Whetten, et ál. (2005), señala un modelo considerando 10 habilidades básicas divididas en tres grupos: Personales, Interpersonales y Grupales. Respecto a las Habilidades personales, hace referencia al desarrollo del autoconocimiento, saber manejarse a sí mismo, desarrollar habilidades de autocontrol, capacidad para enfrentar escenarios diversos; en las habilidades interpersonales, tiene que ver con habilidades para manejar conflictos, desarrollar capacidades de negociación, motivación, comunicación efectiva, como la escucha activa, empatía, es decir desarrollar un estilo de liderazgo transformador y las habilidades grupales, representa la Delegación "Empoderar", conlleva habilidades para incentivar al trabajo en equipo, gestión positiva. Cabe mencionar que estas destrezas del líder están a la orden de la organización, su éxito nace de su gestión.

La teoría planteada por Katz (1998), considera a tres habilidades básicas que debe tener todo directivo; la primera hace referencia a las habilidades técnicas, consideradas como las destrezas duras, adquiridas en un tiempo determinado de acuerdo a la formación, entrenamiento, educación superior y de post grado y experiencias profesionales (Doyle, 2017). Por otro lado, Reyes, (2018), menciona que estas destrezas son referidas al conocimiento especializado, a la habilidad que se tiene para ejecutar actividades que incluyen métodos, por ello que es necesario tener destrezas de manejo en equipo que requieren interactuar y cooperar con los demás integrantes.

La segunda hace referencia a las habilidades humanas, que, según Polga-Hecimovich (2013), es la competencia propia de un sujeto para poder trabajar con un colectivo de personas y con el fin de alcanzar la cooperación entre los involucrados. Es así que, Madrigal, et ál. (2009), define como la capacidad para

trabajar en grupo, ser colaborativo, trato adecuado y cooperación en busca de solucionar necesidades y/o problemas de los colaboradores y lograr los objetivos institucionales.

La tercera hace referencia a las habilidades conceptuales que, según Pazmiño, et ál. (2019), es la capacidad para advertir la organización de forma íntegra, observando cada componente y su correspondencia, tomando un enfoque estratégico, estos permiten captar el entorno y diseñar nuevos modelos administrativos y organizacionales. Existen destrezas conceptuales de mayor realce en la dirección pública, dentro de ellos el conocer la entidad, el juicio estratégico, la imaginación e innovación, y conducir situaciones complejas.

Por otro lado, fundamentando la investigación respecto a la segunda variable de gestión Sanitaria, Gonzáles (2011), refiere que la gestión sanitaria es implementar un conjunto de estrategias a fin de hacer uso eficiente de los recursos, para enfrentar los problemas sanitarios y lograr los objetivos institucionales, cabe precisar que en la gestión sanitaria moviliza diversos tipos de recursos.

A su vez, Chiavenato (2009), considera a la gestión sanitaria como procedimientos, con el fin de planificar, organizar, direccionar y controlar, usando recursos disponibles con el objetivo de cumplir lo planificado. Todo ello incluye la utilización adecuada del presupuesto, equipos, materiales y personal a cargo para mejorar los servicios de salud.

Por su parte, García, et ál. (2001), define a la concepción de gestión sanitaria como algo difuso, al ser considerada como una categoría entre discusiones politizadas y técnicas. Por lo que se podría definir desde una perspectiva más técnica como la utilización de diversos recursos en busca de cumplir objetivos institucionales, todo ello vinculado básicamente a procesos administrativos con un modelo burocrático.

Con respecto a la Gestión sanitaria está relacionada a gestión administrativa, por ello, Ramírez, et ál. (2017), define la gestión administrativa como la práctica en procedimientos de Administración para tomar decisión correcta, así como estrategias viables, para lograr objetivos preestablecidos basados en procesos.

Podemos describir diversos modelos que enfocan la gestión sanitaria. Según Hernández (2011), considera la teoría científica de la administración, que, según Frederick Winslow Taylor en 1911, refiere que los procesos que se dan en una organización deben ser sistemáticas, cada actividad debe responder a un plan y un objetivo, para ello se incorpora el método científico, donde se hace necesario evaluar los tiempos y movimientos, de esta forma se mejorará eficientemente y eficazmente la organización. En esa línea, Aburto (2011), referido a la teoría funcional señala que la organización es considerada como una suma de partes u órganos independientes que tienen que relacionarse y cooperar entre ellas. Una organización está basada en una división de funciones, los cuales son desarrollados por uno o más puestos, que son ocupadas por personas competentes.

A su vez, la teoría burocrática sustentada por Max Weber propone la burocracia como un modelo de organización social que utiliza la estructura jerárquica para clasificar a los individuos en rangos o niveles. En una organización los individuos mantienen tareas y responsabilidades asignadas quienes determinan las relaciones de poder formal; así mismo, Weber (1993), refiere que la burocracia es un medio tan eficiente y poderoso de controlar a los hombres y las mujeres.

Por otro lado, Chiavenato (2004), respecto a la teoría de las relaciones humanas, enfoca los esfuerzos para cubrir las necesidades de la humanidad, con el fin de que exista una adecuada complementariedad y codependencia entre el medio ambiente y seres humanos, los avances tecnológicos y crecimiento empresarial. Agregando, Paullo, (2022), respecto a la teoría de sistemas, aporta una visión clara y comprensiva, incluyente y holística considerando los objetivos globales de las organizaciones, estos no pueden ser revelados por el uso de métodos ordinarios con el análisis científico; esto permite conceptualizar estos fenómenos con un enfoque global, y la interrelación e integración de estrategias que son de naturaleza diversa.

Entre las dimensiones de la gestión sanitaria, considerando que un proceso se considera como la forma de llevar a cabo funciones sistemáticas gerenciales sin tener en cuenta las habilidades o aptitudes individuales de quienes desempeñan actividades relacionadas con el cumplimiento de los objetivos planteados; se conocen cuatro dimensiones fundamentales relacionados con las actividades

específicas en planeación, organización, dirección y control que están direccionadas al cumplimiento de indicadores de salud (Del Llano, et ál. 2006). Así mismo, implica una correcta utilización de los recursos como el financiamiento, equipamiento, materiales y recursos humano, para hallar soluciones en un mediano plazo (MINSa, 2012).

Primero la planeación, es considerada una función primordial. Garantiza utilizar adecuadamente recursos tanto humanos, de materiales y recursos financieros y más si hay limitada disposición de estos, encamina una disposición adecuada de diferentes recursos para el logro de metas. Por su parte, Ramírez, et ál. (2017), lo define como función administrativa que conlleva a establecer misiones, objetivos, metas y la búsqueda de estrategias, medios y recursos para conseguirlos en un determinado tiempo, es la primera función administrativa. Los planes consideran objetivos de la organización y proponen procedimientos estratégicos para lograrlos. Es una guía para que la organización logre y comprometa recursos requeridos con el fin de cumplir con los objetivos (Gestadmon, 2023).

Segundo la organización, considerado como un sistema en busca de cumplir metas y objetivos institucionales. Para Morales, et ál. (2005), es un conjunto social compuesto por recurso humano, actividades interrelacionadas y administrativas que trabajan en forma coordinada con el propósito de producir bienes y/o servicios que son indispensables para satisfacer necesidades primordiales en la población que es considerado el objetivo común. Implica establecer una estructura de las diversas funciones que los colaboradores desempeñaran en una organización. Por su parte Ramírez, et ál. (2017), busca identificar y clasificar las estrategias óptimas para cumplir con los objetivos planteados, que agrupa las diversas actividades concordantes con los recursos disponibles y determina horizontal y verticalmente las relaciones de autoridad, así como la integración de las personas.

Tercero la dirección, considerada como parte central y esencial a la administración ordenada en sus elementos para el logro de una adecuada ejecución y dirección; en esa línea, Reinoso (2011), menciona que es un proceso dinámico, básicamente social, por que incluye esencialmente las interrelaciones de los seres humanos que, en las diversas escalas de organización, estas desempeñan diversas funciones requeridas para cumplir los objetivos de la empresa. Por otro

lado, Arias, C., et ál. (2011), incluye el cumplimiento de las estrategias trazadas, orientando los esfuerzos hacia los objetivos planteados, a través del liderazgo, el incentivo y la comunicación.

Cuarto el control, considerado como una etapa primordial de la administración, porque así se cuenta con un plan bien elaborado, con una estructura organizativa adecuada y una eficiente dirección, los ejecutivos no podrán realizar la verificación de la situación en que se encuentra la institución en relación a lo planificado y tomar las acciones correctivas si son necesarias. Al respecto González, et ál. (2020), menciona que consiste en monitorear que las labores previstas estén ligadas con las estrategias planificadas, con el propósito de subsanar cualquier inconveniente y evaluar los resultados obtenidos. Por lo mismo, Amaru (2009), refiere que el control tiene el fin de generar información que ayudará a tomar decisiones considerando el cumplimiento de objetivos, este proceso permite a una organización o sistema, orientarse hacia los objetivos mediante un monitoreo constante de la entidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El estudio se enfocó en un marco de paradigma naturalista o positivista, caracterizado por el análisis de datos hallados, y que estos tienen origen en hechos o sucesos para luego descubrir conocimientos y es válido solo si es verificable y medible (Ricoy, 2006).

En ese sentido, el tipo de estudio aplicado es básica, llamado también pura o fundamental, la finalidad es incrementar conocimientos nuevos teóricos que se encuentran disponibles en una materia, donde no se interesa de la utilidad dada por esos conocimientos y no tienen carácter práctico ni aplicado (Zorrilla, 1993).

Así mismo, el enfoque fue cuantitativo, que son aquellas investigaciones en las que es necesario medir, calcular, estimar y además de ello recolectar datos utilizando procedimientos que son técnicos y utilización de un lenguaje formal; por otro lado, para comprender las variables de estudio permite la medición descrita numéricamente expresados en tablas estadísticas, para comprender la relación de ambas y confirmar la hipótesis planteada (Gómez, 2006).

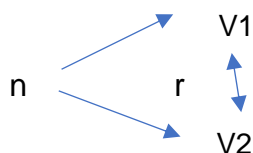
A la vez, el método que se aplicó fue el hipotético deductivo, porque se incorporó conocimientos nuevos y se plantearon hipótesis a través de la observación de fenómenos, luego se comprobaron si estas son verdaderas para después concluir si existe validez o no de las mismas; así mismo se mejoraron los estudios realizados con anterioridad. (Behar, 2008).

En cuanto al nivel fue correlacional, por ello, Hernández, et ál. (2014), define que estos estudios evalúan el nivel de correlación que pudiera existir considerando dos a más variables, de acuerdo a ello se podrá establecer si esta correlación es positiva o negativa. El análisis estadístico permitió cuantificar esta relación numéricamente, para ello se usó el índice de correlación de Rho de Spearman.

Este estudio perteneció a un diseño no experimental, con corte transversal. Por ello, Hernández, et ál. (2013); refiere la aplicación del diseño no- experimental, donde no se ejecutó alguna manipulación en variables objeto de estudio, solo se observó y analizó su comportamiento, luego se estableció el nivel de correlación y

transversal porque el abordaje de las unidades de análisis se realizó en un solo periodo de tiempo, a partir de ello genera la información necesaria.

Figura 1. Esquema del diseño de investigación (Valderrama, 2019)



Donde:

n= Muestra de observación

V1= Habilidades gerenciales

V2= Gestión sanitaria

R= Relación entre V1 y V2

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1. Primera Variable: Habilidades gerenciales

Respecto a la definición conceptual, Whetten (2005), define a las habilidades gerenciales como competencias imprescindibles para conducir una organización. La relación entre un directivo y los colaboradores es muy significativa, esto conlleva un trato considerando el respeto y la dignidad, lográndose a través de una preparación directiva puntual y una actitud positiva.

En la escala se consideró la ordinal tipo Likert, las opciones de respuesta fueron: Nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre y siempre

En cuanto a los indicadores planteados para esta variable fueron las dimensiones siguientes: Habilidades personales, interpersonales y grupales.

En referencia a la definición operacional, en lo concerniente a la determinación de las habilidades gerenciales se estableció mediante la percepción del usuario interno respecto a las habilidades gerenciales de los que conducen la entidad, para el efecto se hizo uso de una Escala tipo Likert. Para el efecto se tuvo

en cuenta la percepción del desenvolvimiento, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- Habilidades personales
- Interpersonales
- Grupales

3.2.2. Segunda variable: Gestión sanitaria

En cuanto a la definición conceptual, Gonzáles (2011), refiere que la gestión sanitaria considera implementar un conjunto de estrategias, mediante la conducción racional de tareas en toda organización; planeando, organizando, dirigiendo y controlando cada una de las actividades.

Respecto a la escala, fue considerado una escala ordinal (tipo Likert), con ítems de contestación de: completamente en desacuerdo, en desacuerdo, indiferente, de acuerdo, completamente de acuerdo.

Así mismo, referente a los indicadores planteados para esta variable se tomó en cuenta las dimensiones siguientes: Planeación, organización, dirección y control.

Referido a la definición operacional, la evaluación de la gestión sanitaria se desarrolló mediante la percepción del usuario interno respecto al desempeño de la gestión administrativa de la entidad sanitaria, por ello se usó de una Escala tipo Likert. Teniendo en consideración la evaluación de la gestión administrativa, con las siguientes dimensiones:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

3.3 Población, muestra y muestreo

Sobre la definición de población, según Arias, et ál. (2016), es un conjunto de casos, que al mismo tiempo son accesibles y limitados, quienes formarán al referente y primera opción para la muestra. En el presente trabajo, la población considerada estuvo constituido por el personal administrativo entre profesionales y

técnicos de una Red de salud, en un total de 109 colaboradores, según los siguientes criterios:

Los criterios de inclusión fueron:

- Personal profesional y técnico nombrado y contratado
- Personal con más de 03 meses de permanencia en la entidad
- Personal que muestra predisposición para responder el cuestionario

Los criterios de exclusión fueron:

- Personal técnico de apoyo, servicio, nombrado y contratado.
- Personal con menos de 03 meses de permanencia a en la entidad.
- Personal en periodo de vacaciones.
- Personal que no muestra predisposición para responder el cuestionario.

En cuanto a muestra, que es considerada como una pequeña parte representativa de la población (Hernández-Sampieri, et ál. 2018). Acorde a las condiciones de factibilidad, tamaño de la población y requerir de información a la brevedad posible, se usó una muestra poblacional censal representado por el mismo valor que del total de población (López,1998); considerando a 109 trabajadores administrativos entre profesionales y técnicos.

Para el muestreo, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, que, según Ruiz (2012), refiere que los sujetos a ser estudiados, no se eligen tomando en cuenta cálculos probabilísticos y/o leyes al azar; quien desarrolla una investigación realiza la selección de muestra según su propio criterio (estratégico o por conveniencia); es por ello que se consideró como muestra a todos los trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión.

La unidad de análisis, según Hernández, et ál. (2014), consideran a los colaboradores a los cuales se aplican el instrumento de estudio. Para este estudio son los trabajadores administrativos entre profesionales y técnicos.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

El modo de recaudar información, en un contexto determinado que en lo posterior será procesado y que luego permitirá convertirlo en un conocimiento útil mediante el uso de diferentes técnicas (Maldonado, 2015).

En cuanto a la técnica, para este estudio se hizo uso de la encuesta autoinformada. El participante lee las instrucciones y responde las preguntas con las respuestas que estime por conveniente (Hernández, et ál. 2013). Este instrumento nos permitió recolectar la información que se usó varias veces, estuvo conformado por un conjunto de preguntas, las mismas fueron creadas para tener la información del sujeto de estudio (Bernal, et ál. 2006).

El instrumento usado para el estudio de variables son 2 cuestionarios; con el primer cuestionario se midió habilidades gerenciales y con la segunda gestión sanitaria. Al respecto, Supo (2012), define como los instrumentos que miden las respuestas generadas por los colaboradores y las mismas respuestas serán registrados mediante un código, para el efecto se hará uso de una Escala tipo Likert.

Ficha técnica de Instrumento 1:

Nombre del instrumento: Cuestionario de desarrollo de habilidades directivas

Autor: Whetten D., y Cameron K. (2011)

Adaptación: Zamalloa (2019)

Objetivo: Evaluar habilidades gerenciales

Descripción: Compuesto por 26 ítems / Escala tipo Likert 1-5

Dimensiones: Personales (1-8), Interpersonales (9-18), Grupales (19-26)

Escala: 1= Deficiente, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Excelente

Baremos: Deficiente (1,00-1,80), Malo (1,81-2,60), Regular (2,61- 3,40), Bueno (3,41-4,20), Excelente (4,21-5,00)

Participantes: Trabajadores de una red de salud

Tiempo estimado: 15-20 minutos

Ficha técnica de Instrumento 2:

Nombre del instrumento: Cuestionario para evaluar Gestión sanitaria

Autor: De la Rosa, S. y Anderson Arregoces (2015)

Adaptación: Luna (2017)

Objetivo: Evaluar gestión sanitaria

Descripción: Compuesto por 40 ítems /Escala de Likert 1-5

Dimensiones: Planeación (1-10), Organización (11-20), Dirección (21-30), Control (31-40)

Escala: 1= Pésima, 2= Deficiente, 3= Regular, 4= Buena, 5= Excelente

Baremos: Bajo (1-80), Medio (81-140), Alto (141-200)

Participantes: Profesionales de la salud

Tiempo estimado: 15-20 minutos

Validez y confiabilidad

Validez, el instrumento fue aprobado mediante juicio de expertos para su validación. Este juicio considera el valor que tiene un instrumento para realizar la medida de variables consideradas en relación al profesional experto y bien calificado, quienes validan en conjunto lo referente al instrumento a utilizar, teniendo en cuenta algunos criterios como son la pertinencia, claridad y relevancia. (Hernández-Sampieri, et ál. 2018).

Tabla 1

Validación del instrumento para habilidades gerenciales y gestión sanitaria según juicio de expertos

Grado	Experto	Dominio	Calificación
Magister	Luz María Quispe Lazo	Metodólogo	Aplicable
Doctor	Manglio Aguirre Andrade	Metodólogo	Aplicable
Magister	Fredy López Auqui	Metodólogo	Aplicable

Nota: Información de validadores de la investigación

El instrumento fue validado por 3 expertos, considerando criterios como la claridad, relevancia y coherencia, por lo cual se determinó que el instrumento es válido para ser aplicado.

Confiabilidad, el instrumento utilizado en el proceso de los resultados idénticos, aplicados consecuentemente a un mismo informante (Viladrich, et ál. 2014). En este caso, la confiabilidad se consiguió aplicando el instrumento a una población similar, al finalizar estos datos hallados, fueron puestos a procesos en el Software SPSS versión 26, donde se determinó la confiabilidad, mediante la aplicación de Alfa de Cronbach, cuya estimación considerada es cero y uno, es así que el coeficiente cero muestra una nula confiabilidad y el coeficiente uno, indica una alta confiabilidad, utiliza 5 criterios de confiabilidad cuyos valores son: no es confiable de -1 a 0, baja confiabilidad de 0.01 a 0.49, regular de 0.5 a 0.75, fuerte confiabilidad de 0.8 a 0.89, alta confiabilidad 0.9 a 1 (Cronbach, 2014).

Tabla 2

Fiabilidad del instrumento para habilidades gerenciales y gestión sanitaria

Categoría	Alfa de Cronbach	Elementos
Habilidades gerenciales	0.967	26
Gestión sanitaria	0.967	39

Nota: Proceso estadístico SPSS

Al realizar este proceso, luego de aplicar 20 cuestionarios, se obtuvieron resultados de alta confiabilidad en los dos instrumentos aplicados, por lo que podemos mencionar que fueron confiables para realizar la aplicación a la muestra.

3.5 Procedimientos

Para ejecutar el proyecto, se gestionó mediante la Escuela de Posgrado de la UCV la carta de presentación, lo cual fue adjuntada a la solicitud para ser presentado mediante mesa de partes de la institución de estudio para aplicar los dos instrumentos y recabar la información como parte de la investigación.

Estos instrumentos previamente fueron llevados a un juicio de expertos mediante el apoyo de tres especialistas en el tema con el grado de magister para su respectiva validación. Posterior a ello se crearon los formularios de Google y se

desarrolló una prueba guía a 20 personales administrativos con el fin de determinar la confiabilidad.

Posteriormente se concertó con los directivos de las diferentes áreas para determinar los horarios de acuerdo a la disposición del tiempo, previo una breve explicación del objetivo del estudio para luego entregar los cuestionarios auto informados con un tiempo promedio de aplicación de 15 a 20 minutos.

Una vez concluido, se realizó la aplicación de los dos cuestionarios a la población considerada, según los criterios de inclusión.

3.6 Método de análisis de datos

Culminado la aplicación de cuestionarios, se efectuó un control de calidad por cada instrumento, luego se inició con la codificación de cada ítem de los instrumentos administrados en una tabla Excel, para la formulación con el análisis, este usa el programa estadístico SPSS versión 26, enseguida se calculó y recodificó las variables en el mismo software, a partir de ello se crea la base de datos final.

Concluido el procesamiento de los datos, se procedió a analizar la información, para luego presentar los resultados hallados en tablas y gráficos simples y compuestos, a partir de ello se realizó la interpretación correspondiente utilizando la estadística descriptiva e inferencial. Antes de contrastar hipótesis de investigación, se usó la prueba de normalidad (Kolmogorov), a partir de ello se estableció la prueba estadística a utilizar (no paramétrica), y prueba estadística de correlación de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Rigen para esta investigación, el criterio ético de la Universidad Cesar Vallejo; entre estas tenemos: Autonomía, se realiza una explicación breve del estudio planteado, donde cada participante tuvo el derecho y oportunidad de aclarar sus dudas, y por otro lado se respetó la decisión del colaborador a no participar del estudio si lo decide. No maleficencia, su colaboración en el estudio no causó daño alguno. Beneficencia, porque al participar en el estudio contribuyó al aporte científico mediante los resultados obtenidos, los mismos que podrán ser usados en

futuras investigaciones y/o en el planteamiento de estrategias en las organizaciones.

Así mismo, se consideró la Justicia, porque se respetó el anonimato de los colaboradores en quienes se aplica el instrumento y, por otro lado, todos tuvieron la misma oportunidad de ser parte de la investigación sin discriminación alguna, por lo tanto, los resultados alcanzados no fueron manipulados en todo el proceso.

Por otro lado, se consideró el Código de Ética y Deontología del Colegio de Enfermeros del Perú (2009), cuyos artículos 58-59 precisa que el profesional de Enfermería que realiza investigaciones deberá ceñirse a principios de ética, bioética, leyes y declaraciones vigentes, donde evitará participar en estudios que pongan en riesgo la salud y la existencia de la persona, familia y comunidad.

Igualmente se consideró el turnitin, para garantizar y respaldar la originalidad del estudio. En el nivel internacional, el estudio se elaboró considerando una metodología con estructura del principio de APA 7ma. Edición. Finalmente, se salvaguardará la propiedad intelectual teniendo en cuenta las citas y referencias.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 03

Distribución de frecuencia de la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones

Nivel	Habilidades gerenciales		Personal		Interpersonal		Grupal	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	18	16.5	13	11.9	24	22	19	17.4
Medio	77	70.6	75	68.8	69	63.3	76	69.7
Alto	14	12.8	21	19.3	16	14.7	14	12.8
Total	109	100	109	100	109	100	109	100

Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentaje recogidos del SPSS 26

Interpretación: En relación a lo observado en la tabla 3, en referencia a las habilidades gerenciales, se visualiza que del 100%; 12.8% mostró un nivel alto, 16.5% muestra un nivel bajo, y el 70.6% mostró un nivel medio. Estos resultados en general demuestran que el personal administrativo, se encuentra en un nivel medio respecto a las habilidades gerenciales.

Considerando los resultados mostrados y analizados de la variable habilidad con la dimensión personal, el 11.9% de los administrativos se encuentran en un nivel bajo; seguido del 19.3% que se ubican en alto; mientras que el 68.8% del total se ubican en un nivel medio; de la misma forma, según los resultados obtenidos para la segunda dimensión de habilidad con el interpersonal, el 63.3% del total de encuestados se sitúan en nivel medio, un 22% ubicados en nivel bajo, el 14.7% con nivel alto; seguidamente en lo referente a la tercera dimensión de habilidades con los grupales, muestran que un 12.8% se localizan en nivel alto, seguido del 17.4% en nivel bajo y un 69.7% ubicados en nivel medio.

Tabla 4*Distribución de frecuencias de la variable gestión sanitaria y sus dimensiones*

Nivel	Gestión sanitaria		Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	5.5	10	9.2	10	9.2	19	17	9	8.3
Medio	89	81.7	76	69.7	76	69.7	74	68	69	63.3
Alto	14	12.8	23	21.1	23	21.1	16	15	31	28.4
Total	109	100	109	100	109	100	109	100	109	100

Nota: Resultados de frecuencia en niveles de porcentaje recogidos del SPSS 26

Interpretación: La tabla 4, muestra información obtenida de la variable gestión sanitaria, del 100% de colaboradores; 5.5% muestran el nivel bajo, 12.8% ubicados en nivel alto y 81.7%, se sitúan en nivel medio. Por ello se deduce, que en general el personal administrativo se muestra en un nivel medio, en correspondencia a la gestión sanitaria.

En este sentido, en relación a los resultados analizados respecto a la variable de gestión sanitaria y las cuatro dimensiones consideradas en ella; en lo referente a la primera dimensión de gestión con planeación, el 9.2% están en nivel bajo, el 21.1% ubicados en nivel alto y el 69.7% del total, ubicados en nivel medio; en la segunda dimensión de gestión con organización, se obtiene que un 69.7% están ubicados en un nivel medio, el 21.1% en nivel alto y el 9.2% se sitúan en un nivel bajo; en cuanto a la tercera dimensión de gestión con dirección, los resultados muestran que el 14.7% están ubicados en nivel alto, el 17.4% de nivel bajo y con 67.9% del total un nivel medio; y por último la dimensión de gestión con control, se observa que un 63.3% están ubicados en nivel medio, el 28.4% en el nivel alto y un 8.3% en nivel bajo.

4.2. Análisis inferencial

Prueba de normalidad

Después de aplicar los instrumentos elegidos para el recojo de datos y el llenado respectivo en la base de datos, donde su característica es de tipo ordinal,

luego de ello, se entabló la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (KS), teniendo en cuenta la cantidad de muestra (109) mayor a 50, para así determinar la asociación de la variable uno y la variable dos en forma clara y precisa. La presente prueba y su análisis respectivo, antecede a la contrastación de la hipótesis; así mismo, las dos variables del estudio, no tienen un comportamiento de distribución normal a razón de que los valores p hallados son menores a 0.05 tanto en las variables como en las dimensiones de cada una de ellas; por lo que, la estadística de comprobación de hipótesis es la evaluación no paramétrica, por ello, se utilizó la prueba de correlación de Spearman (Rho de Spearman), para determinar el nivel de correlación, la significancia unilateral, el p-valor y el correspondiente intervalo de confianza, para desarrollar y demostrar la hipótesis planteada.(ver anexos)

El coeficiente de Spearman considera la medición de una correlación lineal mediante rangos, números de orden, por el conjunto de sujetos y luego realiza la comparación entre ellos, así como el grado de asociación entre las variables. (Mondragón, 2014). En esta línea, el coeficiente de correlación de rangos de Spearman considera la puntuación de - 1.0 hasta. +1.0, así como el valor de 0.0 (Anderson, 1999). (ver anexos)

Contrastación de hipótesis general:

HG: Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria

Ho: Las habilidades gerenciales no se relacionan con la gestión sanitaria

Determinación de $\alpha = 0.05$ de significatividad para un contraste bilateral.

Criterio de decisión

Si $p \geq 0.05$ se acepta la H0 y se rechaza la HG

Si $p \leq 0.05$ se acepta la HG y se rechaza la H0

Tabla 5

Correlación entre las variables habilidades gerenciales y gestión sanitaria

		Habilidad gerencial	Gestión sanitaria
Rho de Spearman	Habilidad gerencial	coeficiente de correlación	1.000
		Sig (bilateral)	0.554**
	Gestión sanitaria	N	109
		coeficiente de correlación	0.554**
		Sig (bilateral)	0.000
		N	109

** La correlación es significativa, en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: Teniendo en cuenta el Rho de Spearman, extraído de las variables de habilidades gerenciales y gestión sanitaria, se evidencia p-valor de 0.000, y un nivel de significancia ($p \leq 0.05$); con coeficiente de 0.554, determinando una correlación positiva considerable. Por lo que, con este valor obtenido, se niega la hipótesis planteada y se admite la hipótesis general; por lo tanto, se afirma que las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria, demostrando que ha mayores habilidades gerenciales existe una mejor gestión sanitaria (Hernández, et ál. 2011).

Contrastación de hipótesis específicas 1

H1: Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria en su dimensión personal

Ho: Las habilidades gerenciales no se relacionan con la gestión sanitaria en su dimensión personal

Tabla 6

Correlación de la dimensión habilidades personales y gestión sanitaria

			Habilidad personal	Gestión sanitaria
Rho de Spearman	Habilidad Personal	Coeficiente de correlación	1.000	0.423*
		Sig (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Gestión sanitaria	Coeficiente de correlación	0.423**	1.000
		Sig (bilateral)	0.000	
		N	109	109

** La correlación es significativa, en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación: En cuanto al resultado estadístico de Rho de Spearman, evidencia p-valor de 0.000, y un nivel de significancia ($p \leq 0.05$), con un coeficiente de 0.423, que determina una correlación positiva media entre la dimensión de habilidades personales y gestión sanitaria. Esto conduce a negar la hipótesis planteada y admitir la hipótesis alterna; demostrando la afirmación de que, a mayores habilidades personales existirá mejor gestión sanitaria.

Contrastación de hipótesis específica 2

H2: Las habilidades gerenciales en su dimensión interpersonal se relacionan con la gestión sanitaria

H0: Las habilidades gerenciales en su dimensión interpersonal no se relacionan con la gestión sanitaria

Tabla 7

Correlación de la dimensión habilidades interpersonales y gestión sanitaria

			Habilidad interpersonal	Gestión sanitaria
Rho de Spearman	H Habilidades interpersonales	Coeficiente de correlación	1.00	0.484**
		Sig (bilateral)		0.000
		N	109	109
	Gestión sanitaria	Coeficiente de correlación	0.484**	1.000
		Sig (bilateral)	0.000	
		N	109	109

** La correlación es significativa, en el nivel 0.01 (bilateral).

Interpretación: De acuerdo al resultado estadístico de Rho de Spearman, correspondiente a la dimensión de habilidades interpersonales y gestión sanitaria, el p-valor hallado es de 0.000, que corresponde a una significancia ($p \leq 0.05$), y un coeficiente de 0.484, cuyo valor determinó una correlación positiva media; por ello, este resultado permite negar la hipótesis planteada y admitir la hipótesis alterna, demostrándose la asociación siguiente, a mayores habilidades interpersonales, existe una mejor gestión sanitaria.

Contrastación de hipótesis específica 3

H3: Las habilidades gerenciales en su dimensión grupal se relacionan con la gestión sanitaria

Ho: Las habilidades gerenciales en su dimensión grupal no se relacionan con la gestión sanitaria.

Tabla 8

Correlación de la dimensión habilidades grupales y gestión sanitaria

		Habilidad grupal	Gestión sanitaria
Rho de Spearman	Habilidad grupal	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig (bilateral)	0.000
	Gestión sanitaria	N	109
		Coeficiente de correlación	0.547**
		Sig (bilateral)	0.000
		N	109

** La correlación es significativa, en el nivel 0.01 (bilateral)

Interpretación; De acuerdo al resultado estadístico de Rho de Spearman, evidencia el p-valor de 0.000, con una significancia obtenida de ($p \leq 0.05$), así mismo, un coeficiente de 0.547, este resultado demuestra una correlación positiva considerable, de la dimensión de habilidad grupal y gestión sanitaria, dicho esto, corresponde negar la hipótesis planteada y admitir la hipótesis alterna, confirmando la relación obtenida que a mayor habilidad grupal existe una mejor gestión sanitaria.

V. DISCUSIÓN

Luego de ejecutar el análisis descriptivo de las variables estudiadas, donde se obtiene resultados, en lo que respecta a la variable de habilidades gerenciales, el personal administrativo en general está ubicado en un nivel medio con un 70.6%, así como en sus dimensiones, que se muestran entre 63.3% a 68.8% de nivel medio; sin embargo un 22% de habilidades interpersonales, y un 17.4% de habilidades grupales, muestran un nivel bajo, por lo que será necesario fortalecer estas dimensiones, con el propósito de cumplir metas y objetivos institucionales planteados.

En tal sentido, y de acuerdo a resultados comparativos promedio de las dimensiones; en la variable de habilidades gerenciales muestran un nivel medio, por encima de 63.3%, entre las habilidades personales, interpersonales y grupales; los mismos, que están considerados como básicos dentro de una organización; ello implica que el personal administrativo, cuenta con experiencia, conocimientos, actitudes, conducta adecuada de manera regular, por lo que es necesario fortalecer las mismas para garantizar la efectividad en las unidades, áreas y direcciones y contribuir en el bienestar de los trabajadores administrativos.

De acuerdo a estudios similares hallados para la variable habilidades gerenciales, podemos mencionar a Gutiérrez (2020), los resultados hallados evidencian que el 55% de ellos están en un nivel medio y 26.7% en nivel bajo; con ello demuestra que predomina el nivel medio entre la gestión administrativa con la habilidad gerencial. Por otro lado, se encuentra a Maldonado (2021), quien halla resultados de habilidades gerenciales en nivel medio en un 42.5% de los colaboradores y un 40% de ellos en cuanto a gestión de liderazgo se ubican en nivel medio, ello demuestra que la gestión de liderazgo tiene influencia positiva y directa en las habilidades gerenciales.

En relación con estudios similares con las dimensiones, Rosas (2021), en su estudio, mostró resultados de habilidades y las dimensiones de habilidades personales, interpersonales y grupales, con porcentajes de 92%, 87% y 92%, todas ellas ubicadas en el nivel regular, por lo que se deduce que el nivel regular predomina entre ellos. Igualmente, Hernández (2021), en su estudio, muestran resultados de habilidades gerenciales que reflejan un 46.6% de ellos desarrollan

habilidades interpersonales, 40.1% habilidades personales y 13.3% habilidades grupales; encontrando la existencia de relación previa entre ellas.

En concordancia con el marco teórico de habilidades gerenciales, se referencia a Whetten y Cameron (2011), quien refiere que las habilidades gerenciales son el grupo de competencias inherentes al logro de objetivos comunes, direccionando al personal para este fin, desarrollando habilidades personales, interpersonales y grupales.

Relativo a la segunda variable de gestión sanitaria del personal administrativo, los resultados muestran un nivel medio de 81.7%, así como en las cuatro dimensiones ubicados en el mismo nivel, con porcentajes que van desde 63.3% a 69.7% respectivamente. Considerando los resultados reflejados de las dimensiones de la variable gestión sanitaria, muestran que en planeación, organización, dirección y control se encuentran en el nivel medio por encima del 63.3%, lo que indica existencia de mejoras de manera regular de las 4 dimensiones en el personal de la Red, sin embargo, en la dimensión de dirección un 17% lo halla en un nivel bajo, por ello, será necesario fortalecer esta dimensión para lograr el compromiso y garantizar el trabajo en equipo.

En concomitancia a esta variable los estudios similares encontrados, Galván (2018), los resultados del estudio muestran que un 33.6% se sitúan en un nivel medio, así como el 33.6% en nivel bajo, respecto a gestión sanitaria, con ello se demuestra, que, a medida en que se aumente las habilidades gerenciales, también crece la gestión sanitaria. Asimismo, Ruiz (2021), en la investigación de gestión estratégica con el cumplimiento de metas en el contexto de la pandemia en una municipalidad; obtiene resultados, donde un 40% se hallan en nivel bajo; 40% ubicados en nivel medio y 18% reflejados en nivel alto, estos resultados confirman el vínculo entre ambas variables

Respecto a gestión sanitaria y sus dimensiones, estudios similares hallados como De la Cruz (2019), vinculados a gestión sanitaria y modernización del estado; los resultados reflejados respecto a las dimensiones de planificación, organización, dirección y control se encuentran por encima de 40% que se ubican en un nivel medio, por todo ello se determina la asociación significativa de la gestión sanitaria

con la modernización del estado. Por su parte, Vergaray, et ál. (2021), en el estudio de gestión administrativa y clima laboral, muestran resultados, donde un 40% de ellos perciben en un nivel regular la gestión administrativa y un 31% en nivel regular el clima laboral, en lo referente a las dimensiones en planeación, organización, dirección, control, lo evidencian en un nivel regular con porcentajes de 31%, 29%, 33%, 29% respectivamente. Ello muestra que existe debilidad en la adaptación de la gestión administrativa en la municipalidad.

Teniendo en cuenta el marco teórico, los resultados hallados tienen semejanza con el planteamiento de García (2015), refiere que la gestión considera aspectos técnicos y políticos, así como el uso adecuado de recursos, direccionado con la satisfacción de las necesidades básicas sanitarias de la colectividad. Por su parte, García, et ál. (2001), define a la concepción de gestión sanitaria como algo difuso, al ser considerada como una categoría entre discusiones politizadas y técnicas. Por lo que se podría definir desde una perspectiva más técnica como la utilización de diversos recursos en busca de cumplir objetivos institucionales, todo ello vinculado básicamente a procesos administrativos con un modelo burocrático. Igualmente, Gonzáles (2011), define como la forma de establecer estrategias y acciones, con el movimiento de recursos disponibles de acuerdo a situaciones difíciles que se consideran en la agenda sanitaria, en busca de lograr resultados a corto y mediano plazo.

Referido a los resultados inferenciales respecto a la contrastación de la hipótesis general, los resultados hallados de las variables, presentan una correlación positiva considerable y significativa ($Rho= 0,554^{**}$, $p=0.000$) (<0.05), esto nos permite deducir que, si aumentan las habilidades gerenciales se mejorará en forma directa la gestión sanitaria; y por otro lado, si existe incremento en las habilidades personales, interpersonales y grupales, también se mejorará las dimensiones de planeación, organización, la dirección y el control, con el propósito de lograr metas y objetivos institucionales.

Al respecto, se encuentran estudios similares, como Córdova (2022), donde, los resultados hallados demuestran una relación alta positiva y significativa entre las variables descritas ($\rho= .934$, $p=0.000$) (< 0.05) y concluyen demostrando la correlación significativa de las habilidades gerenciales con sus dimensiones y la

gestión sanitaria. Además, Galván (2018), en su investigación, llega a la conclusión de que las habilidades gerenciales están asociadas significativamente con la gestión sanitaria ($Rho= 0,89$, $p=0.000$) (< 0.05), observando que, a medida que amplían las habilidades gerenciales, habrá un mayor desarrollo de gestión sanitaria, por lo mismo la asociación entre variables es positiva.

Todo lo mencionado, tiene coincidencia con la definición de Artieda, et ál. (2021), quien reafirma que las habilidades gerenciales son las competencias, inteligencia, destrezas y técnicas que poseen los seres humanos para asumir responsabilidades directivas y que estos al mismo tiempo se evidencien en resultados, así como los objetivos, con el desenvolvimiento de todo el equipo laboral. Por otro lado, en forma general, se considera la definición de gestión sanitaria, según Chiavenato (2009), como un procedimiento para planificar, organizar, direccionar y controlar mediante el uso de medios disponibles, con el objetivo de cumplir lo planificado. Todo ello incluye la utilización adecuada del presupuesto, equipos, materiales y personal a cargo para mejorar los servicios de salud.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 1; queda evidenciado la relación positiva media significativa entre las habilidades personales con la gestión sanitaria ($Rho = ,423^{**}$, $p=0.000$) (< 0.05), a partir de ello se denota la afirmación que, a mayores habilidades personales del personal administrativo, existirá mejoras en la gestión sanitaria, por lo tanto, si el personal cuenta con ciertas habilidades personales desarrolladas de acuerdo a principios individuales, en general todo ello incrementará la mejoría de puntos priorizados de la gestión sanitaria.

En función de los resultados obtenidos, se halla similitudes parciales con estudios de Hidalgo (2021), donde muestra que existe una correlación positiva baja entre las habilidades gerenciales personales y la relación interpersonal ($rho=0,358$, $p=0.001$) (< 0.05). Estos resultados muestran que las habilidades personales inciden en la satisfacción laboral, por ello, concluye demostrando la correlación significativa entre las variables. Por su parte, Morales (2019), refleja una correlación significativa de la dimensión habilidad personal y eficiencia laboral ($rho=0,0.590$, $p=0.000$) (< 0.05). Por lo tanto, los resultados mostrados confirman que a mayor

grado de habilidades personales del gerente de la organización conlleva a lograr un aumento de eficiencia laboral.

De acuerdo al marco teórico, referentes a las habilidades gerenciales personales están centrados en el dominio de la personalidad inherente de los seres vivientes, todo ello, asociado al contexto de nivel personal de los directivos, y que en algunas situaciones no están relacionados con otras personas, por ello, Pérez, et ál. (2014), refiere que es necesario tener presente, que la autodirección y el autoconocimiento cumplen el rol básico en las habilidades directivas, y más en el ámbito de la salud, considerado trascendente en los últimos años (Ramírez, 2018). Si se desarrollan una adecuada habilidad gerencial personal, partiendo del personal directivo de una organización, estos incrementarán y mejorarán el desarrollo del autoconocimiento, lo que permitirá desarrollarse mejor ante diversas situaciones como el estrés personal y así, buscar la resolución analítica y creativa de ciertas dificultades que pueden presentarse (Whetten y Cameron, 2011). Todos los argumentos, guardan correlación con los resultados demostrados en este trabajo de investigación.

Con respecto a la contrastación de la hipótesis específica 2, los resultados hallados demuestran una correlación positiva media significativa entre las habilidades interpersonales con la gestión sanitaria ($Rho = ,484^{**}$, $p=0.000$) (<0.05), a partir de ello se afirma que, a mayores habilidades interpersonales, existirá mejoras en la gestión sanitaria del personal administrativo de una Red, por lo mismo, si existe interrelación entre el personal administrativo de una forma óptima, se visualizará mejoras planteadas dentro de gestión sanitaria.

Considerando estos resultados encontrados y su similitud, Rosas (2021), obtiene resultados, de habilidades directivas asociado a relaciones interpersonales, con resultados ($Rho=0.411$, $p=0.000$) (< 0.05), de este modo, muestra una correlación moderada entre las variables planteadas, por lo tanto, se evidencia que mientras incrementa las habilidades interpersonales paralelamente se incrementarán las relaciones interpersonales. Por su parte, Hermosilla (2021), en la investigación de habilidades interpersonales y clima organizacional, evidencia resultados de significancia de $p= 0.05$, $X^2 = 0.38$, hallando una correlación significativa entre ambas variables, por lo tanto, las habilidades interpersonales

están conformadas por comportamientos, hábitos que son indispensables para lograr la interacción con los demás, así como para incrementar las relaciones personales, por ende, mejorar el clima organizacional positiva entre ellas.

Por consiguiente, las habilidades interpersonales están definidas como aquellas orientadas a eventos y/o situaciones que son resultado de la interrelación con los colaboradores, por ello, considera a la conexión dada con las personas en donde es necesario la práctica de asertividad y comunicación efectiva (Hernández, et ál. 2016). Así mismo, si se cuenta con adecuadas habilidades interpersonales se puede determinar asociaciones positivas, considerando la comunicación de apoyo, influenciar positivamente entre los colaboradores para garantizar la mejora continua, así como, incentivar al resto del personal, utilizando diversas estrategias, como el manejo de conflictos de manera asertiva, buscando soluciones factibles (Whetten y Cameron, 2011). Por todo ello, las posiciones teóricas mencionadas por diversos autores, tienen relación con los resultados hallados en este estudio.

En referencia a la contrastación de la hipótesis específica 3; cuyos resultados reflejan la correlación positiva considerable, de las habilidades grupales con la gestión sanitaria ($Rho = ,547^{**}$, $p=0.000$) (< 0.05), a partir de ello, se afirma que, a mayor habilidad grupal, existe mejoras en la gestión sanitaria, así mismo, si el personal administrativo labora de forma activa siendo parte de la organización y/o como líderes, existirá progreso en la gestión sanitaria.

En relación a estudios similares que contrastan los resultados, Farfán (2020), en su investigación, obtiene resultados de asociación ($Rho= ,906$, $p=0.000$) (< 0.05), determina la relación significativa de habilidades grupales con la gestión sanitaria, evidenciando el enunciado de que, a mayores habilidades grupales, existe una mejor gestión sanitaria. Por otro lado, se encuentran estudios parcialmente similares, como el de Mora (2022), en el estudio de habilidades gerenciales, desempeño laboral y gestión administrativa, con resultados ($Rho= 0.612$, $p=0.000$) (< 0.05), lo que determina una correlación buena entre habilidades gerenciales grupales (factores actitudinales), por lo tanto, concluyen que a mayor incremento de habilidades grupales muestran un aumento proporcional de gestión administrativa, evidenciando una asociación positiva entre las mismas.

Referente a las habilidades gerenciales grupales, surgen desde el momento en que el personal directivo interactúa con el personal a su cargo, así mismo, teniendo en cuenta que la práctica del liderazgo es pieza clave para lograr el éxito, la plana directiva deberá estar apto a involucrarse a organizar considerando las diferentes posiciones y ambientes, es por ello, que el desarrollo de la organización inicia a través de una correcta gestión y participación activa de éste (Ascón, et ál. 2019). Así pues, al existir compromiso de los gerentes, una adecuada delegación de funciones y tareas, contar con la habilidad de creación de grupos de trabajo que sean efectivos para encabezar cambios positivos (Whetten y Cameron, 2011). Todo lo mencionado, está asociado a los resultados mostrados en el estudio.

VI. CONCLUSIONES

- Primero** Las habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo, tienen una relación directa entre ellas, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$), un coeficiente de correlación positiva considerable (0.554), por ello, consideramos que a mayores habilidades gerenciales se relacionan con una eficiente gestión sanitaria.
- Segundo** Las habilidades personales del personal administrativo, tiene una relación directa con gestión sanitaria, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$), un coeficiente de correlación positiva media (0.423), por ello, consideramos que las mayores habilidades personales están relacionadas con una eficiente gestión sanitaria.
- Tercero** Las habilidades interpersonales del personal administrativo, presentan una relación directa con la gestión sanitaria, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$), un coeficiente de correlación positiva media (0.484), por ello, consideramos que las mayores habilidades interpersonales están relacionadas con una eficiente gestión sanitaria.
- Cuarto** Las habilidades grupales del personal administrativo, muestran una relación directa con la gestión sanitaria, con una significancia de 0.000 ($p < 0.05$), un coeficiente de correlación positiva considerable (0.547), por ello, consideramos que las mayores habilidades grupales están relacionadas con una eficiente gestión sanitaria.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero** A la Dirección Ejecutiva de la Red, se recomienda implementar políticas de gestión de recursos humanos, para garantizar el desarrollo humano del personal, considerando los perfiles profesionales y potenciando las habilidades personales, interpersonales y grupales, en base a la relación significativa de las habilidades gerenciales con la gestión sanitaria.
- Segundo** A la unidad de planificación y presupuesto, se recomienda actualizar los instrumentos de gestión, como el Plan operativo Institucional, juntamente con los jefes de unidades y áreas de la Red, para luego ser socializado a todo el personal, principalmente la misión, visión, objetivos estratégicos institucionales en procesos, estructura y evaluación permanente de resultados, con un enfoque constructivista y democrático.
- Tercero** A la Unidad de Recursos humanos, se recomienda establecer la selección de personal en base a las competencias técnicas del personal administrativo y/o asistencial, con condiciones básicas laborales, con el fin de fortalecer las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria.
- Cuarto** Al área de capacitación, se recomienda incluir en el Plan de desarrollo personal (PDP), actividades relacionadas con habilidades personales, habilidades interpersonales y habilidades grupales, con la finalidad de garantizar una gestión sanitaria eficiente y así lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Quinto** Al personal administrativo, se recomienda desarrollar y fortalecer aptitudes en relación a empatía, autonomía, cooperación, autoconocimiento y compromiso que son indispensables para el funcionamiento de una institución de salud.
- Sexto** A futuros investigadores, de acuerdo a los resultados mostrados en la presente investigación, se recomienda fomentar investigaciones que ahonden en un modelo explicativo de las variables objetos de estudio con el fin de entender la influencia y dependencia del constructo metodológico.

REFERENCIAS

- Aburto, H., y Bonales, J. (2011). Management skills: Determinants in the organizational climate. *Research and science*.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67418397006>
- Anderson, C.W. (1999), *Research on Scientific Reasoning*. *J. Res. Sci. Teach.*, 36: 751-752.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1098-2736\(199909\)36:7<751::AID-TEA1>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1098-2736(199909)36:7<751::AID-TEA1>3.0.CO;2-R)
- Amaru, C. (2009). *Fundamentos de Administración*. Primera ed. M. Guerrero, Ed., y J. Chávez, Trad. México: Pearson Prentice Hall.
- Añazco, C. (2022). *Habilidades gerenciales y la competitividad en la crisis sanitaria de las empresas mineras del Cantón Portovelo, 2022.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Portovelo-Ecuador. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107324>
- Arias, C., Medina, E., y Vargas, A. (2011). *Determinar y caracterizar los procesos administrativos: planeación, organización, dirección y control, en los sectores más preponderantes en las empresas de la ciudad de Tulua, en los últimos cinco años (2006-2010)*. Unidad Central del Valle del Cauca, .
<https://repositorio.uceva.edu.co/bitstream/handle/20.500.12993/2375/T0011500.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias-Gómez, J., Villasís-Keever, M., Miranda-Novales, M. (2016). The research protocol III. Study population. *Rev Alerg Mex* 2016 Apr-Jun; 63(2):201-206.
<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Artieda, R., Guarnizo, J., Ciza, M., y Vayas, S. (2021). Management skills in public management. *Digital Magazine Investigation & Business*, 14(24), 149-156.
doi:<https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
- Ascón, J. y García M. (2019). *Habilidades directivas. Estrategias de formación turística en la Universidad de La Habana*. Explorador Digital, 2(1), 45-56.
<https://doi.org/10.33262/exploradordigital.v2i1.326>
- Becker, L., Loch, M., y Reis, R. (2017). Barreiras percebidas por diretores de saúde para tomada de decisão baseada em evidências. *Rev Panam Salud Pública*, 41-147. DOI:10.26633/RPSP.2017.147
- Behar, D.(2008). *Introducción a la metodología de la investigación*. Editorial Shalom. Blog de la biblioteca de traducción y documentación de la universidad de Salamanca.
<https://universoabierto.org/2019/07/17/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion/>
- Bernal, C.; Osorio, I.; Tovar, C.; Roqueme, K. y Espinoza, E. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 3a ed.ed. Bogotá, Colombia.

- Buchele, R. (1997). *Management of business and Public Organizations*. McGraw-Hill.
- Cameron, K., y Whetten, D. (2013). *Organizational effectiveness: A comparison of multiple models*. Academic Press.
- Callata, L. (2017). *Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de la red – Puno 2016*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Antiplano]. Repositorio Institucional UNA. <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6214/EPG882-00882-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chiavenato I. (2004). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). (N. Islas, Ed., C. De La Fuente, y E. Montañó, Trads.) México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato I. (2009). *Comportamiento Organizacional*. D.F., México. McGRAWHILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. (2da ed.); 2009.
- Chinchay, W., y Chávarry, P. (2021). Liderazgo en el sector público. *Revista Venezolana de Gerencia* 26 (Edición Especial 5). 650-662. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.41>
- Colegio de Enfermeros del Perú (2009). Código de Ética y Deontología. https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf
- Córdova, R. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los jefes de cada área dentro del Hospital Regional “Jamo” II – 2 Tumbes, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/113306>
- Cosavalente-Vidarte, O., Zevallos, L., Fasanando, J., y Cuba-Fuentes, S.(2019). Process of transformation toward integrated health networks in Perú. *Peruvian Journal of Experimental Medicine and Public Health [online]*, 36(02), 319-325. <<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4623>>.
- Cronbach, J. (2014). *Coefficient alpha and the internal structure of tests*. (págs. 16:297–334). C Psychometrika.
- De la Cruz, P. (2019). *La gestión administrativa y su influencia en la modernización del estado en la gerencia de administración de la municipalidad Distrital de Campo Verde- Ucayali 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad Alas Peruanas]. Repositorio Institucional UAP. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/5926>
- De la Rosa, S. y Arregoces, A., (2015). *Diseño de un Plan de mejoramiento administrativo para los departamentos de compra, logística y recursos humanos, de la Empresa Buzca S.A., en la Ciudad De Cartagena*. [Tesis,

universidad de cartagena]. Repositorio Universidad de Cartagena. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2536/Trabajo%20de%20Grado%20susana%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf>

Del Llano J., Hidalgo A., y Pérez S. (2006). *Gestión Sanitaria. Innovaciones y desafíos*. Barcelona: Masson. [file:///C:/Users/ASUS/Downloads/S0213911198764878%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS/Downloads/S0213911198764878%20(1).pdf)

Doyle, A. (2017). What are the Hard Skills Employers Seek? *The Balance*.

Farfán, R. (2020). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria en los colaboradores del hospital nuestra señora de las Mercedes*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50411>

Fernández, J. (2010). *Liderazgo del Director de Centros Hospitalarios*. Venezuela. Orituco.

Franco, M., y Solorzano, J. (2020). Paradigms, approaches and methods of investigation theoretical analysis. *Scientific magazine ISN 2600-5700, Vol.3 N°1*, , pág. 1-24 . Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8474590>

Galván, E. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servicios públicos de la red de Salud José María Arguedas, Andahuaylas - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37537>

García E. (2015). *Modelos de Gestión en Salud*, 2015. Boletín capacita salud, 1,3

García, P., Cardona, P., y Chinchilla, N. (2001). *Las competencias directivas más valoradas*. Universidad de Navarra. Barcelona: IESE Business School. <https://media.iese.edu/research/pdfs/OP-01-4.pdf>

García, J., Pimentel, R., y Colunga, S. (2016). Postgraduate Courses to Foster and Enhance Managing Decision Making Competence in Company Executives. *Management Challenges* (2),121-140. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552016000200008

Gestadmon. (2023). *Gestión Administrativa*. Obtenido de Retos para el director de escuelas del siglos XXI: <http://marielgestadmonhond11.blogspot.com/>

Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Editorial Brujas. <https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&pg=PA59&dq=enfoque+cuantitativo&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiDvPf6Nz3AhULALkGHR1iBLwQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q>

- González G. (2011). Health sector reform and management models. *Rev Panam Public Health*, 407,408. <https://www.scielosp.org/article/rpsp/2001.v9n6/406-412/>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Administrative management model for the business development of Hotel Barros in Quevedo city. *University and Society Magazine*, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Gutiérrez, J. (2020). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la Red de Salud Ventanilla, Callao, 2019*. [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio Institucional Digital UNC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5323>
- Hermosilla, S. (2021). *Habilidades interpersonales y clima organizacional en los docentes del distrito de Choras, Yarowilca, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional UNHV. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/8499>
- Hernández, E., y Rodríguez, D. (2021). *Habilidades gerenciales y hábitos profesionales en la gestión de medicina familiar. Policlínico Docente "David M. Domínguez", 2021*. I Jornada virtual de medicina familiar en ciego de Avila. <https://mefavila.sld.cu/index.php/mefavila/2021/paper/viewFile/290/89>
- Hernández, H. (2011). The enterprise management, an approach of century XX, from the theories administrative scientific, functional , bureaucratic and of human relations. *Scenarios*, 38-51. Dialnet-LaGestionEmpresarialUnEnfoqueDelSigloXXDesdeLasTeo-3875234.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2013). *Metodología de la investigación* (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw Hill.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ª ed. Mc Graw Hill. ed.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista L. (2018). *Metodología de la investigación*. Vol. 4, pp. 310-386. Mexico: McGrawHill Interamericana.
- Hernández, J. y Díaz, A. (2016). Habilidades directivas en la gestión de universidades públicas como empresas del conocimiento. REDHECS: *Revista electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*, 11(21), 102-127. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6855959.pdf>
- Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67689>

- Katz, R. (1998). *Habilidades Gerenciales*. Michigan: Universidad de Michigan. Obtenido de <https://blog.conducetuempresa.com/2018/07/las-3-habilidades-gerenciales-segun-katz.html>
- Loján-Alvarado, J, Pinos-Velez, E y Sarmiento-Espinoza, W. (2013). *Management skills as strategies that impact on health organizations*. Multidisciplinary Scientific-Academic journal. Obtenido de <https://www.polodelconocimiento.com/>
- Lumbreras-Guzmán, M., Hernández-Vicente, I., Mendez-Hernández, P., Dosamantes-Carrasco, L., Cervantes-Rodriguez, M., Garcia-Elizalde, A., y Cortez-Yacila, H. (2020). Influence of the labor quality of life on the employee performance of public hospitals from Mexico: a vision based on the team management. *Public Health of Mexico*, 62(01), 87-95. doi:<https://doi.org/10.21149/10247>>. ISSN 0036-3634
- Madrigal, B., Baltazar, A., Franco, R., y González, H. (2009). *Habilidades directivas*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C.V. segunda edicion. file:///C:/Users/ASUS/Downloads/HABILIDADESDIRECTIVAS.pdf
- Maldonado, J. (2015). *La metodología de la investigación: Fundamentos*. [https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVE STIGACI%C3%93N_Fundamentos](https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVE_STIGACI%C3%93N_Fundamentos)
- Maldonado, M. (2022). *Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del Hospital de Quevedo, Ecuador, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo], Repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94349>
- Mancheno, M., y Guamán, G. (2023). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en las instituciones de educación superior*. [Tesis de maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/37334>
- Marcillo-Vera, L. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. repositorio institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49061>
- Medina, A., y Avila, A. (2002). Evolución de la Teoría administrativa. Una visión desde la Psicología Organizacional. *Revista Cubana de Psicología*, 19(3), 262-272.
- Ministerio de Salud. (2012). *Modelo de Gestión Hospitalaria*. Lima, Perú.
- Ministerio de Salud, Dirección General de Salud de las Personas. (2020). *Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011 -2021*. Lima. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>

- Mondragón, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Mora, Z. (2022). Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en Ugel, región Lima provincias. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 665-681. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2613
- Morales, Y., Holguin, N., y Betancurt, F. (2005). *Análisis de las funciones de administrador (planeación, organización, dirección y control) en el sector de las ferreterías del municipio de Granada*. Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/19605/mymorales.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Morales, S. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N° 16, Provincia de Barranca, año 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. repositorio institucional UNJFSC. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/3107>
- Paullo, K. (2022). *La gestión administrativa y calidad de Servicio en la Ugel - Cusco 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/103754>
- Pazmiño, W., Parrales, M., Muñoz, L., y Merchan, V. (2019). Habilidades directivas fundamentales en la administración pública. *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, 3(3), 682-705. doi:<http://recimundo.com/index.php/es/article/view/633>
- Pérez, F., Guzmán, T. y Santa Cruz F. (2014). *Las habilidades directivas como ventaja competitiva*. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible capital*, 10(3), 528-561. <http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>
- Polga-Hecimovich, J. (2013). Ecuador: Estabilidad insitucional y la consolidación de poder de Rafael Correa. *Revista Ciencia Política (Santiago)*, 33(1). doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-090X2013000100007>
- Ramírez, A., Ramírez, R., y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Académica: contribuciones a la Economía*, 21. Obtenido de <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. *Investigación & Negocios*, 11(17), 23 - 29. Consultado de <https://ingcomercial.edu.bo/revistainvestigacionynegocios/index.php/revista/article/view/31>.
- Reinoso, V. (2011). *El proceso administrativo y su aplicación en las empresas*. Quito: Pedagógica Freire.

- Reyes, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD - Callao, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28922>
- Reyes, O. (2012). *Concepto de habilidades gerenciales*. <https://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>.
- Ricoy, C. (2006). *Contribución sobre los paradigmas de investigación*. Educação, vol. 31, núm. 1, 2006, pp. 11-22 Universidade Federal de Santa Maria, RS, Brasil. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=117117257002>.
- Robbins, S. (1999). *Fundamento del comportamiento organizacional*. México: Editorial Prentice Hall.
- Rojas, P., Hernández, G., y Niebles, A. (2020). *Sustainable administrative management of integrated management systems in health services*. *Rev Espacios*, Vol. 41 (Nº 01) Año 2020. Pág. 6. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>.
- Rosas, E. (2021). *Habilidades directivas y relaciones interpersonales en la Institución Educativa "Luis Fabio Xammar", Huaura, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/60776>
- Ruiz, T., y Sanchez, K. (2021). *Gestión estratégica y cumplimiento de metas en el contexto de la emergencia sanitaria en la provincia de el dorado, Ecuador, 2021*. *Ciencia latina Revista Científica Multidisciplinaria, Ciudad de México, volumen 5, Número 5*. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.957
- Ruiz, J. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa. 5ta edición. Colecciones de Ciencias Sociales*. <http://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=22523>
- Smith, A., & Hayton, G. (1999). *What drives enterprise training? Evidence from Australia*. *International journal of human resource management*, 10(2), 251-272.
- Socha, J. (2017). *Habilidades gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización*. Bogotá, Colombia. <http://hdl.handle.net/10654/16189>
- Sotomayor, M. (2021). *Habilidades directivas y gestión administrativa del personal de la Red de Salud Lampa, 2021*. [Tesis de Mestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78542>
- Supo, J. (2012). *Seminarios de investigación científica para las ciencias de la salud*. Obtenido de www.seminariosdeinvestigacion.com
- Universidad de Pamplona (2014). *Teoría general de la Administración*. Facultad de estudios a distancia. Colombia. https://www.unipamplona.edu.co/unipamplona/portallG/home_109/recursos

/octubre2014/administraciondeempresas/semestre1/11092015/teoriagener
aladmin.pdf

- Urquijo, J., y Bonilla, J. (2008). *La renumeración del trabajo: manual para la gestión de sueldos y salarios*. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas: Editorial Texto.
- Valderrama, S., Jaimes, C. (2019). *El desarrollo de la tesis. Descriptiva-Comparativa, Correlacional y Cuasiexperimental*. Lima, Peru: San Marcos S.A.
- Vergaray, J., García, C., Gutiérrez, W., León, F., y León, C. (2021). GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y CLIMA LABORAL, EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DEL SANTA, ANCASH, PERÚ 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 046 - 058. <https://doi.org/10.55867/qual22.04>
- Viladrich, C., y Doval, E. (2014). *Fiabilidad*. In: *Medición: Fiabilidad y Validez*. Villaterra: Laboratori d'Estadística Aplicada i de Modelització (UAB).
- Weber, M. (1993). *Economía y sociedad*. (e. a. Medina, Trad.) México: Fondo de cultura económica.
https://books.google.com.pe/books/about/Econom%C3%ADa_y_sociedad.html?id=1-dFEAAQBAJ&redir_esc=y
- Whetten, D., y Cameron, K. (2005). *Desarrollo de habilidades directivas*. <http://www.elblogdegeovanirodriguez.bligoo>
- Whetten, D. y Cameron K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va Ed.). (E. Domínguez, Ed.) México: Pearson Educación, Inc. <https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>
- Zorrilla, A. y Aguilar, C. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación*. (11a. ed.). Aguilar León y Cal, Editores. ed.).

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

TITULO: Habilidades gerenciales y gestión sanitaria de los trabajadores administrativos en una Red de Salud, Ayacucho – Perú 2023

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Habilidad gerencial			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos
<p>General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?</p> <p>Específicas</p> <p>1. ¿Cuál es la relación de la dimensión personal, con la gestión sanitaria del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación de la dimensión interpersonal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación de las habilidades gerenciales en la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Establecer la relación de la dimension personal con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p> <p>2. Establecer la relación de la dimensión interpersonal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p>	<p>Principal</p> <p>Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p> <p>Específicas</p> <p>1. Las habilidades gerenciales se relacionan con la gestión sanitaria en su dimensión personal, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p> <p>2: Las habilidades gerenciales en su dimension interpersonal, se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p>	D1. Personales	Desarrollo de autoconocimiento o desarrollo de sí mismo	1,2	Alto (97-130) Medio (62-96) Bajo (26-61)
				Manejo del estrés y del tiempo	3,4,5	
				Solución analítica y creativa de problemas	6,7,8	
			D2. Interpersonales	Manejo del conflicto o capacidad de negociación	11,12	
				Motivación de los empleados o plan de vida	9,10	
				Comunicación de apoyo o escucha activa	13,14,15	
				Capacidad de liderazgo	16,17,18	
			D3. Grupales	Delegación o empoderar	23,25,26	
				Dirección hacia el cambio positivo	22,24	
				Creación de unidades vigorosas o trabajo en equipo	19,20,21	

<p>3. ¿Cuál es la relación de la dimensión grupal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023?</p>	<p>3. Establecer la relación de la dimensión grupal, con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p>	<p>3: Las habilidades gerenciales en su dimension grupal, se relacionan con la gestión sanitaria, del personal administrativo que labora en una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023</p>	Variable 2: Gestion sanitaria			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos			
D1. Planeación	Conocimiento de Misión y visión.	1	Alto (144-195)			
	Valores institucionales.	7,9,10				Medio (92-143)
	Objetivos sanitarios	2,3	Bajo (39-91)			
	Planes de trabajo y estrategias sanitarias.	4,5,6,8				
D2. Organización	Estructura de la organizacional	11,18,20				
	Organigrama actualizado	12				
	Documentos de gestión	13,14,16				
	Manejo del RRHH	15,17				
	Comunicación interna	19				
D3. Dirección	Logros y compromiso	25,29				
	Recompensa por el trabajo	21,22				
	Toma de decisiones compartidas	23,26,27				
	Pertinencia en el trabajo	24,28				
D4. Control	Cumplimiento de objetivos y metas	30,34				
	Control anticipado	31,33				
	Evaluación de desempeño	32,39				
	Información actualizada	35				
	Control del RRHH	36				
	Presupuesto es controlado	37,38				

Diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
<p>Tipo: Básico</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental y transversal</p> <p>Método: Hipotético/deductivo</p>	<p>Población: La población a considerar para el estudio estará constituido por el personal administrativo entre profesionales y técnicos de una Red de salud, en un total de 109 trabajadores</p> <p>Muestra: De acuerdo a las condiciones de factibilidad, tamaño de la población y necesidad de contar la información en el tiempo más breve se hará uso de una muestra censal significativa de 109 trabajadores</p> <p>Muestreo: Se hará uso de un muestreo no probabilístico por conveniencia</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Variable 1: Habilidades gerenciales</p> <p>Nº de ítems: 26</p> <p>Variable 2: Gestión sanitaria</p> <p>Nº de ítems: 39</p>	<p>Descriptiva: la información se procesará en el Software SPSS versión 26, para la descripción de las tablas y gráficos.</p> <p>Inferencial: Se usará el programa de SPS 26, para contrastar la hipótesis (análisis inferencial), se utilizará la prueba de coeficiente de correlación de Spearman</p>

Nota: Matriz de consistencia de habilidades gerenciales y gestión sanitaria

Anexo 2. Matriz de operacionalización

Matriz de operacionalización de la variable 01: Habilidades gerenciales

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA	VALOR FINAL
<p>Definen las habilidades gerenciales como aquellas destrezas necesarias para manejar la propia vida, así como las relaciones con otros. (Whetten & Cameron, 2011).</p> <p>La relación de un gerente con sus colaboradores es muy significativa, ya que implica el tratarlos con respeto y dignidad, esto se consigue a través de una formación directiva concreta y una actitud positiva.</p>	<p>La determinación de las habilidades gerenciales se establecerá mediante la percepción del usuario interno respecto a las habilidades gerenciales de los que conducen la entidad, para el efecto se hará uso de una Escala tipo Likert. Para el efecto se tendrá en cuenta la percepción del desenvolvimiento, teniendo en cuenta las siguientes dimensiones.</p>	D1. Personales	Desarrollo de autoconocimiento o desarrollo de sí mismo	1,2	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Alto (97-130) Medio (62-96) Bajo (26-61)
			Manejo del estrés y del tiempo	3,4,5		
			Solución analítica y creativa de problemas	6,7,8		
		D2. Interpersonales	Manejo del conflicto o capacidad de negociación	11,12		
			Motivación de los empleados o plan de vida	9,10		
			Comunicación de apoyo o escucha activa	13,14,15		
			Capacidad de liderazgo	16,17,18		
		D3. Grupales	Delegación o empoderar	23,25,26		
			Dirección hacia el cambio positivo	22,24		
			Creación de unidades vigorosas o trabajo en equipo	19,20,21		

Nota: Matriz de operacionalización de variables de habilidades gerenciales

Matriz de operacionalización de la variable 02: Gestión sanitaria

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	N° DE ITEMS	ESCALA	VALOR FINAL
La gestión sanitaria es la conducción racional de tareas en toda organización; planeando, organizando, dirigiendo y controlando cada una de las actividades (Universidad de Pamplona, 2014).	La evaluación de la gestión administrativa se realizará mediante la percepción del usuario interno respecto al desempeño de la gestión administrativa de la entidad sanitaria, para el efecto se hará uso de una Escala tipo Likert. Se tendrá en consideración la evaluación de la gestión administrativa, teniendo en cuenta dimensiones.	D1. Planeación	Conocimiento de Misión y visión.	1	(5) Completamente de acuerdo (4) De acuerdo (2) Indiferente (2) En desacuerdo (1) Completamente en desacuerdo	Alto (144-195) Medio (92-143) Bajo (39-91)
			Valores institucionales.	7,9,10		
			Objetivos sanitarios	2,3		
			Planes de trabajo y estrategias sanitarias.	4,5,6,8		
		D2. Organización	Estructura de la organizacional	11,18,20		
			Organigrama actualizado	12		
			Documentos de gestión	13,14,16		
			Manejo del RRHH	15,17		
		D3. Dirección	Comunicación interna	19		
			Logros y compromiso	25,29		
			Recompensa por el trabajo	21,22		
			Toma de decisiones compartidas	23,26,27		
		D4. Control	Pertinencia en el trabajo	24,28		
			Cumplimiento de objetivos y metas	30,34		
			Control anticipado	31,33		
			Evaluación de desempeño	32,39		
			Información actualizada	35		
Control del RRHH	36					
Presupuesto es controlado	37,38					

Nota: Matriz de operacionalización de variables de gestión sanitaria

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS HABILIDADES GERENCIALES

Presentación: El presente instrumento es una encuesta que tiene el propósito de evaluar las habilidades gerenciales de una organización. Procura contestar las preguntas, previo análisis de los elementos que evidencia dicha condición.

Instructivo:

El instrumento consta de diversos ítems, donde Ud., valorará las habilidades gerenciales de los que conducen la organización.

En cada ítem, tiene la posibilidad de responder marcando con un X, en la columna que considera pertinente. Las respuestas que se generen son de carácter anónimo y confidencial.

Aspectos generales:

Edad: años.

Sexo: Femenino () Masculino ()

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Grupo ocupacional:

- a. () Lic. Enf.
- b. () Lic. Obst.
- c. () Odontólogos
- d. () Psicólogos
- e. () Lic. Administración
- f. () Economista
- g. () Contador
- h. () Químico Farmacéutico
- i. () Biólogos
- j. () Técnicos
- k. () Otros

A continuación, responda los ítems conforme a las respuestas preestablecidas

01	02	03	04	05
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	ITEMS	01	02	03	04	05
	Personales					
1	¿En su opinión considera que la gerencia cuenta con la experiencia necesaria para dirigir la institución?					
2	¿Ud. considera que la gestión actual cuenta con los conocimientos necesarios para dirigir la institución?					
3	¿Cuándo solicita apoyo a la gerencia, tiene una respuesta oportuna?					
4	¿Ud. logra sentirse miembro de la institución debido a la forma como se conduce la organización?					
5	¿Ud. Considera que en la organización se genera un ambiente de entusiasmo y compromiso profundo?					

6	¿Ud. Considera que la gerencia tiene la idea clara de lo que pretende realizar a corto, mediano y largo plazo?					
7	¿Ud. Considera que la gerencia tiene la habilidad de influir en la organización y dirigirla hacia el logro del objetivo?					
8	¿Ud. Considera que se genera nuevas estrategias, para lograr la visión de la institución?					
Interpersonales						
9	¿Ud. Considera que la gerencia recompensa su desempeño laboral de forma justa?					
10	¿Ud. Considera que se da algún estímulo o recompensa, cuando se logra cumplir con la meta establecida?					
11	¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de negociación con el personal?					
12	¿Ud. Considera que la gerencia adopta decisiones adecuadas para solucionar conflictos?					
13	¿Ud. Considera que la comunicación es claro y efectiva desde la dirección?					
14	¿Ud. Considera que la comunicación entre la gerencia y los colaboradores es abierta al diálogo?					
15	¿Ud. Considera que la gerencia procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores?					
16	¿Ud. Considera que la gerencia es empática con el personal?					
17	¿Ud. Siente que la gerencia es justa con los colaboradores?					
18	¿Ud. Considera que la gerencia adopta un liderazgo adecuado?					
Grupales						
19	¿Ud. Siente que la gerencia fomenta el trabajo en equipo en la organización?					
20	¿Ud. Considera que existe buenas relaciones interpersonales entre los gerentes y los trabajadores?					
21	¿Ud. Considera que la gerencia promueve la unión basada en la confianza y la colaboración de cada miembro?					
22	¿Ud. Considera que la gerencia toma decisiones buscando mejores alternativas de solución?					
23	¿Ud. Considera que la gerencia promueve la delegación de funciones?					
24	¿Ud. Considera que la gerencia responde de forma oportuna a los problemas de la organización?					
25	¿Ud. Considera que la gerencia tiene la capacidad de convencimiento hacia los trabajadores?					
26	¿Ud. Considera que la gerencia no impone sus decisiones?					

Zamalloa T. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud cusco norte – 2018. Tesis. Universidad Andina del Cusco Escuela de Posgrado, Cuzco 2019. Whetten D., & Cameron K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN SANITARIA

Introducción:

El presente instrumento tiene el propósito de evaluar el desempeño de la gestión sanitaria en la Red de Salud de Huamanga, conforme a la percepción del personal que labora en la entidad, dicha información se requiere con fines de estudio.

Instrucción:

El instrumento consta de diversos ítems en las cuales se plantean una serie de preguntas respecto a la percepción que posee el personal sobre la gestión sanitaria de la Red de Salud de Huamanga, es decir de qué manera se vienen implementando los diferentes procesos, cumplimiento de las funciones, logros alcanzados, satisfacción plena, entre otros.

Cada pregunta lea con mucha atención y responda marcando con un X, conforme a los criterios establecidos en la columna. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su contextualización. Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y confidencial.

CED	ED	I	DA	CDA
Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Completamente de acuerdo

N°	ITEMS	CED	ED	I	DA	CDA
	Planeación					
1	¿Considera que se encuentra claramente definido y establecido la Misión y Visión de la Institución?					
2	¿Considera que se encuentra claramente definido y establecido las políticas de gestión de su Institución?					
3	¿Están definidos los objetivos estratégicos de la organización?					
4	¿Están definidos los planes de trabajo de acuerdo a estructura en la organización?					
5	¿Se formulan estrategias adecuadas para la ejecución de los planes de trabajo en la organización?					
6	¿Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en la organización?					
7	¿Considera que forma parte de la toma de decisiones en la organización?					
8	¿Consideras que la programación del presupuesto, responde a los objetivos de la organización?					
9	¿La formulación de los planes en la organización responde a las normas y directivas establecidas?					
10	¿Considera usted que la ejecución de los planes en la organización, cumplen con los procesos establecidos?					
	Organización					
11	¿Conoce la estructura organizacional de la entidad?					
12	¿El organigrama de la organización esta actualizado?					
13	¿Tiene claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar?					
14	¿Conoce si el manual de organización y funciones de la entidad esta actualizado?					

15	¿Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades?					
16	¿Dispone con el equipo y los instrumentos de gestión necesarios en la organización?					
17	¿La organización cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal?					
18	¿Está bien definido el espacio físico de la organización?					
19	¿Existe una buena comunicación en la organización?					
20	¿Existe claridad en la unidad de mando de la organización?					
	Dirección					
21	¿La dirección reconoce los logros y el compromiso de su trabajo?					
22	¿Siente que la Dirección recompensa el cumplimiento de su trabajo?					
23	¿La Dirección toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?					
24	¿La Dirección se preocupa por el desarrollo de capacidades del personal de la organización?					
25	¿La Dirección enfoca la gestión por resultados?					
26	¿La Dirección promueve el trabajo en equipo?					
27	¿La Dirección ejerce liderazgo para el trabajo en equipo en la Organización?					
28	¿La Dirección promueve la distribución de responsabilidades en forma adecuada?					
29	¿La Dirección promueve la coordinación efectiva con cada uno de sus unidades?					
	Control					
30	¿Considera que los objetivos y metas son alcanzados por su organización?					
31	¿Existen mecanismos de control anticipado en su organización?					
32	¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?					
33	¿Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar repetir las?					
34	¿Se cumple con el cronograma establecido en los planes y programas de la organización?					
35	¿Se hace un manejo eficiente y oportuno de la información?					
36	¿Es controlada la entrada y salida del personal de la organización?					
37	¿La ejecución del presupuesto es controlado por el área correspondiente?					
38	¿Consideras que los recursos se utilizan de forma adecuada en la organización?					
39	¿Consideras que el monitoreo que realiza su jefe directo es adecuado para la organización?					

Gutiérrez LJ. Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa de la red de salud ventanilla, callao, 2019. Universidad Nacional del Callao, Escuela de Posgrado. Callao – 2020.

Anexo 4: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Yo, Denis Loayza Gómez, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una Red de Salud, Ayacucho – Perú 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es determinar la relación de las habilidades gerenciales en la gestión sanitaria, del personal administrativo de una Red de Salud, Ayacucho – Perú 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y la autorización del área de Recursos Humanos de la Red de Salud Huamanga.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 a 20 minutos y se realizará en cada ambiente de la Red de Salud Huamanga, las respuestas anotadas serán codificadas y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 5. Matriz de evaluación por juicio de experto, formato UCV.

Validador 1

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Luz María Quispe Lazo		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	Educativa ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública Gestión de Servicios de Salud		
Institución donde labora:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	Motivación y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud Huamanga, 2017		

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

3.1 Habilidades gerenciales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desarrollo de habilidades directivas
Autor (a):	Whetten D., & Cameron K. (2011) Adaptado por Zanallos Calvo
Objetivo:	Evaluar habilidades gerenciales
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo de la Red de servicios de salud Cusco norte-2018
Dimensiones:	03
Confiabilidad:	0.770
Escala:	1= Deficiente, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Excelente
Niveles o rango:	Deficiente (1,00-1,80), Malo (1,81-2,60), Regular (2,61-3,40), Bueno (3,41-4,20), Excelente (4,21-5,00)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos

3.2 Gestión sanitaria

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar Gestión sanitaria
Autor (a):	De la Rosa, S. & Anderson Arregoces (2015) Adaptado por Luna
Objetivo:	Evaluar gestión sanitaria
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Equipos de gestión administrativa de la Red de salud Ventanilla, Callao 2019
Dimensiones:	04
Confiabilidad:	0.976
Escala:	1= Pésima, 2= Deficiente, 3= Regular, 4= Buena, 5= Excelente
Niveles o rango:	Bajo (1-80), Medio (81-140), Alto (141-200)
Cantidad de ítems:	40

Pertinencia en el trabajo	08. ¿La Dirección se preocupa por el desarrollo de capacidades del personal de la organización?	4	3	4	
	09. ¿La Dirección promueve la distribución de responsabilidades en forma adecuada?				

Dimensión: Control
Definición de la dimensión: Considerada como una etapa primordial de la administración, 21 porque así se cuenta con un plan bien elaborado, con una estructura organizativa adecuada y una eficiente dirección, los ejecutivos no podrán realizar la verificación de la situación en que se encuentra la institución en relación a lo planificado y tomar las acciones correctivas si son necesarias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas	01. ¿Considera que los objetivos y metas son alcanzados por su organización?	4	4	4	
Control anticipado	02. ¿Se cumple con el cronograma establecido en los planes y programas de la organización?	4	4	4	
Evaluación de desempeño	03. ¿Existen mecanismos de control anticipado en su organización?	4	4	4	
Información actualizada	04. ¿Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar repetirlas?	4	4	4	
Control del RRHH	05. ¿Se evalúa su desempeño en base a algún estándar?	4	4	4	
Presupuesto es controlado	06. ¿Se hace un manejo eficiente y oportuno de la información?	4	4	4	
	07. ¿Se hace un manejo eficiente y oportuno de la información?	4	4	4	
	08. ¿Es controlada la entrada y salida del personal de la organización?	4	4	4	
	09. ¿La ejecución del presupuesto es controlado por el área correspondiente?	3	4	4	
	10. ¿Consideras que los recursos se utilizan de forma adecuada en la organización?				

02 de mayo del 2023

GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
RED DE SALUD HUAMANGA

Mg. LUZ MARÍA QUISPE LAZO
DIRECTORA EJECUTIVA

Firma del experto
DNI: 44825062

Registro Nacional de Grados y Títulos Profesionales

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Aplicativo Guía

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUISPE LAZO, LUZ MARÍA DNI 44825062	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 13/08/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 29/10/2016 Fecha egreso: 10/03/2018	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
QUISPE LAZO, LUZ MARÍA DNI 44825062	BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 07/09/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
QUISPE LAZO, LUZ MARÍA DNI 44825062	LICENCIADO EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 26/03/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

(***) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p. m.

Validador 2

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Dr. Manglio Aguirre Andrade			
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (x)		
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública			
Institución donde labora:	Universidad Nacional de san Cristóbal de Huamanga			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		Más de 5 años (x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

3.1 Habilidades gerenciales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desarrollo de habilidades directivas
Autor (a):	Whetten D., & Cameron K. (2011)
Objetivo:	Adaptado por Zanallos Calvo Evaluar habilidades gerenciales
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo de la Red de servicios de salud Cusco norte-2018
Dimensiones:	03
Confiabilidad:	0,770
Escala:	1= Deficiente, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Excelente
Niveles o rango:	Deficiente (1,00-1,80), Malo (1,81-2,60), Regular (2,61-3,40), Bueno (3,41-4,20), Excelente (4,21-5,00)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos

3.2 Gestion sanitaria


Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar Gestion sanitaria
Autor (a):	De la Rosa, S. & Anderson Arregoces (2015)
Objetivo:	Adaptado por Luna Evaluar gestion sanitaria
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Equipos de gestion administrativa de la Red de salud Ventanilla, Callao 2019
Dimensiones:	04
Confiabilidad:	0,976
Escala:	1= Pésima, 2= Deficiente, 3= Regular, 4= Buena, 5= Excelente
Niveles o rango:	Bajo (1-80), Medio (81-140), Alto (141-200)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos

Pertinencia en el trabajo	08. ¿La Dirección se preocupa por el desarrollo de capacidades del personal de la organización?	4	4	4	
	09. ¿La Dirección promueve la distribución de responsabilidades en forma adecuada?				

Dimensión: Control
Definición de la dimensión: Considerada como una etapa primordial de la administración, 21 porque así se cuenta con un plan bien elaborado, con una estructura organizativa adecuada y una eficiente dirección, los ejecutivos no podrán realizar la verificación de la situación en que se encuentra la institución en relación a lo planificado y tomar las acciones correctivas necesarias.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas	01. ¿Considera que los objetivos y metas son alcanzados por su organización?	4	4	4	
Control anticipado	02. ¿Se cumple con el cronograma establecido en los planes y programas de la organización? 03. ¿Existen mecanismos de control anticipado en su organización?	4	4	4	
Evaluación de desempeño	04. ¿Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar repetir las? 05. ¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar?	4	4	4	
Información actualizada	06. ¿Considera que el monitoreo que realiza su jefe directo es adecuado para la organización?	3	4	4	
Control del RRHH	07. ¿Se hace un manejo eficiente y oportuno de la información?	4	4	4	
Presupuesto es controlado	08. ¿La ejecución del presupuesto es controlado por el área correspondiente? 09. ¿Considera que los recursos se utilizan de forma adecuada en la organización?	4	4	4	

02 de mayo del 2023


DR. MANGLIO AGUIRRE ANDRADE
DNI: 28445164

Registro Nacional de Grados y Títulos Profesionales

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
AGUIRRE ANDRADE, MANGLIO DNI 28445164	DOCTOR EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 30/03/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
AGUIRRE ANDRADE, MANGLIO DNI 28445164	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 06/08/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
AGUIRRE ANDRADE, MANGLIO DNI 28445164	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/09/1996 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
AGUIRRE ANDRADE, MANGLIO DNI 28445164	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA ENFERMERIA Fecha de diploma: 28/06/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU

Validador 3

1. Datos generales del Juez

Nombre del juez:	Mg. Fredy López Auqui			
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()		
Área de formación académica:	Clinica (x)	Social ()	Educativa ()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud Pública Gestión de Servicios de Salud			
Institución donde labora en el área:				
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)				

2. Propósito de la evaluación:
Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del cuestionario

3.1 Habilidades gerenciales

Nombre de la Prueba:	Cuestionario desarrollo de habilidades directivas
Autor (a):	Whetten D., & Cameron K. (2011) Adaptado por Zanalfo Calvo
Objetivo:	Evaluar habilidades gerenciales
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Personal administrativo de la Red de servicios de salud Cusco norte-2018
Dimensiones:	03
Confiabilidad:	0.770
Escala:	1= Deficiente, 2= Malo, 3= Regular, 4= Bueno, 5= Excelente
Niveles o rango:	Deficiente (1,00-1,80), Malo (1,81-2,60), Regular (2,61-3,40), Bueno (3,41-4,20), Excelente (4,21-5,00)
Cantidad de ítems:	26
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos

3.2 Gestion sanitaria

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para evaluar Gestion sanitaria
Autor (a):	De la Rosa, S. & Anderson Arregoces (2015) Adaptado por Luna
Objetivo:	Evaluar gestion sanitaria
Administración:	Individual
Año:	2019
Ámbito de aplicación:	Equipos de gestion administrativa de la Red de salud Ventanilla, Callao 2019
Dimensiones:	04
Confiabilidad:	0.976
Escala:	1= Pésima, 2= Deficiente, 3= Regular, 4= Buena, 5= Excelente
Niveles o rango:	Bajo (1-80), Medio (81-140), Alto (141-200)
Cantidad de ítems:	40
Tiempo de aplicación:	15-20 minutos

Pertinencia en el trabajo	08. ¿La Dirección se preocupa por el desarrollo de capacidades del personal de la organización?	4	4	4	
	09. ¿La Dirección promueve la distribución de responsabilidades en forma adecuada?				

Dimensión: Control
Definición de la dimensión: Considerada como una etapa primordial de la administración, 21 porque así se cuenta con un plan bien elaborado, con una estructura organizativa adecuada y una eficiente dirección, los ejecutivos no podrán realizar la verificación de la situación en que se encuentra la institución en relación a lo planificado y tomar las acciones correctivas si son necesarias.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cumplimiento de objetivos y metas	01. ¿Considera que los objetivos y metas son alcanzados por su organización?	4	4	4	
Control anticipado	02. ¿Se cumple con el cronograma establecido en los planes y programas de la organización? 03. ¿Existen mecanismos de control anticipado en su organización? 04. ¿Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar repetirlas?	3	4	4	
Evaluación de desempeño	05. ¿Es evaluado su desempeño en base a algún estándar? 06. ¿Consideras que el monitoreo que realiza su jefe directo es adecuado para la organización?	4	4	4	
Información actualizada	07. ¿Se hace un manejo eficiente y oportuno de la información?	4	4	4	
Control del RRHH	08. ¿Es controlada la entrada y salida del personal de la organización?	4	4	4	
Presupuesto es controlado	09. ¿La ejecución del presupuesto es controlado por el área correspondiente? 10. ¿Consideras que los recursos se utilizan de forma adecuada en la organización?	4	4	4	

02 de mayo del 2023
RED DE SALUD HUAMANGA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PÚBLICA

Firma del experto
DNI: 09442432

Registro Nacional de Grados y títulos profesionales

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
LOPEZ AUQUI, FREDY DNI 09442432	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN LABORATORIO DE ANÁLISIS CLÍNICO Y BIOLÓGICOS Fecha de diploma: 14/12/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 07/08/2015 Fecha egreso: 05/08/2017	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
LOPEZ AUQUI, FREDY DNI 09442432	MAESTRO EN SALUD PÚBLICA Fecha de diploma: 06/01/20 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/03/2009 Fecha egreso: 06/02/2011	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
LOPEZ AUQUI, FREDY DNI 09442432	BIOLOGO MICROBIOLOGIA Fecha de diploma: 15/08/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
LOPEZ AUQUI, FREDY DNI 09442432	BACHILLER EN CIENCIAS BIOLÓGICAS Fecha de diploma: 16/06/1995 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU

Anexo 6. Resultado de similitud del programa turnitin

feedback studio DENIS LOAYZA GOMEZ Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

TÍTULO DE LA TESIS

Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023

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

Resumen de coincidencias

12 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	3 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 42 Número de palabras: 12143 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

20°C Mayorm. nublado Búsqueda 19:56 18/07/2023

7. Otros anexos:

Prueba piloto

Variable habilidades gerenciales

23: P05																														
EDAD	SEXO	CONDL AABRAL	GRUPO OCUPO	HGC 1P	HGC 2P	HGC 3P	HGC 4P	HGC 5P	HGC 6P	HGC 7P	HGC 8P	HGC 9I	HG1 0I	HG1 1I	HG1 2I	HG1 3I	HG1 4I	HG1 5I	HG1 6I	HG1 7I	HG1 8I	HG1 9G	HG2 0G	HG2 1G	HG2 2G	HG2 3G	HG2 4G	HG2 5G	HG2 6G	
1	35	1	2	2	4	4	3	3	2	4	3	3	1	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	5	4	4	3
2	55	1	1	4	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
3	60	2	1	6	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	55	2	1	11	3	5	5	4	3	4	3	5	3	1	5	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4
5	30	2	2	11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	42	2	2	11	3	3	5	4	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2
7	53	2	1	9	4	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2
8	52	1	1	10	4	4	3	2	3	3	2	3	1	1	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	3
9	39	1	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	49	2	1	11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	40	2	2	10	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	3
12	38	1	1	2	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
13	51	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	35	1	2	1	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2
15	36	1	10	1	3	2	3	4	2	1	1	1	2	1	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1	3
16	48	1	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
17	30	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3
18	40	1	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
19	60	1	1	1	3	4	2	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2
20	35	1	1	1	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2

Variable gestión sanitaria

6:																																										
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	O17	O18	O19	O20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	C30	C31	C32	C33	C34	C35	C36	C37	C38	C39			
1	4	2	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	2	2	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	2	4		
2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	
3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	1	2		
4	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3		
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
6	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	3	3	3		
7	5	4	3	3	2	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4		
8	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	
9	5	5	5	5	4	3	5	2	3	3	3	3	5	4	5	3	3	3	4	4	3	2	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	5	5	4	4	4		
10	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
11	3	3	4	3	2	2	1	2	3	4	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	
12	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	
13	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
14	3	4	4	4	3	4	2	3	4	2	5	2	5	2	4	2	1	1	2	3	3	4	4	2	3	4	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	4	2	3	3	
15	4	4	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	2	4	3	2	2	2	3		
16	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	4	2
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	
18	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	
19	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	1	2	4	3	1	3	3		
20	1	3	1	3	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	5	5	3	2	3	5	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	3	2	

Medidas de confiabilidad

a) Variable habilidades gerenciales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido*	0	.0
	Total	20	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.967	26

Nota: Resultados SPSS

b) Variable gestión sanitaria

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100.0
	Excluido*	0	.0
	Total	20	100.0




a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
.967	39

Nota: Resultados SPSS

Carta de aceptación de aplicación del instrumento

		
---	---	---

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ayacucho, 17 de mayo del 2023

CARTA N° 96 -2023-GRA-AYAC-DIRESA-RED-HGA-RR.HH/J.

Señor(a):
DENIS LOAYZA GOMEZ

ASUNTO : *Se autoriza realizar trabajo de investigación*


REFERENCIA : a) MEMORANDO N° 012-2023-GRA-GG-GRDS-DIRESA-DG/DEMID
REG. DOC. N° 4369997- REG. EXP. N° 03516371.
b) SOLICITUD

Tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de comunicarle a usted; que, visto el documento en referencia, donde solicita autorización para realizar trabajo de investigación en la Red de Salud Huamanga, esta Jefatura autoriza realizar el trabajo de investigación titulado "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION SANITARIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA RED DE SALUD, AYACUCHO - 2023"; y que lo realizará en Sede Administrativa de la Red de Salud Huamanga.

Para lo cual deberá realizar las coordinaciones con la responsable del área de investigaciones M.V. Melina Soledad Córdova Zorrilla.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AYACUCHO
RED DE SALUD HUAMANGA
UNIDAD DE SERVICIOS HUAMANGA
Dc. Adm. Edith Fabiola Marzán Melgar
JEFE

Cc.
Archivo
EFMA/ser

Tabla de prueba de normalidad

PRUEBA DE NORMALIDAD						
	Kolmogorov - Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig	Estadístico	gl	Sig
HABILIDAD GERENCIAL	0.090	109	0.029	0.977	109	0.053
GESTIÓN SANITARIA	0.089	109	0.035	0.984	109	0.21

a. correlación de significación de Lilliefors

INTERPRETACIÓN SEGÚN COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

Rango	Relación
- 00.91 a - 1.00	Correlación negativa perfecta
- 0.76 a - 0.90	Correlación negativa muy fuerte
- 0.51 a - 0.75	Correlación negativa considerable
- 0.11 a - 0.50	Correlación negativa media
- 0.01 a - 0.10	Correlación negativa débil
0.000	No existe correlación
+ 0.01 a + 0.10	Correlación positiva débil
+ 0.11 a + 0.50	Correlación positiva media
+ 0.51 a + 0.75	Correlación positiva considerable
+ 0.76 a + 0.90	Correlación positiva muy fuerte
+ 0.91 a + 1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Extraído de Hernández - Sampieri y Fernández, 2010



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una Red de Salud, Ayacucho - Perú 2023", cuyo autor es LOAYZA GOMEZ DENIS, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 19 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 02-08- 2023 11:48:09

Código documento Trilce: TRI - 0601416