



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos
sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima,
2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Mendoza Jimenez, Giovanna Isabel (orcid.org/0000-0002-7135-8777)

ASESORAS:

Mtra. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar (orcid.org/0000-0002-7075-6167)

Dr. Sulca Jordan, Juan Manuel (orcid.org/0000-0002-4233-4928)

Dra. Romero Vela, Sonia Lidia (orcid.org/0000-0002-9403-410X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A ti, querido Dios, mi guía y refugio, por iluminar mi camino y brindarme la fortaleza en los momentos de dificultad. Tu presencia ha sido mi inspiración para perseverar y alcanzar esta meta académica.

A mis queridos Padres, que brindaron su ejemplo de amor, esfuerzo y dedicación, por su apoyo inquebrantable. Su confianza en mí ha sido mi motor para alcanzar metas y superar retos.

Con humildad y alegría, comparto este logro con cada uno de ustedes. Cada página de esta tesis lleva impresa la dedicación y amor que siento.

Con todo mi corazón.

Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Cesar Vallejo, agradezco la oportunidad brindada para crecer intelectualmente y desarrollarme como profesional. Los conocimientos adquiridos y las experiencias vividas en su plantel educativo han sido invaluable para mi formación.

A mis respetados Asesores, su guía y orientación han sido pilares fundamentales en esta travesía académica. Su dedicación y apoyo han sido una fuente inagotable de inspiración.

A mis amados Padres, no existen palabras suficientes para expresar mi profundo agradecimiento por acompañarme alcanzar esta meta académica.

Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS SANITARIOS EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL DE LIMA 2023", cuyo autor es MENDOZA JIMENEZ GIOVANNA ISABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 22.00%, 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 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, 10 de Octubre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA SILVIA DEL PILAR DNI: 18110381 ORCID: 0000-0002-7075-6167	Firmado electrónicamente por: SALZAS el 13-08- 2023 18:40:00

Código documento Trilce: TRI - 0652021



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MENDOZA JIMENEZ GIOVANNA ISABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MENDOZA JIMENEZ GIOVANNA ISABEL DNI: 42159423 ORCID: 0000-0002-7135-8777	Firmado electrónicamente por: GMENDOZAJI el 26-10- 2023 23:25:53

Código documento Trilce: INV - 1338135

Índice de contenidos

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	viii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	18
3.5. Procedimientos	19
3.6. Métodos de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1: Resultados de la Prueba de Normalidad	21
Tabla 2: Frecuencias Relativas y Absolutas de la variable Habilidades Gerenciales	22
Tabla 3: Frecuencias Relativas y Absolutas de la variable Gestión administrativa de los recursos sanitarios.....	23
Tabla 4: Resultados de Comprobación de Hipótesis General	24
Tabla 5: Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 1.....	25
Tabla 6: Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 2.....	26
Tabla 7: Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 3	27
Tabla 8: Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 4.....	28
Tabla 9 Consolidado de evaluación de expertos	53

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima. La metodología utilizada fue tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional simple, corte transversal y la muestra de estudios estuvo conformada por 35 profesionales de enfermería, que fueron elegidos mediante un muestreo probabilístico intencional, a los que se les aplicaron dos cuestionarios, uno para medir las habilidades gerenciales que se encuentra conformado por 20 ítems, y uno para medir la gestión administrativa conformado por 21 ítems. Los resultados evidenciaron que las habilidades gerenciales son un 48.57% regulares, 45.71% buenas y 5.71% malas y la gestión administrativa de los recursos sanitarios es 54.29% regular, 37.14% adecuada y 8.57% inadecuada. Se concluyó que la relación es positiva, alta y significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.781 y el p-valor de 0.000 (P-valor <0.05).

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión administrativa, recursos sanitarios, servicios de enfermería.

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between managerial skills and administrative management of health resources within nursing services in a hospital in Lima. The methodology used was basic type, quantitative approach, non-experimental design, simple correlational level, cross-sectional and the sample of studies was made up of 35 nursing professionals, who were chosen through intentional probability sampling, to which two questionnaires were applied, one to measure managerial skills that is made up of 20 items, and one to measure administrative management consisting of 21 items. The results showed that managerial skills are 48.57% regular, 45.71%, good and 5.71% bad and the administrative management of health resources is 54.29% regular, 37.14% adequate and 8.57% inadequate. It was concluded that the relationship is positive, high and significant between managerial skills and administrative management of health resources within nursing services in a hospital in Lima, since a Spearman's Rho of 0.781 and p-value of 0.000 (P-value <0.05) were obtained.

Keywords: Managerial skills, administrative management, health resources, nursing services

I. INTRODUCCIÓN

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2020) a nivel mundial la deficiente atención sanitaria de calidad en países ingresos medianos a bajos, cobra la vida de entre 5,7 y 8,4 millones de personas cada año, hecho que a la vez provoca 1.4 billones de dólares de pérdidas en productividad. Y en los países con economías más desarrolladas se calcula que uno de cada diez pacientes sufre algún daño al momento de recibir atenciones hospitalarias y 7 de cada 100 pacientes tiende a ser contagiado por una infección intrahospitalaria que empeora su cuadro clínico.

Por lo antes señalado, la labor de un líder en una institución es fundamental para toda organización, esta persona es la encargada de dirigir y supervisar las actividades realizadas en su totalidad, lo que genera un peso muy fuerte sobre sus hombros, es por ello que estos deben contar con ciertas competencias, las cuales son denominadas habilidades gerenciales (Arrascue, 2021), estas son indispensables para diseñar y cumplir con los procedimientos de la gestión administrativa, las cuales son necesarias, ya que toda organización las emplea para planificar y organizar los recursos a emplear para la realización de labores, parte de ello permite direccionar y controlar adecuadamente las labores operativas, con el objetivo de cumplir con las metas organizacionales (Balcazar, 2020).

Dentro de un hospital, uno de los recursos más importantes de gestionar, son los sanitarios, estos no solo abarcan los recursos materiales, como los medicamentos o el material médico, también involucra a las personas, los recursos relacionados como transporte y hasta el tiempo (Vela, 2019). Estos son empleados para optimizar la atención médica, con el objetivo de garantizar la equidad en la atención, con esto se asegurará que los servicios estén disponibles para todos, además se evita desperdicios y concentración desequilibrada de recursos, y proporcionar atención de calidad a todos los pacientes, pues una distribución equitativa contribuye a la igualdad y justicia en el acceso a servicios médicos (Hortal & Triviño, 2022).

La OMS (como lo citó Albert et al. 2022) indica que para lograr una adecuada distribución de recursos es importante tener ciertos criterios, pues el objetivo de una adecuada distribución es salvaguardar la mayor cantidad de vidas posibles, es por ello que esta se basa en las necesidades del paciente y la evidencia, enfocándose en los resultados, con ello se busca utilizar los recursos de manera eficiente, involucrando a diferentes actores y revisando periódicamente las decisiones que se han ido tomando, sin dejar de lado la transparencia y la ética, pues son fundamentales en este proceso tan complejo y delicado y más aún si es en situaciones de escasez de recursos.

En el Perú la distribución de recursos sanitarios ha sido desigual, con mayor disponibilidad y calidad en áreas urbanas como Lima y menor en regiones rurales y pobres, este desbalance es una consecuencia de varios factores, incluyendo la geografía del país, la forma en que la población está repartida geográficamente y el nivel de progreso económico alcanzado (Videnza, 2022). Es por ello que es necesaria una adecuada gestión administrativa, pues se busca maximizar el uso de recursos, y garantizar la calidad del servicio, esto no es solo a nivel nacional, pues también es necesario realizarlo en cada uno de los hospitales, ya que ayudaría a implementar políticas que beneficien a áreas desfavorecidas, gestionar eficazmente los suministros médicos, implementar sistemas de información de salud, y supervisar y mejorar continuamente los servicios y la formación del personal sanitario (Pérez et al. 2023).

El hospital de estudio muestra que los recursos no vienen siendo distribuidos adecuadamente, especialmente el recurso humano, es recurrente que el personal de salud, deba recurrir a hacer horas extras, para compensar la falta de algunos trabajadores, además los recursos como camillas u camas, siempre hacen falta, sin embargo, es importante recalcar que este no es solo un problema a consecuencia de una mala gestión interna, también involucra a la mala distribución de recursos a nivel nacional y a la centralización existente en los hospitales de Lima, por eso es importante que las autoridades de los hospitales cuenten con habilidades gerenciales que permitan utilizar adecuadamente estos recursos que cada vez son más escasos debido a las necesidades de la población.

Por lo anterior expuesto se propuso como problema general: ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima, 2023?. Y como problemas específicos: i) Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023; ii) Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iii) Cuál es la relación entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iv) Cuál es la relación entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

De igual forma esta investigación se justifica a nivel teórico ya que puede proporcionar una mejor comprensión de cómo las habilidades gerenciales se pueden relacionar con la gestión administrativa para la utilización y distribución adecuada de los recursos sanitarios, lo cual ayudaría a comprobar la teoría propuesta por Katz, la cual indica que los altos mandos de una organización requieren de cierta destreza para planificar y organizar los recursos, con el objetivo de que sean distribuidos adecuadamente. También presento una justificación práctica, el cual se basa en el conocimiento que la investigación puede generar y la cual ayudaría a desarrollar políticas y estrategias que mejoren el acceso a todos los servicios de salud, la calidad de la atención y la sostenibilidad. A nivel social se justifica debido a que a través del estudio se podrían dar a conocer las falencias de los hospitales, las cuales afectan a la población en general y de ser solucionadas, podrían invertir la realidad, generando satisfacción en los usuarios. Por último, a nivel metodológico, se justifica debido a que los instrumentos que se emplearon para recolectar datos, han sido adaptados para ser empleados en la realidad nacional.

Por ello se propuso como objetivo general: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima mientras que los objetivos específicos fueron: i) Determinar la relación entre la toma de decisiones y

la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023; ii) Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iii) Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iv) Determinar la relación entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

Con ello se planteó como Hipótesis general: Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima, 2023; mientras que los objetivos específicos serán: i) Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023; ii) Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iii) Existe una relación significativa entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023; iv) Existe una relación significativa entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Existen algunas investigaciones que anteceden a este estudio y nos acercan a un panorama referido a las variables propuestas, entre ellos tenemos a nivel internacional a Yela (2023), quien realizó un estudio cuyo objetivo fue determinar las habilidades gerenciales que influyen en el posicionamiento de una clínica dental en Ambato- Ecuador. La metodología utilizada fue descriptiva, con enfoque cuantitativo, deductivo, correlacional -transversal, y la población estuvo conformada por 130 personas a las que se les aplicó un cuestionario para recolectar datos. Los resultados evidenciaron que las habilidades gerenciales son percibidas en un nivel 52% bueno, 36% regular y 12% malo. Finalmente, se demostró que la relación es positiva, moderada y estadísticamente significativa entre las variables estudiadas, ya que el Rho de Spearman fue de 0.675 y el p- valor de 0.032.

Monteros (2023) realizó una investigación cuyo objetivo principal fue analizar el desarrollo de la gestión administrativa para garantizar la calidad en los servicios de salud en una clínica en Cayambe, Ecuador. La metodología del estudio tuvo enfoque mixto y un alcance descriptivo, y la muestra estuvo compuesta por 29 trabajadores y 75 pacientes de la clínica a los que se les aplicaron una encuesta para la obtención de resultados. Los datos evidenciaron que la gestión administrativa es percibida en un nivel 58.6% regular, 27.6% buena y 13.8% mala; y la calidad de los servicios es percibida en un nivel un 40% excelente, 34.7% muy bueno y bueno, 20% regular y 5.3% malo. Por ello se infirió que una buena gestión administrativa garantiza la calidad de los servicios.

Wang (2022) realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar los indicadores en la gestión administrativa hospitalaria, en un nosocomio de China, la metodología fue cuantitativa descriptiva y la muestra estuvo conformada por 82 trabajadores de salud a los que se les aplicaron una encuesta como técnica de recolección de datos. Los resultados evidenciaron que el rendimiento laboral es del 30%, el peso de la capacidad de trabajo es del 20%, el peso de la actitud laboral es del 25%, el peso de la satisfacción es del 25%, el peso de la capacidad de gestión se ajusta al 30%, el peso de la capacidad de coordinación se ajusta al 5%, el peso de la capacidad de innovación se ajusta al 5%, el peso del poder ejecutivo

se ajusta al 30% y el peso de la capacidad de análisis, discriminación se ajusta al 5%, el peso de la adaptabilidad se ajusta al 20%, el peso de la capacidad de coordinación y comunicación se ajusta al 15%, el juicio se ajusta al 15% y el peso de la capacidad de gestión se ajusta al 10%.

Donawa y Gámez (2018), en su proyecto de investigación, tuvieron como objetivo identificar las habilidades gerenciales necesarias para promover la cultura de innovación en instituciones ubicadas en Colombia y Venezuela. La metodología de su investigación se basó en ser del tipo descriptivo- no experimental, transeccional y de campo, con una población compuesta por 60 trabajadores de la institución a los que se les aplicó un cuestionario conformado por 33 ítems. Los resultados obtenidos evidenciaron que entre las habilidades gerenciales necesarias para promover la innovación en Colombia y Ecuador se encuentran: atención con un 40% y 42%, personalizar con un 40% y 37%, imaginar con un 39% y 32%, jugar con un 37% y 27%, indagar con un 27% y 18% y conciliar con un 40% y 29% respectivamente. Se concluyó afirmando que existe un bajo porcentaje de habilidades gerenciales que permitan fomentar una cultura de innovación en las instituciones de estudio.

Tamara & Rueda (2018), en su trabajo de investigación buscó analizar las competencias gerenciales para optimizar el proceso administrativo de una empresa en Colombia, utilizó un enfoque cuantitativo a nivel descriptivo no empírico, transversal y su muestra estuvo compuesta por 10 trabajadores a los que se les aplicó un cuestionario como herramienta para recoger datos. Los resultados evidenciaron que las competencias gerenciales son percibidas con un nivel 48% regular, 36% malo y 16% bueno, y el proceso administrativo es percibido con un nivel 52% regular, 36%, eficiente y 12% ineficiente. Se concluyó afirmando que se debe implementar estrategias y metodologías de modo que los gerentes obtengan mayores competencias para lograr la mejora de los procesos administrativos.

A nivel nacional, se encuentra el estudio realizado por Gutiérrez (2020), quien planteó hallar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en un hospital de Ventanilla, Lima. La metodología del estudio fue tipo básica, enfoque cuantitativo, descriptiva, nivel correlacional- transversal, y la

muestra estuvo compuesta por 60 profesionales de la salud a los que se les aplicó una encuesta como técnica para recolectar datos. Los resultados mostraron que las habilidades gerenciales son percibidas por los trabajadores con un nivel 55% medio, 26.67% bajo y un 18.33% alto; y la gestión administrativa es percibida en un nivel 46.67% medio, 30% bajo y 23.33% alto. Finalmente, se concluyó que existe una relación directa moderada y significativa entre las variables ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.526 y un p-valor de 0.00.

Hinostroza (2022), realizó una investigación donde el objetivo fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión de procesos administrativos de los trabajadores de una institución gubernamental en Ayacucho. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño descriptivo y nivel correlacional; y una muestra estuvo compuesta de 285 trabajadores. Los resultados mostraron que las habilidades gerenciales son percibidas con un nivel un 44.9% bueno, 30.6% regular, 12.2% Excelente y 12.2% deficiente Se concluyó afirmando que la relación es directa, alta y estadísticamente significativa entre las variables ya que el Rho de Spearman fue de 0.852 y el p-valor de 0.00.

Galván (2018), realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria en los servicios públicos de una red de salud de Andahuaylas. La metodología usada fue tipo básica, no experimental, cuantitativa, correlacional – transversal y la muestra fue conformada por 64 jefes y gerentes de la red de salud quienes resolvieron dos cuestionarios para la recolección de datos. Los resultados evidenciaron que las habilidades gerenciales son percibidas con un nivel un 43.75% alto, un 40.63 medio y un 15.63% bajo. Además, la percepción de la gestión sanitaria es percibida con un nivel un 32.81% alto, un 32.81% medio y un 34.38% en un nivel bajo. Se llegó a concluir que la relación de las variables fue directa, alta y estadísticamente significativa con un Rho de Spearman de 0.89 y un p -valor de $0.00 < 0.05$.

Arrascue et al. (2021) realizó una investigación donde planteó como objetivo analizar la percepción de las habilidades gerenciales según los trabajadores de un Hospital de Los Olivos, Lima. La metodología utilizada tuvo enfoque cuantitativo, nivel correlacional, transversal, y la muestra estuvo

conformada por 52 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para la obtención de datos que evidenciaron que la percepción de la gestión administrativa según los trabajadores es un 55.8% adecuadas y un 44.2% como regulares, ninguno la evaluó como inadecuada.

Lizama (2020) realizó un estudio con el objetivo de determinar la incidencia de las habilidades gerenciales en la organización saludable de un centro de salud de Coayllo, Cañete. El estudio realizado fue básico, con enfoque cuantitativo, no experimental, y la muestra estuvo compuesta por 50 profesionales de la salud a los que se les aplicaron dos cuestionarios para la obtención de datos que llegaron a mostrar que la percepción de las habilidades gerenciales estuvieron en un nivel un 38.66% malo, un 33.33% regular y un 28% bueno. Finalmente, se concluyó que no existe una incidencia entre las variables estudiadas y su relación es no significativa ya que el p-valor fue de 0.00 y el valor de Nagelkerke de 0.061.

Según la Real Academia Española (2014, como menciona Moreno, 2020), la habilidad gerencial se deriva latín "habilitas" y se refiere a la destreza, capacidad o aptitud para realizar un trabajo. Por otro lado, la palabra "gerencia" proviene del latín "gerens-entis", que significa "dirigir o llevar a cabo", y se refiere a la persona encargada de gestionar o administrar una empresa, se espera que un gerente sea un líder capaz de coordinar actividades, ejecutar procesos y garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

Según Niebles et al. (2020) las habilidades gerenciales abarcan una variedad de aptitudes, cualidades, competencias, conocimientos, acciones, experiencias y capacidades que influyen en el desempeño efectivo de los roles de gestión y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Estas habilidades también representan la aplicación práctica del conocimiento adquirido a través de la educación académica o la experiencia, mediante el proceso de aprendizaje.

Para Arroyo (2022) las habilidades gerenciales son las capacidades que complementan las habilidades individuales y se reflejan en el comportamiento, valores, actitud y voluntad de un individuo, formando una perspectiva integral y completa. Estas habilidades gerenciales engloban un conjunto de competencias que permiten trabajar de forma efectiva con otros, interactuar y comunicarse

exitosamente, y alcanzar con ello resultados. Además, es necesario adquirir y fortalecer las habilidades gerenciales, como el liderazgo, la capacidad de comprender en profundidad las características personales propias y de los demás para utilizarlas y mejorarlas. También es importante mantener una mentalidad competitiva y abordar de manera positiva los cambios, así como aprender a comunicarse de manera efectiva tanto interna como externamente, respaldando y defendiendo ideas de manera sólida, al mismo tiempo que se mantiene la flexibilidad para incorporar propuestas que promuevan mejoras y logren procesos de excelencia.

Según la Asociación Española de directores de Recursos Humanos (AEDRH, 2016, citado por Loján et al. 2022), señala que existen varias habilidades gerenciales fundamentales que todo gerente debe poseer, comprender y aplicar durante su gestión, estas habilidades incluyen: la capacidad de estrategia, la gestión de tiempos, la comunicación efectiva, la dirección eficaz de reuniones, la toma de decisiones, la motivación, el trabajo en equipo y el liderazgo.

Según Milletten y Cameron (2011, citado por Carazas, 2022), las habilidades gerenciales se definen como comportamientos en lugar de atributos de la personalidad o tendencias estilísticas. Estas habilidades son acciones identificables que los individuos llevan a cabo para lograr resultados específicos y, comparado con los atributos, son aspectos netamente mentales o propios de la personalidad, las habilidades pueden ser observadas por otros. Aunque los individuos con diferentes personalidades y estilos pueden aplicar sus habilidades de distinta manera, hay un grupo de atributos que son comunes en el desarrollo efectivo de habilidades, y estos atributos se mantienen a pesar de las diferencias individuales.

Whetten y Cameron (2011, según menciona Bautista, 2019), consideran a las competencias gerenciales como un aspecto esencial para dirigir tanto la vida personal como las relaciones con otras personas ya que las definen como habilidades y conocimiento adquiridos que le confieren a un gerente la capacidad de desempeñarse de manera efectiva ante las funciones y expectativas del rol que conlleva. Estas habilidades son adquiridas a lo largo de todo un desarrollo

individual que se convierten o plasman en metas para cada persona, aun a pesar de los avances tecnológicos siguen siendo parte fundamental y esencial no solo para el crecimiento personal, sino también para el crecimiento profesional.

Al respecto, Koontz y Weihrich (2009, según cita Aldana, 2017) consideran que la búsqueda de un buen ejecutivo no debería basarse en los rasgos innatos o características que presentan, sino en las aptitudes, acciones y capacidad de resolución que demuestran al desempeñar sus funciones. Desde esta perspectiva el criterio fundamental de cualquier ejecutivo o gerente debería ser la capacidad de llevar a cabo sus actividades de manera efectiva bajo diferentes condiciones, lo que puede significar que se presenten una habilidad significativa para adaptarse y desempeñarse positivamente ante diversas situaciones tomando siempre las decisiones más acertadas.

Jones & Jorge (2019) consideran que las habilidades gerenciales son adquiridas en base a la educación y la experiencia, desarrollando tres tipos de habilidades en su proceso:

Las habilidades técnicas, son las habilidades particulares necesarias para realizar un trabajo u ocupación de alto nivel específico, ya que los gerentes necesitan poseer un conjunto variado de habilidades técnicas para llevar a cabo eficientemente las tareas propias de su cargo. La variedad de esta habilidad se debe desarrollar dependiendo la posición que se esté ocupando dentro de la empresa (Wanjiru et al. 2019).

Las habilidades humanas, abarcan la aptitud para comprender, influir, liderar y supervisar el comportamiento de los individuos, su capacidad de comunicarse, motivar y coordinar con el personal, así como forjar un equipo unido, siendo esta habilidad la que distingue a los gerentes eficientes. A su vez, las habilidades humanas se pueden adquirir mediante educación y también se pueden desarrollar a través de la experiencia (Oluwatoyin et al. 2021).

Las habilidades conceptuales, se refieren a la capacidad de realizar un análisis y poder diagnosticar eficazmente una situación, así como de diferenciar entre la causa y el efecto. Los empleados que ocupan altos puestos requieren desarrollar competencias conceptuales más sólidas, puesto que su principal responsabilidad es la planificación y organización. La formación en administración

de empresas a nivel de licenciatura y posgrado, como un MBA, proporciona herramientas conceptuales, teorías y técnicas, que las gerencias necesitan para desempeñarse de manera efectiva (Batao y Cenas, 2020).

Con respecto a la variable gestión administrativa, tenemos que Chiavenato (2017, como se citó en, Asca et al. 2021) indica que la palabra "administración" proviene del latín "ad" que significa dirección o tendencia hacia y "minister" que significa la subordinación u obediencia, es decir aquel que desempeña funciones bajo un mando, brindando un servicio a esa persona. En la actualidad, la labor de la administración es establecer objetivos y convertirlos en acciones concretas mediante la planificación, organización, dirección y control de actividades de la empresa buscando lograr objetivos de la forma más adecuada y asegurar la competitividad en un entorno empresarial complejo y competitivo.

Mendoza et al. (2018) explica que la gestión administrativa es un proceso dinámico y coherente, ya que implica acciones que contribuyen a alcanzar logros mediante el establecimiento de metas, lo cual promueve el trabajo conjunto de todo el equipo dentro de la organización.

Según Ocando (2017) la gestión administrativa se refiere al proceso o sistema llevado a cabo por uno o varios responsables para dirigir el desempeño de los trabajadores, lo cual se traduce en la eficiencia del uso de los recursos disponibles.

La gestión administrativa, de acuerdo con Junshan (2017), se refiere a un conjunto de operaciones que deben llevarse a cabo para movilizar los recursos buscando lograr los objetivos de una institución. Este proceso implica cumplir con diversos requisitos, como la planificación, la asignación de tareas, la definición de funciones y, especialmente, la toma de decisiones y gestión de conflictos que puedan surgir en el entorno organizacional.

De acuerdo con Cárdenas et al. (2017), el proceso administrativo se compone de varios elementos organizados en forma de un sistema estructurado que canaliza los esfuerzos de manera cooperativa de todos los componentes, no de forma individual, con el propósito de lograr objetivos comunes de manera conjunta.

En la gestión administrativa, resalta su enfoque sistemático, siguiendo los principios clásicos de la administrativa que son la planificación, organización, dirección y control, siendo esta perspectiva fundamental en la orientación hacia el logro de objetivos específicos y su ejecución de manera coherente. (Mendoza, 2019).

Ormaza (2020) menciona que la gestión administrativa se encuentra estrechamente relacionada con el proceso de alcanzar metas. Dentro de esta definición podemos decir que, en el sector de la salud, por ejemplo, es importante reducir las pérdidas patrimoniales y garantizar el cumplimiento de su misión social.

Las dimensiones de la gestión administrativa que se utilizó en la investigación se sustentan en la teoría de Henry Fayol que son:

Planeación, implica elaborar un conjunto de acciones que se ejecutarán de manera secuencial, gradual y contracorriente para alcanzar la coherencia del objetivo establecido por la organización. Para lograrlo, es esencial anticipar posibles eventos relacionados con la planificación, los cuales deben ser observados, descritos, entendidos e interpretados para obtener un plan de trabajo coherente y lógico (Voloshyna, 2021).

Organización, se describe como el proceso de estructurar y organizar datos, procesos, instalaciones y sistemas informáticos, así como estrategias, dentro de la entidad con el objetivo de llevar a cabo una tarea específica de manera explícita (De-Souza y Peixoto, 2018).

Dirección, implica una serie de acciones o estrategias que fortalecen un objetivo institucional mediante una dinámica de liderazgo y comunicación flexible (Mendoza, 2019). Control, consiste en asegurar que el trabajo propuesto esté en línea con las metas estipuladas, con el objetivo de resolver las restricciones y evaluar los resultados alcanzado (González et al. 2020).

Algunas teorías relacionadas a las variables de estudio son las siguientes:

Teoría de las habilidades gerenciales de Katz, en esta se mencionada que los gerentes necesitan tres tipos de habilidades; la primera es la técnica, la cual refieren al conocimiento y a la capacidad para llevar a cabo tareas específicas, la

segunda es la humana, la cual se refiere a la capacidad para trabajar con personas, por último, están las conceptuales, que se refieren a la capacidad de entender y coordinar las actividades de la organización. En el contexto la gestión de recursos sanitarios, estas habilidades pueden ser aplicadas buscando mejorar la administración y la distribución de los recursos, las cuales son dos de las primeras etapas de la gestión administrativa (Yi y Zulaikha, 2020).

Teoría de la administración por objetivos propuesta por Peter Drucker, en ella se enfatiza la importancia de establecer metas claras y medibles en toda la organización, para ello los líderes colaboran con los empleados para definir objetivos específicos y alcanzables, alineando así los esfuerzos individuales y los objetivos organizacionales, este requiere de la evaluación del desempeño y se basa en el logro de estos objetivos, promoviendo la responsabilidad y la motivación, además, impulsa una dirección estratégica, mejora la comunicación y permite la adaptación ágil a los cambios (Rahman et al. 2020).

Teoría de la contingencia, sostiene que no existe un enfoque único para la gestión administrativa, si no que se emplea el que se considere como más efectivo, este depende de varios factores como, el entorno, la tecnología, las características de los empleados y el estilo de liderazgo, enfocado en la gestión de recursos sanitarios, esto significa adaptar las estrategias de gestión de recursos y las habilidades gerenciales para ser aplicadas de acuerdo con las necesidades particulares de la organización y del entorno de atención de la salud (Childs et al. 2021).

Teoría del liderazgo transformacional: Esta teoría sugiere que los líderes más efectivos son aquellos que inspiran y motivan a sus seguidores a superar sus propios intereses personales en favor del bienestar del grupo o la organización. En la gestión sanitaria, esto se enfoca en las dimensiones dirección y control, ya que estas dos etapas necesitan de un líder el cual debe inspirar a su equipo a trabajar juntos de manera más efectiva, mejorando así la distribución y utilización de los recursos sanitarios (Villafuerte y Verdezoto, 2021).

Rodríguez et al. (2018) menciona el éxito de la gestión en un entorno hospitalario se basa fundamentalmente en las habilidades gerenciales, en la cual

se incluye a la toma de decisiones, gestión del cambio, resolución de conflictos, liderazgo, y comunicación, además menciona que estas no son innatas, sino que necesitan ser desarrolladas y afinadas continuamente, también sostiene que estas habilidades deben ser aplicadas de manera práctica, guiando las estrategias de administración de recursos, mejorando la calidad del servicio y enfocados en promover un ambiente de trabajo productivo. Sin embargo, reconoce que cada entorno hospitalario es único, lo que requiere que los gerentes sean flexibles y adaptables, ajustando sus habilidades y estrategias a las necesidades específicas de su organización.

Mulyana et al. (2022) menciona el enfoque de liderazgo emocional postula que la inteligencia emocional es crucial para un liderazgo efectivo, ya que este reconoce la importancia de las habilidades como la empatía, la autoconciencia y la gestión de las emociones en la toma de decisiones y en la interacción con los demás, es por ello que los líderes que comprenden y manejan sus propias emociones, así como las de su equipo, son más propensos a crear un ambiente de trabajo positivo, fomentar la colaboración y motivar a sus miembros. Daniel Goleman es un influyente exponente de esta teoría que destaca cómo las habilidades emocionales impactan en el éxito del liderazgo.

III. METODOLOGÍA

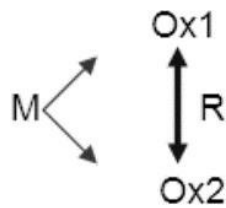
3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue básica, además, según Hadi et al. (2023) este tipo de investigación tiene como objetivo principal aumentar y profundizar los conocimientos en relación a un contexto específico.

3.1.2. Diseño de investigación

Se utilizó un diseño correlacional simple, no experimental de corte transversal. Correlacional ya que estudia la relación que tiene dos o más variables, No experimental, puesto que no se manipulará el entorno de las variables siendo estudiadas en su entorno natural. Corte transversal ya que la recolección de datos se realizará en un tiempo único (Arias y Covino, 2021). La interpretación del diseño utilizado será la siguiente:



Donde:

M: Representa la muestra de la población de estudio.

Ox1: Representa a la primera variable, que son las habilidades gerenciales en el servicio de enfermería.

Ox2: Representa a la segunda variable como la gestión administrativa de los recursos sanitarios.

R: Coeficiente de correlación.

3.2. Variables y Operacionalización

Las variables constituyen atributos del fenómeno que se está investigando, los cuales tienen la capacidad de cambiar o variar y pueden ser cuantificados u observados (Hernández & Mendoza, 2018).

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición conceptual.

Según Niebles et al. (2020) las habilidades gerenciales abarcan una variedad de aptitudes, cualidades, competencias, conocimientos, acciones, experiencias y capacidades que influyen en el desempeño efectivo de los roles de gestión y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Estas habilidades también representan la aplicación práctica del conocimiento adquirido a través de la educación académica o la experiencia, mediante el proceso de aprendizaje.

Definición operacional.

De acuerdo con las dimensiones presentadas dentro de las habilidades gerenciales, se adapta un cuestionario para tal, la que contará con 20 ítems que serán agrupadas y/o divididas en 4 dimensiones: toma de decisiones, liderazgo, habilidades de comunicación y manejo del tiempo. Para el primer cuestionario se mencionarán las opciones de acuerdo a la escala de Likert.

Variable 2: Gestión administrativa del recurso sanitario

Definición conceptual.

Mendoza et al. (2018) señala que la gestión administrativa es un proceso dinámico y coherente, ya que implica acciones que contribuyen a alcanzar logros mediante el establecimiento de metas, lo cual promueve el trabajo conjunto de todo el equipo dentro de la organización.

Definición operacional.

La gestión administrativa relaciona varios niveles de exigencia a través de las cuatro fases dentro de su proceso administrativo: planeación, organización, dirección y control. A través de esas fases mencionadas se creará un cuestionario de 21 ítems que nos ayude a identificar ciertos parámetros.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Arias y Covino (2021) la población es el total de individuos o elementos con características similares que conformarán el estudio. En este estudio la población estuvo compuesta por 35 profesionales en enfermería que ocupan cargos de jefas, supervisoras y coordinadoras.

Para llevar a cabo este estudio, se consideró que la población de interés son los profesionales en enfermería con roles de jefas, supervisoras y coordinadoras. Estos profesionales fueron seleccionados debido a su relevancia en la gestión administrativa de recursos sanitarios en el Departamento de Enfermería en un Hospital de Lima 2023.

Se establecieron criterios de inclusión para seleccionar a los participantes del estudio, los cuales incluyen que los profesionales de la salud hayan laborado un mínimo de un año consecutivo y que autoricen el consentimiento informado. Por otro lado, se establecieron también criterios de exclusión, los cuales incluyen a los profesionales de la salud que se encuentren de permiso, vacaciones, licencia, comisiones o que estén sancionados.

3.3.2. Muestra

Según Hadi et al. (2023) la muestra es el grupo seleccionado que actúa como representante del total de la población y son seleccionados mediante criterios establecidos por el investigador.

Se optó por trabajar con la población completa en lugar de seleccionar una muestra dado a que la población es pequeña y de fácil acceso.

Esta decisión se basa en la oportunidad de realizar un análisis exhaustivo y detallado de cada caso individual, garantizando la inclusión de todos los perfiles relevantes y asegurando la representatividad en el estudio. Además, la accesibilidad y disponibilidad directa de los profesionales facilita la recolección de datos y minimiza las dificultades logísticas asociadas con la selección y seguimiento de una muestra.

3.3.3. Muestreo

En el presente estudio se tomó en cuenta el muestreo no probabilista intencional. Según Arias y Covino (2021) el muestreo no probabilístico se caracteriza por elegir a la muestra por juicio del investigador y no mediante un método estadístico, también es usado cuando la muestra es pequeña y de fácil acceso; además es intencional ya que los criterios para la selección son elegidos netamente por el investigador.

3.3.4. Unidad de análisis

Profesionales que ocupan cargos de jefas, supervisoras y coordinadoras en los servicios de enfermería en un Hospital de Lima, 2023.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Se empleó la técnica de encuesta como método de recolección de datos. Además, se llevó a cabo una recolección metódica de información que abarcó las variables previamente identificadas.

Instrumentos.

Se utilizaron dos cuestionarios como herramientas de recolección de datos, siendo uno para cada una de las variables de estudio. Para la primera variable habilidades gerenciales y la segunda variable, gestión administrativa de los recursos sanitario, se empleó un cuestionario para cada uno, adaptando los ítems a las dimensiones de cada variable.

Instrumento 1: Cuestionario de habilidades gerenciales Gersal (Gerencia en Salud) que evalúa las dimensiones gerencial y adaptado por Builes (2020) y tiene como objetivo medir la percepción de las habilidades gerenciales en un hospital, este consta de 20 preguntas distribuidas equitativamente entre las cuatro dimensiones de la variable y es medida con una escala de tipo Likert.

Instrumento 2: Cuestionario de gestión administrativa sanitaria adaptado por Figueroa (2020) y basado en el procedimiento administrativo de Chiavenato, pero enfocado en los recursos sanitarios, este tiene como objetivo medir la percepción de los trabajadores respecto a la gestión administrativa de los

recursos sanitarios que se viene realizando en el hospital, consta de 21 preguntas distribuidas entre las cuatro dimensiones de la variable.

3.5. Procedimientos

Coordinación previa para aplicar instrumentos

Se estableció una coordinación previa con los directivos del hospital de Lima para obtener su aprobación y lograr llevar la aplicación de los instrumentos necesarios, además que se informó detalladamente sobre los objetivos, características y enfoque del estudio para solicitar la autorización y realizar de esa forma la recolección de datos en los profesionales de Enfermería.

Obtención del consentimiento informado

Luego de la autorización de proseguir con la investigación, se procedió a proporcionar a los participantes un consentimiento informado, donde se les explica el propósito y la naturaleza de la investigación, enfatizando que la participación es voluntaria, así como también se garantiza la confidencialidad del caso y el anonimato de los datos que se recopilen al final.

Aplicación de los instrumentos

Los instrumentos se administraron a través de la entrega de dos cuestionarios, uno para cada variable de estudio. Los profesionales de enfermería en los roles de jefas, supervisoras y coordinadoras recibieron los cuestionarios y se les instruyó sobre cómo completarlos correctamente. Se brindó asistencia y aclaraciones adicionales en caso de ser necesario. Se estableció un plazo determinado para la devolución de los cuestionarios completados.

La aplicación de los instrumentos se llevó a cabo de manera cuidadosa y rigurosa, siguiendo las directrices establecidas por los autores originales de los cuestionarios y adaptados al contexto específico de las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de recursos sanitarios en enfermería. Esta etapa fue crucial para recopilar la información necesaria que permitió posteriormente el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de recursos sanitarios en enfermería, se procedió al análisis descriptivo e inferencial de datos con la premisa de obtener respuestas a las preguntas planteadas en la investigación.

En este sentido, se llevó a cabo un análisis descriptivo que permitirá describir los datos recopilados y obtener parámetros que caractericen al conjunto de datos, mediante una tabla de frecuencias o representación gráfica con el programa de Microsoft Excel.

Por otro lado, se realizó un análisis inferencial utilizando el software SPSS versión 23 donde se calculó la relación de las variables según los objetivos planteados y se aceptarán las hipótesis de acuerdo los resultados.

3.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo la siguiente investigación se respetaron los principios éticos establecidos por la Universidad Cesar Vallejo, ya que propicia el trato igualitario de los participantes de la investigación eliminando brechas de discriminación. Así mismo, se aplicarán los principios éticos de Belmont, aplicados para las investigaciones realizadas con personas que establecen específicamente el principios de beneficencia no maleficia, que se centra en aumentar los beneficios y disminuir los riesgos para los participantes; la autonomía, se enfoca en el respeto a la autonomía de los individuos y la protección de su capacidad de tomar decisiones consentidas sobre su participación en la investigación; y la justicia, que se refiere a la equidad en la selección de participantes para la investigación y en la distribución de beneficios y cargas. Estos principios serán respetados con el objetivo de proteger a los participantes del estudio y a sus derechos y asegurar que la investigación se realice de manera responsable y ética (Sánchez et al. 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de normalidad

Tabla 1

Resultados de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,182	35	,005	,900	35	,004
Gestión Administrativa del Recurso Sanitario	,167	35	,015	,922	35	,016

En la Tabla 1 se presentan los resultados de la prueba de normalidad realizada en el marco de esta investigación para determinar la normalidad de la muestra, se utilizó el test de Shapiro-Wilk, especialmente adecuado para muestras de tamaño inferior a 50 unidades donde los valores de significancia bilateral obtenidos fueron 0.004 para la variable Habilidades Gerenciales y 0.016 para la variable Gestión Administrativa del Recurso Sanitario. Estos resultados indican que la distribución de la muestra no cumple con los criterios de normalidad, por lo que se optó por realizar el análisis no paramétrico de correlación de Spearman.

4.2. Resultados Descriptivos

Variable 1: Habilidades gerenciales

Tabla 2

Frecuencias Relativas y Absolutas de la Variable Habilidades Gerenciales

	Toma de decisiones		Liderazgo		Habilidades de comunicación		Manejo del tiempo		Habilidades gerenciales	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	1	2.86%	1	2.86%	0	0.00%	0	0.00%	2	5.71%
Regular	6	17.14%	9	25.71%	7	20.00%	6	17.14%	17	48.57%
Bueno	28	80.00%	25	71.43%	28	80.00%	29	82.86%	16	45.71%

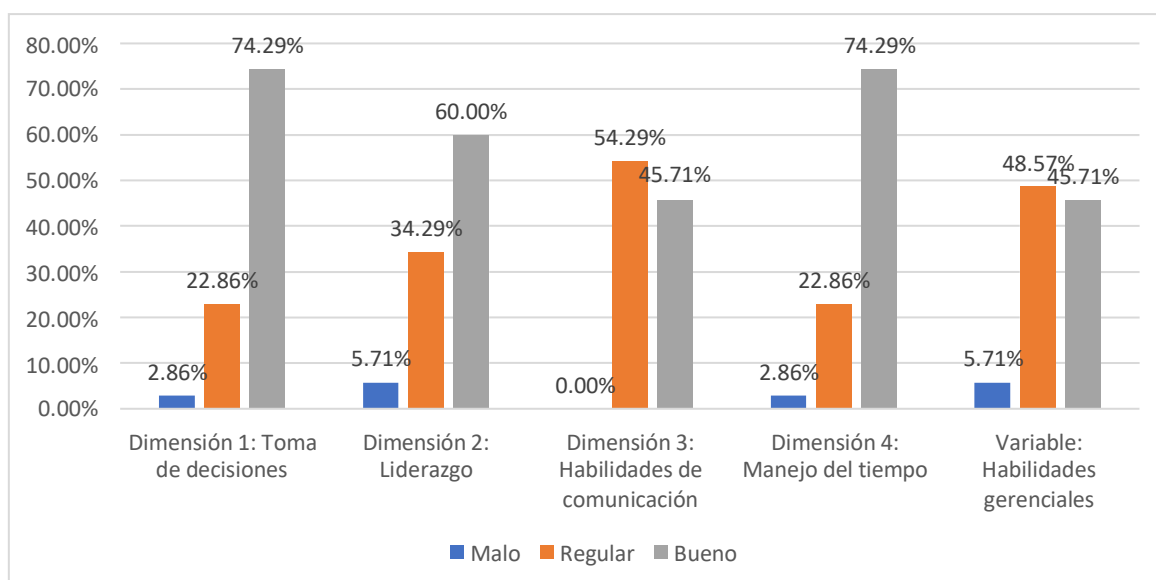


Figura 1

Representación de los resultados de la variable habilidades gerenciales

En la tabla 2 y figura 1, se encuentran plasmados los resultados sobre la variable habilidades gerencial, en él se evidencia que la variable tiene un nivel un 48.57% regular, 45,71% bueno y 5.71% malo, con respecto a la dimensión Toma de decisiones este se encuentra en un nivel un 74.29% bueno, 22.86% regular y 2.86% malo; la dimensión liderazgo presenta un nivel un 60% bueno, 34.29% regular y 5.71% malo; la dimensión Habilidades de comunicación presenta un nivel un 45.71% bueno y 54.29% regular; y la dimensión Manejo del tiempo tiene un nivel 74.29% bueno, 22.86% regular y 2.86% malo.

Variable 2: Gestión administrativa del recurso sanitario

Tabla 3

Frecuencias Relativas y Absolutas de la Variable Gestión Administrativa de los Recursos Sanitarios.

	Planeación		Organización		Dirección		Control		Gestión administrativa de los recursos sanitarios	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Inadecuado	4	11.43%	5	14.29%	4	11.43%	0	0.00%	3	8.57%
Regular	10	28.57%	1	40.00%	25	71.43%	29	82.86%	19	54.29%
Adecuado	21	60.00%	1	45.71%	6	17.14%	6	17.14%	13	37.14%

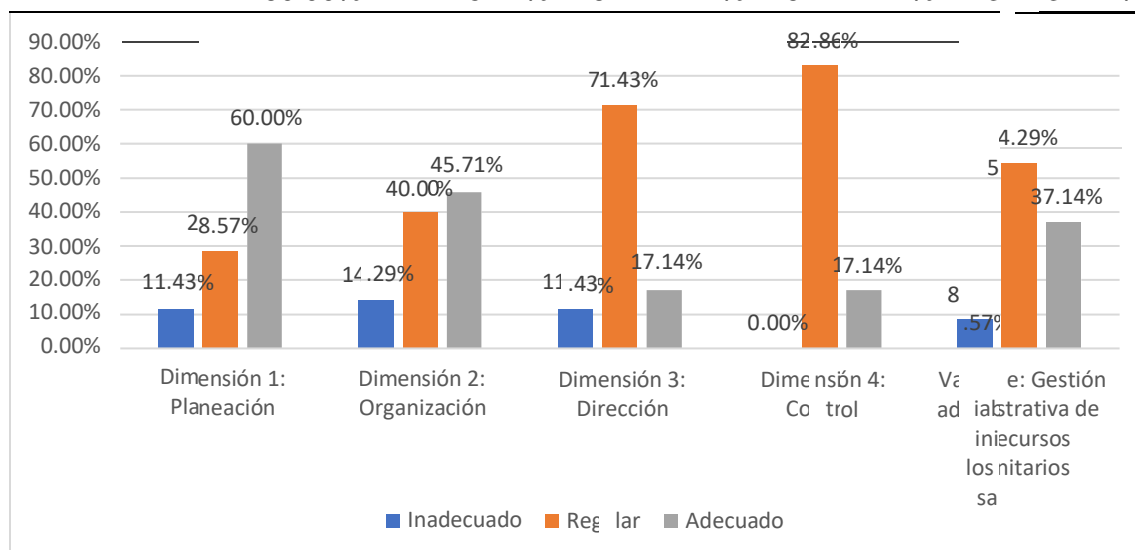


Figura 2

Representación de los resultados de la variable gestión administrativa de los recursos sanitarios.

En la tabla 3 y figura 2, se encuentran plasmados los resultados sobre la variable Gestión administrativa de los recursos sanitarios, en él se evidencia que la variable tiene un nivel un 37.14% adecuado, 54.29% regular y 8.57% inadecuado, con respecto a la dimensión Planeación esta se encuentra en un nivel un 60% adecuado, 28.57% regular y 11.43% inadecuado; la dimensión Organización se encuentra en un nivel un 45.71% adecuado, 40% regular y 14.29% inadecuado; la dimensión Dirección se encuentra en un nivel un 71.43% regular, 17.14% adecuado y 11.43% inadecuado; y la dimensión control se encuentra en un nivel un 82.8% regular y 17.14% adecuado.

4.3. Prueba de hipótesis

Tabla 4

Resultados de Comprobación de Hipótesis General

			Habilidades gerenciales	Gestión administrativa del recurso sanitario
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	,781**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión administrativa del recurso Sanitario	Coeficiente de correlación	,781**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla muestra 4 se puede observar que el resultado Rho de Spearman es de 0,781 y el p-valor es de 0,000 (P-valor<0.05). Estos resultados indican que la relación es positiva, alta y significativa, y con ello se puede inferir que, si mejoran las habilidades gerenciales, la gestión administrativa de recursos sanitarios también mejorará.

Tabla 25*Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 1*

			Toma de decisiones	Gestión administrativa del recurso sanitario
Rho de Spearman	Toma de decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	,763**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	35	35	
	Gestión administrativa del recurso sanitario	Coeficiente de correlación	,763**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		35	35	

La tabla muestra 5 se puede observar que el resultado Rho de Spearman es de 0,763 y el p-valor es de 0,000 (P-valor<0.05). Estos resultados indican que la relación es positiva, alta y significativa, y con ello se puede inferir que, si mejora la toma de decisiones, la gestión administrativa de recursos sanitarios también mejorará.

Tabla 26*Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 2*

			Liderazgo	Gestión administrativa del recurso sanitario
Rho de Spearman	Liderazgo	Coeficiente de correlación	1,000	,523**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	35	35
	Gestión administrativa del recurso sanitario	Coeficiente de correlación	,523**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	35	35

La tabla muestra 6 se puede observar que el resultado Rho de Spearman es de 0,523 y el p-valor es de 0,001 (P-valor<0.05). Estos resultados indican que la relación es positiva, moderada y significativa, y con ello se puede inferir que, si mejora el liderazgo, la gestión administrativa de recursos sanitarios mejorará de forma moderada y significativa.

Tabla 27*Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 3*

			Habilidades de comunicación	Gestión administrativa del recurso Sanitario
Rho de Spearman	Habilidades de comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,637**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión administrativa del recurso Sanitario	Coeficiente de correlación	,637**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	35	35

La tabla muestra 7 se puede observar que el resultado Rho de Spearman es de 0,637 y el p-valor es de 0,000 (P-valor<0.05). Estos resultados indican que la relación es positiva, moderada y significativa, y con ello se puede inferir que, si mejoran las habilidades de comunicación, la gestión administrativa de recursos sanitarios mejorará de forma moderada y significativa.

Tabla 8*Resultados de Comprobación de Hipótesis Específica 4*

			Manejo del tiempo	Gestión administrativa del recurso Sanitario
Rho de Spearman	Manejo del tiempo	Coeficiente de correlación	1,000	,579**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	35	35
	Gestión administrativa del recurso sanitario	Coeficiente de correlación	,579**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	35	35	

La tabla muestra 8 se puede observar que el resultado Rho de Spearman es de 0,579 y el p-valor es de 0,000 (P-valor<0.05). Estos resultados indican que la relación es positiva, moderada y significativa, y con ello se puede inferir que, si mejora el manejo del tiempo, la gestión administrativa de recursos sanitarios mejorará de forma moderada y significativa.

V. DISCUSIÓN

Las habilidades gerenciales abarcan una gran variedad de aptitudes y competencias, las cuales pueden influir en cada una de las etapas del proceso administrativo, como consecuencia en el logro de los objetivos organizacionales, Por ello la presente investigación busco explorar cómo estas habilidades se entrelazan y complementan para asegurar un liderazgo efectivo y una administración exitosa, las cuales son fundamentales para el éxito de la institución de estudio.

Por ello el objetivo general de investigación fue: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios, del cual se encontró que se relacionan en 0.781 según el coeficiente Rho, lo cual se traduce como una relación alta y directa, además de ser significativa (p-valor: 0.000), sin embargo, para encontrar estos resultados primero se realizó un análisis descriptivo, del cual las habilidades gerenciales obtuvieron un 48.57% regular, 45,71% bueno y 5.71% malo, mientras que los resultados de la variable gestión administrativa de recursos sanitarios mostró que un 37.14% adecuado, 54.29% regular y 8.57% inadecuado, estos resultados sugieren que aún deben haber mejoras en ambas variables, sin embargo, el trabajo viene siendo desarrollado de manera adecuada a la esperada, también sugiere que es importante fortalecer las capacidades gerenciales del personal, con el objetivo de gestionar adecuadamente los recursos sanitarios, que son tan importantes para la atención a los pacientes, logrando así ser efectivo en las atenciones y generando calidad en el servicio.

Los resultados descriptivos obtenidos para la variable habilidades gerenciales se pueden comparar con la investigación de Yela (2023), quien encontró que estas son percibidas en un nivel 52% bueno, 36% regular y 12% malo, en los que predominan los niveles regular y bueno, esto se puede deber a que los profesionales que conforman los puestos gerenciales se encuentran centrados en la atención clínica de los usuarios de los servicios de salud y les falta reforzar sus habilidades enfocados al manejo gerencial de un hospital, además se puede considerar el hecho de que la cultura organizacional y los recursos limitados también pueda estar influyendo en el desarrollo de estas

habilidades. Por otro lado, Donawa y Gámez (2018) en su investigación encontró que las habilidades gerenciales en hospitales de Colombia y Ecuador tienen bajos porcentajes en sus diferentes indicadores, hechos que pueden deberse a que en países con bajos recursos, no se le brinda el debido interés al apoyo en las instituciones hospitalarias, hecho que dificulta a las gerencias poder desarrollar sus habilidades adecuadamente debido al sin número de limitaciones presentes en estas instituciones. A la vez, Hinostraza (2022) en su investigación presentó que las habilidades gerenciales en su hospital de estudios ubicado en Ayacucho se encontraban en un nivel 44.9% bueno, 30.6% regular, 12.2% excelente, y 12.2% deficiente, lo que indica buenos resultados con respecto a la variable, sin embargo hay un porcentaje pequeño que percibe esta habilidad en un nivel deficiente por lo que es importante realizar una evaluación de los factores que hacen que exista este porcentaje para poder tomar decisiones en pro de la mejora de las habilidades gerenciales en los hospitales a fin de implementar capacitaciones o estrategias que ayuden con este objetivo. Por otro lado, Arrascue et al. (2021) en su estudio donde analizó la percepción de las habilidades gerenciales en un hospital de Los Olivos encontró que los encuestados tenían una percepción de 55.8% adecuadas y 44.2% regulares sobre esta variable, indicando que estas habilidades eran utilizadas, según la percepción de los participantes del estudio, de manera efectiva por los puestos gerenciales del centro médico, generando que los trabajadores se sientan de cierta forma seguros con el manejo del centro de salud y con sus resultados. Finalmente, estos resultados difieren de cierta forma con el estudio de Lizama (2020) realizado en un centro de salud de Cañete donde los resultados evidenciaron que las habilidades gerenciales tenían un nivel 38.66% malo, 33.33% regular y 28% bueno; una mala percepción sobre esta habilidad podrían deberse a diversos factores que son importantes analizar con la premura posible para poder tomar decisiones adecuadas en pro de la mejora de esta variable, ya que la incertidumbre que genera un mal manejo de las habilidades gerenciales puede afectar de manera importante la estabilidad y tranquilidad de los trabajadores como el funcionamiento de todo el nosocomio en general.

Por otro lado los resultados encontrados para la variable gestión administrativa se pueden comparar con Montero (2023) quien en sus resultados

descriptivos encontró que esta variable tiene una percepción 58.6% regular, 27.6% buena y 13.8% mala, ya que se observan que predominan los niveles regulares y buenos, esto se podría deber a la información limitada de las áreas gerenciales sobre cómo gestionar adecuadamente un hospital por carecer de estos conocimientos o debido a que sus conocimientos son muy generales y en hospitales se requieren de conocimientos específicos de cómo llevar adecuadamente la gestión administrativa para un adecuado funcionamiento en beneficio tanto de los trabajadores como de los usuarios de los servicios de salud. Por otro lado, Wang (2022) muestra en su investigación resultados distintos sobre la gestión administrativa de un hospital de china, donde muestra que su capacidad de gestión apenas es de 30%, su capacidad de coordinación apenas se encuentra en 5% y el poder ejecutivo es de 30%, esto indica que la gestión administrativa muestra problemas en su eficiencia y efectividad en este hospital, que pueden deberse a factores presentes en el hospital, ya sea ocasionado por el clima organizacional, una inadecuada formación académica sobre gestión administrativa o falta de recursos que permitan llevar una buena gestión como equipos médicos, profesionales capacitados o poco apoyo de entidades gubernamentales entre otros factores.

Por otro lado los resultados de la correlación de las variables se pueden comparar con el estudio de Tamara & Rueda (2018) quien en su investigación concluyó que las habilidades gerenciales permitieron mejorar los procesos administrativos en un hospital de Colombia, por lo tanto, es importante reforzar las habilidades gerenciales con el objetivo de lograr una mejora en la gestión administrativa, disminuyendo costos innecesarios, y mejorando la atención a beneficio del bienestar de la comunidad y de los trabajadores en general. Por otro lado, Gutiérrez (2020) obtuvo un resultado similar, indicando que la relación entre estas dos variables es directa moderada y significativa con un Rho de Spearman de 0.526, esto indica que puede haber otros factores que influyan en la mejora de estas variables, que pueden deberse a problemas en el clima organizacional, la falta de recursos que permitan desarrollar adecuadamente las labores en el hospital, la limitada infraestructura o falta de equipos médicos, entre otros. Por ello es importante evaluar todas las probabilidades a fin de encontrar el factor de riesgo y buscar una solución a este, en la investigación de Galván (2018) obtuvo

en su investigación que las habilidades gerenciales y la gestión sanitaria tienen una relación directa, alta y significativa, observando resultados similares a los anteriores descritos, por ello se reafirma la importancia de ponerle atención a estas dos variables para el adecuado funcionamiento de los hospitales, realizando actividades que refuercen las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en los recursos sanitarios, de esta forma se asegurará un clima organizacional adecuado para los trabajadores y una adecuada atención para los usuarios de los servicios de salud.

Estos resultados se explican por la información dada por Niebles et al. (2020) en el cual menciona que las habilidades gerenciales y la gestión administrativa se complementan entre sí para garantizar el éxito de una organización, esto ocurre debido a que la primera variable abarca una amplia gama de aptitudes y competencias que los líderes necesitan para guiar, motivar y dirigir un equipo de trabajo, buscando alcanzar los objetivos organizacionales. Por ello, un gerente efectivo combina sus habilidades gerenciales con las funciones administrativas, las cuales permiten a los líderes inspirar y motivar a los trabajadores, mientras que la gestión administrativa les proporciona el marco y las herramientas para traducir esa inspiración en acciones concretas y resultados medibles.

Sin embargo, para alcanzar este objetivo general, también se tuvo la necesidad de plantear objetivos específicos, los cuales permitan alcanzar el objetivo general de investigación:

El primer objetivo específico fue: Determinar la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios, del cual se encontró que se relacionan en 0.763 según el coeficiente Rho, lo cual se traduce como una relación alta y directa, además de ser significativa (p -valor: 0.000), mientras que los resultados para la primera dimensión fueron 74.29% bueno, 22.86% regular y 2.86% malo, estos resultados enfatizan la importancia de capacitar y mejorar las habilidades de toma de decisiones de personas involucradas a la gestión de los recursos sanitarios, ya que al tomar decisiones efectivas conlleva a una mejora en la distribución de recursos, además de una

mayor eficiencia en la utilización de los mismos y, en última instancia, una mejora en la calidad de la atención y los resultados para los pacientes.

Koontz y Wehrich (2009, según cita Aldana, 2017) menciona que los gerentes y ejecutivos deben enfrentar una serie de desafíos y situaciones complejas en el entorno empresarial, para ello deben poseer la capacidad para tomar decisiones acertadas las cuales son fundamentales para lograr el éxito organizacional, lo cual se debe a que una gestión efectiva necesita de la capacidad, de los líderes, para adaptarse a diferentes circunstancias, lo cual implica tomar decisiones difíciles en situaciones cambiantes, por ello existe una necesidad de estar preparados para ajustar su enfoque y estrategia en función de los cambios que solicite el mercado.

El segundo objetivo específico fue: Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios, del cual se encontró que se relacionan en 0.523 según el coeficiente Rho, lo cual se traduce como una relación alta y directa, además de ser significativa (p-valor: 0.001), mientras que los resultados para la dimensión fueron 60% bueno, 34.29% regular y 5.71% malo, estos hallazgos resaltan la importancia del liderazgo efectivo en la gestión de recursos en el sector de la salud, ya que este puede influir en la toma de decisiones, la motivación del personal y más importante en la distribución y uso de recursos, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de la atención y en los resultados de los servicios de salud, considerando que muchas veces en los hospitales o centros médicos, se ve una escasez de recursos debido a los largos procesos de licitaciones o por el desabastecimiento de productos en el mercado.

Millett y Cameron (2011, citado por Carazas, 2022) considera que las habilidades gerenciales son fundamentales para inspirar, motivar y guiar a los miembros del equipo a alcanzar los objetivos organizacionales, además son esenciales para llevar a cabo correctamente, cada una de las etapas del proceso administrativo, ya que deben aplicar sus habilidades para establecer metas claras, asignar tareas adecuadas, optimizar los recursos, lo cual permite asegurar una ejecución exitosa de los procesos establecidos.

El tercer objetivo específico fue: Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios, del cual se encontró que se relacionan en 0.637 según el coeficiente Rho, lo cual se traduce como una relación moderada y directa, además de ser significativa (p-valor: 0.000), mientras que los resultados para la dimensión fueron 45.71% bueno y 54.29% regular, este resultado resalta la importancia de las habilidades de comunicación en la gestión de recursos sanitarios, debido a que a través de una buena comunicación se garantiza una coordinación adecuada entre los diferentes implicados del sistema de salud, con el objetivo de optimizar la asignación de recursos. Además, es importante recalcar que la mejora de las habilidades de comunicación contribuye a una mayor eficacia y eficiencia en el uso de recursos, lo que genera un impacto positivo en la calidad de la atención y los resultados de los servicios de salud, que es tan necesario debido a las bajas condiciones de calidad ofrecida por los hospitales.

Katiz (como se citó en, Silva, 2020) menciona que estas habilidades las habilidades de comunicación son una parte integral de la gestión administrativa, ya que una buena comunicación permite que los jefes se comuniquen claramente con sus equipos, además de los proveedores, pacientes y otras partes interesadas. Siendo más claros se necesitan habilidades de comunicación técnica, las cuales son relevantes para asegurar una comprensión de cada uno de los detalles y requisitos para la administración y distribución de recursos sanitarios, lo cual implica comunicar datos, informes y análisis de manera precisa y comprensible para una toma de decisiones informada.

El cuarto objetivo específico fue: Determinar la relación entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios, del cual se encontró que se relacionan en 0.579 según el coeficiente Rho, lo cual se traduce como una relación moderada y directa, además de ser significativa (p-valor: 0.000), mientras que los resultados de la dimensión fueron 74.29% bueno, 22.86% regular y 2.86% malo. Estos resultados se pueden explicar en función del adecuado manejo del tiempo, ya que son los que permiten optimizar el uso de los recursos disponibles, además es importante considerar que la mejora de la planificación y coordinación de actividades, aumenta la eficiencia con la que se prestan los servicios de salud,

por ello es crucial implementar estrategias y capacitaciones que ayuden a los profesionales de la salud a mejorar sus habilidades de manejo del tiempo, con el objetivo de maximizar la productividad y mejorar los resultados en la gestión de recursos sanitarios.

Las habilidades gerenciales, según la teoría de Katz, (como se citó en, Silva, 2020) son fundamentales para dirigir y coordinar las actividades relacionadas con la gestión de recursos en el ámbito sanitario, esto ocurre ya que los gerentes y administradores, lidian con múltiples tareas y responsabilidades diariamente, sin embargo estas habilidades permiten tener una técnica bien desarrollada permita realizar tareas específicas con eficiencia, mientras que una habilidad conceptual les permite comprender la interconexión de diversas actividades y tomar decisiones informadas sobre la asignación de recursos.

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye afirmando que la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa del Recurso Sanitario es positiva, alta y significativa, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.781 y un p-valor de 0.00. Con ello se puede inferir que si las habilidades gerenciales mejoran también mejorará la gestión administrativa de los recursos sanitarios en el hospital de estudios.
2. Además, la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa del recurso sanitario fue positiva, alta y significativa ya que el Rho de Spearman fue de 0.763 y el p-valor de 0.00. Indicando que mientras mejor sea la toma de decisiones la gestión administrativa de los recursos sanitarios en el hospital de estudios también mejorará.
3. Por otro lado, la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa del recurso sanitario es positiva, moderada y significativa, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.523 y un p-valor de 0.001. Con ello se puede inferir que de mejorar el liderazgo este influirá en la mejora de la gestión administrativa del recurso sanitario de una positiva pero moderada, ya que podría haber otros factores que también sean de apoyo para su mejora.
4. Las habilidades comunicativas muestran una relación positiva, moderada y significativa con la gestión administrativa del recurso sanitario ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.637 y un p-valor de 0.00. Estos resultados indican que la mejora en las habilidades de comunicación podría mejorar la gestión administrativa de manera positiva pero moderada ya que habría otros factores que también influirían en su mejora.
5. Finalmente, el manejo del tiempo y la gestión administrativa del recurso sanitario tienen una relación positiva moderada y significativa, ya que se obtuvo un Rho de Spearman de 0.579 y un p-valor de 0.000. Lo indica que la mejora en el manejo del tiempo influiría positiva pero moderadamente en la gestión administrativa del recurso sanitario.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las áreas gerenciales ofrecer capacitación continua en gestión y liderazgo para el personal, promoviendo la adquisición de habilidades de planificación, organización y delegación, implementar sistemas de retroalimentación para evaluar el desempeño y brindar oportunidades de mejora.
2. Se recomienda a las jefaturas establecer protocolos claros y basados en evidencia para abordar situaciones críticas, optimizando así el uso de los recursos, fomentar el trabajo colaborativo entre los profesionales de la salud y los gestores para tomar decisiones informadas y rápidas.
3. Se recomienda a las jefaturas identificar y promover líderes potenciales, brindándoles oportunidades para desarrollar sus habilidades de liderazgo a través de programas de formación y mentoría. Asimismo, fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador para inspirar el compromiso y la excelencia en la gestión.
4. Se recomienda a los jefes de cada área implementar estrategias de comunicación efectiva, como reuniones regulares y plataformas de colaboración, para facilitar la coordinación y la resolución de problemas, brindar capacitación en habilidades de comunicación para el personal sanitario y administrativo.
5. Se recomienda a los supervisores implementar una planificación eficiente de tareas y prioridades, utilizando herramientas y tecnologías que faciliten la organización y seguimiento de actividades, promover la delegación adecuada y el trabajo en equipo para optimizar el uso del tiempo y los recursos disponibles.
6. Promover los talleres de formación de gestores hospitalarios de acuerdo a las necesidades de cada área de enfermería.

REFERENCIAS

- Albert, M., Ruiz, J., Real, D., Herrera, M., Beriain, Í., & Guillén, E. (2022). Prioritization of health resources in contexts of scarcity, *SESPAS Gaceta sanitaria*, 36(1), 51–55. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2022.04.003>
- Aldana, J. (2017) Management management model based on the rational model for decision making. *FIPCAEC*, 4(2), 31-48. DOI: 10.23857/fipcaec.v2i4.30
- Arias, J. & Covino, M. (2021) *Diseño y metodología de la investigación*. Editorial Enfoques consulting E.I.R.L. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Arrascue, I.; Podestá, L.; Matzumura, J.; Gutiérrez, H. & Ruiz, R. (2021) Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275- 282. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3715
- Arroyo, R. (2022) *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de Destrezas, Competencias y Actitud*. Tercera Edición. Editorial Ecoe Ediciones
- Asca, P., Ramos, O. & Espinoza, R. (2021) Administrative management in procurement processes in a public sector entity, *Journal of business and entrepreneurial studies*, 5(3), 1-10. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573669774005>
- Balcazar, A. (2020) Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca, *Lúmina*, 1(21). DOI: <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Batao, S. & Cenas, M. (2020) An Assessment of the Managerial Skills and Professional Development Needs of Private Catholic Secondary School Administrators in Bangkok, Thailand, *World Journal of Education*, 10(1), 149-163. <https://doi.org/10.5430/wje.v10n1p149>
- Bautista, J. (2019) *Desarrollo de habilidades directivas y liderazgo estratégico en organizaciones de la ciudad de Chiclayo*. [Tesis de Grado, Universidad Señor de Sipán].

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6094/Bautista%20Limo%20Jhosselyn%20Gabriela.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Builes, D., Valencia, J., Rivas, W., Fuertes, J. & Granada, L. (2022) Design of a tool to identify the management skills of health services. *IJEPH*. 2022; 5(1): 1-13. Doi: 10.18041/2665-427X/ijeph.1.7903.

Carazas, E.; Zamalloa, T. & Aparicio, M. (2022) Competencias y habilidades gerenciales en las organizaciones empresariales. *Revista Científica Kallpay*, 4(1), 4-9. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Kallpay/article/view/341/245>

Cárdenas, C.; Farías, G. M. & Méndez, G. (2017). ¿Existe relación entre la gestión administrativa y la innovación educativa?: Un estudio de caso en educación superior. REICE. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 15(1), 19-35. doi: 10.15366/reice2017.15.1.002

Chiavenato, I. (2018) *Introducción a la teoría general de la administración*. Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Childs, M., Turner, T., Sneed, C. & Berry, A. (2022) A Contingency Theory Approach to Understanding Small Retail Business Continuity During COVID-19, *Family & Consumer Sciences*, 50(3), 216-230, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/fcsr.12434>

De-Souza, M., & Peixoto, M. (2018). BPM and ECM: Similarities, differences, conceptual, and technological limits. *Transinformação*, 30(1), 95–105. <https://doi.org/10.1590/2318-08892018000100008>

Donawa Torres, Z. A., & Gámez Araujo, W. G. (2018). Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Universidad & Empresa*, 21(36), 8. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>

Galván J. (2018) *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence=1

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>

Gutiérrez, L. (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 de doctorado, Universidad Nacional del Callao].

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5323/gutierrez%20campos%20luis%20jesus%20fcs%20doctorado%202020.pdf?sequence=4&isallowed=y>

Hadi, M.; Martel, C.; Huayta, F.; Rojas, C. & Arias, J. (2023) *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C. <https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/82/124/149>

Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill educación

Hinostroza, M. (2022). Habilidad gerencial y la gestión de procesos administrativos del Gobierno Regional de Ayacucho. *Business Innova Sciences*, 3(3), 17–28. <https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.105>

Hortal, J. y Triviño, R. (2022) Efficiency is not enough. Ethical analysis and recommendations for the allocation of scarce resources in a pandemic situation, *Gaceta Sanitaria* 35(6), 523-533, <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.07.006>

Jones, G. & George, J. (2019) *Administración contemporánea*. Primera Edición Editorial McGraw-Hill Interamericana.

- Junshan, Z. (2017). The Structure and Management of Administrative Organizations in Universities under the Construction of " Double First-rate". *The Science Education Article Collects*, (9), 57. <https://bit.ly/2YyHu7d>
- Lizama, V. (2020) Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-94. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
- Loján, J.; Pinos, E. & Sarmiento, W. (2022) Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo de Conocimientos*, 7(5), 899-912. DOI: 10.23857/pc.v7i5.4002
- Mendoza, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la universidad autónoma Gabriel René Moreno. *Investigación y Negocios*, 12(19), 75–82. http://www.scielo.org.bo/pdf/riyn/v12n19/v12n19_a08.pdf
- Mendoza, W. M.; García, T.Y.; Delgado, M. I. & Barreiro, I. M. (2018) El control interno y su influencia en la gestión administrativa del sector público, *Dominio de la ciencia*, 4(4), 206-240. DOI: 10.1111/fcsr.12434
- Monteros, K. (2023) *Análisis de la gestión administrativa en los servicios de salud de la Clínica Privada "Mitad del mundo, de la ciudad de Cayambe, en el periodo 2020 – 2021"*. [Tesis de grado, Universidad Técnica del Norte]. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/14021/2/02%20ICO%20834%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Moreno, K. (2020) *Desarrollo de habilidades gerenciales y nuevos retos*. [Artículo de Investigación, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/36157/MorenoValeroKarolLizeth2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mulyana, A., Ridaryanthi, M., Faridah, S., Umarella, F. & Endri, E. (2022) Socio-Emotional Leadership Style as Implementation of Situational Leadership Communication in the Face of Radical Change, *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 11(3), 150-161. <https://doi.org/10.36941/ajis-2022-0074>

- Niebles, L.; Torres, K. & Montenegro, A. (2020) *Habilidades gerenciales como herramientas para el fortalecimiento del liderazgo transformacional en las MYPES*. Primera Edición. Editorial Universidad del Atlántico. <https://repositorio.uniatlantico.edu.co/bitstream/handle/20.500.12834/1030/admin,+habilidades+gerenciales+como+herramienta+en+mipymes.pdf?sequence=1>
- Ocando, H. (2017). La supervisión educativa como elemento clave para alcanzar la calidad educativa en las escuelas públicas. *Omnia*, 23(3), 42-57. <https://bit.ly/2FCTYUt>
- Oluwatoyin, I, Owolabi, A., & Michael, A. (2021). Management Skills as Determinant for Selecting Management Model Among Sports Managers in Kwara State, Nigeria. *Indonesian Journal of Sport Management*, 1(2), 101– 108. <https://doi.org/10.31949/ijsm.v1i2.1112>
- Organización mundial de Salud (OMS, 2020) *Quality health services*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services>
- Ormaza, S.; Torres, M.; Reyes, J.; Cepeda, F. (2020) Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 600-321. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Pérez, Y., Jaimes, G. & Mosquera, J. (2023) Correlation analysis between administrative management and internal user satisfaction at Red Salud Casanare E.S.E. during the Covid-19 pandemic in the year 2021, *Revista Gestión y Desarrollo Libre*, 8(15), 1-18. https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10097/9595
- Rahman, A., Islam, H., Islam, R. & Kumar, N. (2020) The Effect of Management by Objectives on Performance Appraisal and Employee Satisfaction in Commercial Banks, *European Journal of Business and Management*, 12(20), 15-25. https://www.researchgate.net/profile/hasibul-islam-4/publication/343335722_the_effect_of_management_by_objectives_on_performance_appraisal_and_employee_satisfaction_in_commercial_banks/lin

ks/5f23dbc5458515b729f5ebb7/the-effect-of-management-by-objectives-on-performance-appraisal-and-employee-satisfaction-in-commercial-banks.pdf

Rodríguez, G.; Peñarrieta, M.; Ajila, D.; Moreno, K.; Rodríguez, P.; Rodríguez, S. & Rodríguez, C. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*, Primera Edición, DEPU. <https://munayi.uileam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

Sánchez, J.; Cambil, J. & Luque, F. (2020) Belmont report. A theoretical and practical reviewed. *Journal of Healthcare Quality Research*. 36(3). 179-180. DOI: 10.1016/j.jhqr.2020.01.011

Silva, E. (2020) Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020, *Digital Publisher*, 6(2), 148-163. doi.org/10.33386/593dp.2020.6.314

Tamara, G. & Rueda, A. (2018). Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa Vordcab Colombia S.A.S. *Universidad Cooperativa de Colombia*, 7(5), 1–74. Retrieved from <http://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?EbscoContent=dGJyMNL e80Sep7Q4y9f3OLCmr1Gep7JSsKy4Sa6WxWXS&ContentCustomer=dGJ yMPGptk%2B3rLJNuePfgeyx43zx1%2B6B&T=P&P=AN&S=R&D=buh&K=1 34748798%0Ahttp://amg.um.dk/~media/amg/Documents/Policies and Strategies/S>

Vela, E. (2019) Análisis poblacional del gasto en servicios sanitarios en Cataluña~ (España): ~ ¿qué y quién consume más recursos?, *Gac Sanit*, 33(1), 24-31. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2017.05.017>

Videnza (2022) *Situación actual del mercado de salud peruano*, Sociedad de Comercio Exterior del Perú. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/publicaciones/situacion-actual-del-mercado-de-salud-peruano-informe.pdf>

- Villafuerte, J. & Verdezoto, J. (2021). El liderazgo transformacional y su impacto en las organizaciones: género y consecuencias a largo plazo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 10339-10359. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.1074
- Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises, *Swordl Journa*, 7(2), 56-126. DOI: 10.30888/2663-5712
- Wang, H. (2022) Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model, *Journal of Sensors*, 1(1), 1-13. <https://doi.org/10.1155/2022/4222894>
- Wanjiru, N., Mbugua, J., Sabina, A. & Ndunge, D. (2019) Solid Waste Management Projects in Nairobi County, Kenya: Analytical Review of Project Management Technical Skills and Performance of Youth Environmental Projects, *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*, 7(7), 374-381. DOI No.: 10.24940/ theijbm/ 2019/ v7/ i7/BM1907-040
- Yela, D. (2023) *Las habilidades gerenciales y su impacto en el posicionamiento de la Clínica Odontológica Health Dental de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. [Tesis de Grado, Universidad Técnica de Ambato] <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37743/1/045%20AE.pdf>
- Yi, L y Zulaikha, N. (2022) *The influence of leadership skills on organizational management: a conceptual review*, *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(4), 1-7. <https://ijbmcjournals.org/wp-content/uploads/2022/09/IJBA-2-4-23.pdf>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Título: “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Habilidades Gerenciales				
Problemas Específicos:	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima?	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima	Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Define situaciones Presenta opciones Prevé resultados Valorar consecuencias Poder de análisis lógico Plan de acción 	1-5	(1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre	Malo: [24-56] Regular: [57-88] Bueno: [89-120]
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> Participativo Persuasivo Delegador Instructor Conducta de apoyo Conducta directa 	6-10		
			Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> Planifica la comunicación Gestiona comunicación Controla la comunicación Dirige Gestiona los trabajos Controla cambios 	11-15		
(i); ¿Cuál es la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023? (ii) ¿Cuál es la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023?	(i); Determinar la relación entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023? (ii) Determinar la relación entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023	(i) Existe una relación significativa entre la toma de decisiones y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023?; (ii) Existe una relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023	Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> Planifica el cronograma Define el tiempo de las actividades Secuencia las actividades Estima la duración de las actividades Desarrolla y controla el cronograma Estima costos de las actividades 	15-20		

<p>(iii) ¿Cuál es la relación entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023?</p> <p>(iv) ¿Cuál es la relación entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023?</p>	<p>(iii) Determinar la relación entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023</p> <p>(vi) Determinar la relación entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</p>	<p>(iii) Existe una relación significativa entre las habilidades de comunicación y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023</p> <p>(iv) Existe una relación significativa entre el manejo de tiempo y la gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería de un hospital de Lima, 2023.</p>	Variable 2: Gestión administrativa de recursos sanitarios				
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> Estrategias Políticas Programas 	1-6	<p>(1) Muy Inadecuado</p> <p>(2) Inadecuado</p> <p>(3) Regular</p> <p>(4) Adecuado</p> <p>(5) Muy Adecuado</p>	<p>Inadecuado: [21-49]</p> <p>Regular: [50-77]</p> <p>Adecuado: [78-105]</p>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> Estructura organizacional División y distribución de funciones Cultura organizacional Recursos humanos Cambio organizacional Instrumentos técnicos de apoyo 	7-9		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Comunicación Motivación Manejo del estrés, el conflicto y la crisis Tecnología de la información Toma de decisiones Creatividad e innovación 	10-16		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> Sistemas Niveles Áreas de aplicación Herramientas Calidad 	17-21		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
<p>Enfoque: Cuantitativa</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, transversal - correlacional</p>		<p>Población:</p> <p>Muestra:</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>		<p>Descriptiva:</p> <p>Inferencial:</p>		

Anexo 2. Tabla de Operacionalización

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Según Niebles et al (2020) las habilidades gerenciales abarcan una variedad de aptitudes, cualidades, competencias, conocimientos, acciones, experiencias y capacidades que influyen en el desempeño efectivo de los roles de gestión y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Estas habilidades también representan la aplicación práctica del conocimiento adquirido a través de la educación académica o la experiencia, mediante el proceso de aprendizaje.	Las habilidades gerenciales engloban un conjunto de competencias, atributos y conocimientos que capacitan a un líder para desempeñar sus funciones de manera efectiva. Estas habilidades se dividen en tres categorías fundamentales: habilidad conceptual, habilidad técnica y habilidad humana.	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Define situaciones • Presenta opciones • Prevé resultados • Valorar consecuencias • Poder de análisis lógico • Plan de acción 	Escala ordinal Tipo Likert: (1) Nunca (2) Casi nunca (3) A veces (4) Casi siempre (5) Siempre
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Participativo • Persuasivo • Delegador • Instructor • Conducta de apoyo • Conducta directa 	
			Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la comunicación • Gestiona comunicación • Controla la comunicación • Dirige • Gestiona los trabajos • Controla cambios 	
			Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el cronograma • Define el tiempo de las actividades • Secuencia las actividades • Estima la duración de las actividades • Desarrolla y controla el cronograma • Estima costos de las actividades 	

Gestión administrativa de los recursos sanitarios	Mendoza et al. (2018) señala que la gestión administrativa es un proceso dinámico y coherente, ya que implica acciones que contribuyen a alcanzar logros mediante el establecimiento de metas, lo cual promueve el trabajo conjunto de todo el equipo dentro de la organización.	La gestión administrativa se constituye por los procesos administrativos tales como planear, organizar, dirigir y controlar, con la finalidad de lograr los resultados esperados según las capacidades organizacionales.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Políticas • Programas 	Escala ordinal Tipo Likert: (1) Muy Inadecuado (2) Inadecuado (3) Regular (4) Adecuado (5) Muy Adecuado
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • División y distribución de funciones • Cultura organizacional • Recursos humanos • Cambio organizacional • Instrumentos técnicos de apoyo 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Manejo del estrés, el conflicto y la crisis • Tecnología de la información • Toma de decisiones • Creatividad e innovación 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas • Niveles • Áreas de aplicación • Herramientas • Calidad 	

Anexo 3. Instrumentos

CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES

Datos informativos: Tiempo de servicios:

Área donde desarrolla sus actividades

II. Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo medir el nivel habilidades gerenciales por parte del personal adscrito a la entidad para fines estrictamente académicos.

III. Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas agrupadas según su definición operacional: habilidades gerenciales. Para cada una de estas, marque con una X dentro del rectángulo la respuesta que a su criterio considere que es la correcta considerando las siguientes valoraciones:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Toma de decisiones	1	2	3	4	5
1. El director debe monitorear el cumplimiento de las metas					
2. El director debe demostrar creatividad y experiencia					
3. El director debe demostrar planeación					
4. El director debe demostrar conocimiento en situaciones críticas					
5. El director debe generar perspectiva ante situaciones					
Liderazgo	1	2	3	4	5
6. El director debe monitorear la relación con los demás					
7. El director debe demostrar experiencia e intuición					
8. El director debe tener confianza y seguridad					
9. El director debe de guiar con conocimiento					
10. El director debe demostrar compañerismo y humanidad					
Habilidades de comunicación	1	2	3	4	5
11. El director debe genera confianza con su discurso					
12. El director debe demostrar experiencia					
13. El director debe demostrar confianza en sí mismo					
14. El director debe demostrar actitudes positivas con ejemplo					
15. El director debe mostrar seguridad en el tema					
Manejo del tiempo	1	2	3	4	5
16. El director debe demostrar orden					
17. El director debe demostrar experiencia					
18. El director debe demostrar análisis de tiempos y movimientos					
19. El director debe demostrar seguridad en el tema					
20. El director debe tener conocimiento económico y financiero					

Fuente:original

Valoración general

Nivel	Habilidades Gerenciales	
	Mínimo	Máximo
Malo	20	46
Regular	47	73
Bueno	74	100

Valoración específica

Nivel	Toma de decisiones		Liderazgo		Habilidades de comunicación		Manejo del tiempo	
	Mín.	Max	Mín.	Max	Mín.	Max	Mín.	Max
Malo	5	10	5	10	5	10	5	10
Regular	11	15	11	15	11	15	11	15
Bueno	16	20	16	20	16	20	16	20

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL RECURSO SANITARIO

I. Datos informativos: Tiempo de servicios:

Área donde desarrolla sus actividades:

II. Objetivo: El presente cuestionario tiene por objetivo medir el nivel de gestión administrativa por parte del personal adscrito a la entidad para fines estrictamente académicos.

III. Instrucciones: A continuación, se presenta una serie de preguntas agrupadas según su definición operacional: Planeación, organización, dirección y control. Para cada una de estas, marque con una X dentro del rectángulo la respuesta que a su criterio considere que es la correcta considerando las siguientes valoraciones:

Muy Inadecuado	Inadecuado	Regular	Adecuado	Muy Adecuado
1	2	3	4	5

Planificación	1	2	3	4	5
1. Considera que, las estrategias para el logro de objetivos son					
2. Para Ud. Las políticas establecidas actualmente para el hospital son:					
3. Las actividades que se programan son planificadas de manera:					
4. En su Opinión de qué manera se encuentra la composición de la estructura orgánica:					
5. La distribución de la responsabilidad es de forma					
6. Se inculca la práctica de los valores institucionales					
Organización	1	2	3	4	5
7. La selección del personal es					
8. Los cambios organizacionales del Hospital son aceptados de manera					
9. Los compañeros con quien Ud. trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que su puesto requiere					
Dirección	1	2	3	4	5
10. Su jefe influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales					
11. En su apreciación, en el hospital los canales de comunicación son					
12. Para Ud., el ambiente de trabajo lo motiva a alcanzar los logros					
13. Según su opinión, en el hospital se promueve el trabajo en equipo de manera					
14. Para la realización de sus funciones, cuenta con equipos tecnológicos de salud de manera					
15. Dentro de sus funciones, le permiten participar en el proceso de toma de decisiones					
16. En su perspectiva, en el ejercicio de sus funciones, le permiten hacer propuestas creativas de innovación del hospital					
Control	1	2	3	4	5
17. El hospital cuenta con un sistema de control de cumplimiento de funciones de manera					
18. -En el hospital se ha establecido control para todos los niveles jerárquicos, de manera					
19. Considera Ud. Que el manejo de control en el Hospital se realiza en todas las áreas de manera					
20. En el hospital se tienen establecidas las herramientas de control de funciones de manera					
21. En el hospital, el sistema de control de cumplimiento de objetivos y metas es					

Fuente: Adaptación

Valoración general

Nivel	Gestión Administrativa de Recursos Sanitarios	
	Mínimo	Máximo
Inadecuado	21	49
Regular	50	77
Adecuado	78	105

Valoración específica

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	Mín.	Max	Mín.	Max	Mín.	Max	Mín.	Max
Inadecuado	6	14	3	7	7	16	5	11
Regular	15	22	8	11	17	26	12	18
Adecuado	23	30	12	15	27	35	19	25

Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

Tabla 9

Consolidado de evaluación de expertos

Nombres y apellidos del experto	Especialidad	Dictamen
Ulises Córdova García	Metodología de la investigación científica	Aplicable
Silvia Del Pilar Alza Salvatierra	Metodología de la investigación científica	Aplicable
Luzmila Lourdes Garro Aburto	Metodología de la investigación científica	Aplicable

Anexo 4. Modelo de consentimiento informado UCV

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted ha sido invitado (a) a participar en el estudio titulado: **“Habilidades gerenciales y gestión Administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”**. Su participación es completamente voluntaria y antes de que tome su decisión debe leer cuidadosamente este formato, hacer todas las preguntas y solicitar las aclaraciones que considere necesarias para comprenderlo.

OBJETIVO DEL ESTUDIO

El objetivo de la investigación para la cual estamos solicitando su colaboración es: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los recursos sanitarios dentro de los servicios de enfermería, en un hospital del Lima, 2023,

PROCEDIMIENTOS GENERALES DEL ESTUDIO

Su aceptación y firma del presente formato, lo compromete a seguir las instrucciones que se les indican y llenar los instrumentos de medición proporcionado por la responsable del estudio.

BENEFICIOS

Se espera que, con el conocimiento derivado de este estudio, beneficie a futuras comisarías e instituciones públicas al permitirles tener información al respecto. Además, para el desarrollo del conocimiento científico.

CONFIDENCIALIDAD

Toda información brindada es de carácter confidencial y no se dará a conocer con nombre propio a menos que así lo exija la ley, o un comité de ética. En tal caso La investigación mostró que se podrán publicar, pero sus datos no se presentan en forma identificable.

INFORMACIÓN Y QUEJAS

Cualquier problema o duda que requiera atención inmediata, deberá ser informada al responsable del estudio, Srta. Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel cuyo número de celular es 954650262.

Declaro haber leído el presente formato de consentimiento y haber recibido respuesta satisfactoria a todas las preguntas que he formulado, antes de aceptar voluntariamente mi participación en el estudio.

PARTICIPACIÓN

Firma: _____ Fecha: _____

INVESTIGADOR:

Nombre: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 5: Ficha de Validación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Patricia Sotelo Piñas
Grado profesional:	Maestría: (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica: (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia :	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación :	Nivel	Toma de decisiones	Liderazgo	Habilidades de comunicación	Manejo del tiempo
	Malo	5-10	5-10	5-10	5-10
	Regular	11-15	11-15	11-15	11-15
	Bueno	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir las habilidades gerenciales el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre estas evaluaciones: Toma de decisiones, liderazgo, habilidades de comunicación y manejo de tiempo.

Variable	Dimensión	Indicadores
Habilidades gerenciales	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Define situaciones • Presenta opciones • Prevé resultados • Valorar consecuencias • Poder de análisis lógico • Plan de acción
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Participativo • Persuasivo • Delegador • Instructor • Conducta de apoyo • Conducta directa
	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la comunicación • Gestiona comunicación • Controla la comunicación • Dirige • Gestiona los trabajos • Controla cambios
	Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el cronograma • Define el tiempo de las actividades • Secuencia las actividades • Estima la duración de las actividades • Desarrolla y controla el cronograma • Estima costos de las actividades

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide las habilidades gerenciales

- Primera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Define situaciones	¿El director debe monitorear el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Presenta opciones	¿El director debe demostrar creatividad y experiencia?				X				X				X	
Prevé resultados	¿El director debe demostrar planeación?				X				X				X	
Valorar consecuencias	¿El director debe demostrar conocimiento en situaciones críticas?				X				X				X	
Poder de análisis lógico	¿El director debe generar perspectiva ante situaciones?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Liderazgo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

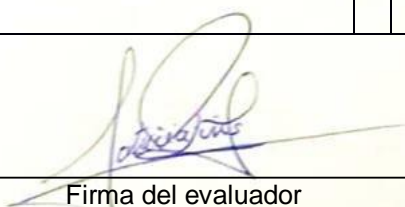
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participativo	¿El director debe monitorear la relación con los demás?				X				X				X	
Persuasivo	¿El director debe demostrar experiencia e intuición?				X				X				X	
Delegador	¿El director debe tener confianza y seguridad?				X				X				X	
Instructor	¿El director debe de guiar con conocimiento?				X				X				X	
Conducta de apoyo	¿El director debe demostrar compañerismo y humanidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Habilidades de comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Habilidades de comunicación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica la comunicación	¿El director debe genera confianza con su discurso?				X				X				X	
Gestiona comunicación	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Controla la comunicación	¿El director debe demostrar confianza en sí mismo?				X				X				X	
Dirige	¿El director debe demostrar actitudes positivas con ejemplo?				X				X				X	
Gestiona los trabajos	¿El director debe mostrar seguridad en el tema?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Manejo del tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Manejo del tiempo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica el cronograma	¿El director debe demostrar orden?				X				X				X	
Secuencia las actividades	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Estima la duración de las actividades	¿El director debe demostrar análisis de tiempos y movimientos?				X				X				X	
Desarrolla y controla el cronograma	¿El director debe demostrar seguridad en el tema?				X				X				X	
Estima costos de las actividades	¿El director debe tener conocimiento económico y financiero?				X				X				X	



 Firma del evaluador
 DNI: 43708191

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Patricia Sotelo Piñas
Grado profesional:	Maestría: (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica: (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia:	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación:	Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
	Inadecuado	6-14	3-7	7-16	5-11
	Regular	15-22	8-11	17-26	12-18
	Adecuado	23-30	12-15	27-35	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir la Gestión Administrativa de Recursos Sanitarios el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre esta variable: Planificación, organización, dirección y control.

Variable	Dimensión	Indicadores
Gestión administrativa de recursos sanitarios	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Políticas • Programas
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • División y distribución de funciones • Cultura organizacional • Recursos humanos • Cambio organizacional • Instrumentos técnicos de apoyo
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Manejo del estrés, el conflicto y la crisis • Tecnología de la información • Toma de decisiones • Creatividad e innovación
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas • Niveles • Áreas de aplicación • Herramientas • Calidad

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide la Gestión administrativa de los recursos sanitarios

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Planeación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estrategias	Considera que, las estrategias para el logro de objetivos son				X				X				X	
Políticas	Para Ud. Las políticas establecidas actualmente para el hospital son:				X				X				X	
Programas	Las actividades que se programan son planificadas de manera:				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Organización en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

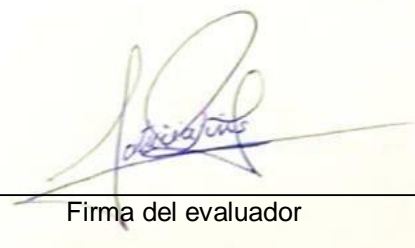
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estructura organizacional	En su Opinión de qué manera se encuentra la composición de la estructura orgánica:				X				X				X	
División y distribución de funciones	La distribución de la responsabilidad es de forma				X				X				X	
Cultura organizacional	Se inculca la práctica de los valores institucionales				X				X				X	
Recursos humanos	La selección del personal es				X				X				X	
Cambio organizacional	Los cambios organizacionales del Hospital son aceptados de manera				X				X				X	
Instrumentos técnicos de apoyo	Los compañeros con quien Ud. trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que su puesto requiere				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Dirección en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo	Su jefe influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
Comunicación	En su apreciación, en el hospital los canales de comunicación son				X				X				X	
Motivación	Para Ud., el ambiente de trabajo lo motiva a alcanzar los logros				X				X				X	
Manejo del estrés, el conflicto y la crisis	Según su opinión, en el hospital se promueve el trabajo en equipo de manera				X				X				X	
Tecnología de la información	Para la realización de sus funciones, cuenta con equipos tecnológicos de salud de manera				X				X				X	
Toma de decisiones	Dentro de sus funciones, le permiten participar en el proceso de toma de decisiones				X				X				X	
Creatividad e innovación	En su perspectiva, en el ejercicio de sus funciones, le permiten hacer propuestas creativas de innovación del hospital				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Control en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sistemas	El hospital cuenta con un sistema de control de cumplimiento de funciones de manera				X				X				X	
Niveles	En el hospital se ha establecido control para todos los niveles jerárquicos, de manera				X				X				X	
Áreas de aplicación	Considera Ud. Que el manejo de control en el Hospital se realiza en todas las áreas de manera				X				X				X	
Herramientas	En el hospital se tienen establecidas las herramientas de control de funciones de manera				X				X				X	
Calidad	En el hospital, el sistema de control de cumplimiento de objetivos y metas es				X				X				X	



Firma del evaluador

DNI: 43708191

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Roxana Anaya Huamán
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia :	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación :	Nivel	Toma de decisiones	Liderazgo	Habilidades de comunicación	Manejo del tiempo
	Malo	5-10	5-10	5-10	5-10
	Regular	11-15	11-15	11-15	11-15
	Bueno	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir las habilidades gerenciales el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre estas evaluaciones: Toma de decisiones, liderazgo, habilidades de comunicación y manejo de tiempo.

Variable	Dimensión	Indicadores
Habilidades gerenciales	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Define situaciones • Presenta opciones • Prevé resultados • Valorar consecuencias • Poder de análisis lógico • Plan de acción
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Participativo • Persuasivo • Delegador • Instructor • Conducta de apoyo • Conducta directa
	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la comunicación • Gestiona comunicación • Controla la comunicación • Dirige • Gestiona los trabajos • Controla cambios
	Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el cronograma • Define el tiempo de las actividades • Secuencia las actividades • Estima la duración de las actividades • Desarrolla y controla el cronograma • Estima costos de las actividades

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide las habilidades gerenciales

- Primera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Define situaciones	¿El director debe monitorear el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Presenta opciones	¿El director debe demostrar creatividad y experiencia?				X				X				X	
Prevé resultados	¿El director debe demostrar planeación?				X				X				X	
Valorar consecuencias	¿El director debe demostrar conocimiento en situaciones críticas?				X				X				X	
Poder de análisis lógico	¿El director debe generar perspectiva ante situaciones?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Liderazgo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

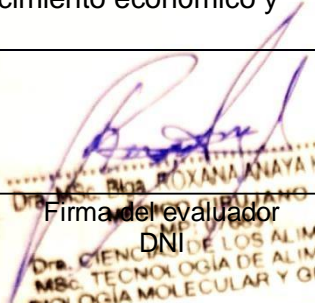
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participativo	¿El director debe monitorear la relación con los demás?				X				X				X	
Persuasivo	¿El director debe demostrar experiencia e intuición?				X				X				X	
Delegador	¿El director debe tener confianza y seguridad?				X				X				X	
Instructor	¿El director debe de guiar con conocimiento?				X				X				X	
Conducta de apoyo	¿El director debe demostrar compañerismo y humanidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Habilidades de comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Habilidades de comunicación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica la comunicación	¿El director debe genera confianza con su discurso?				X				X				X	
Gestiona comunicación	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Controla la comunicación	¿El director debe demostrar confianza en sí mismo?				X				X				X	
Dirige	¿El director debe demostrar actitudes positivas con ejemplo?				X				X				X	
Gestiona los trabajos	¿El director debe mostrar seguridad en el tema?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Manejo del tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Manejo del tiempo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica el cronograma	¿El director debe demostrar orden?				X				X				X	
Secuencia las actividades	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Estima la duración de las actividades	¿El director debe demostrar análisis de tiempos y movimientos?				X				X				X	
Desarrolla y controla el cronograma	¿El director debe demostrar seguridad en el tema?				X				X				X	
Estima costos de las actividades	¿El director debe tener conocimiento económico y financiero?				X				X				X	


 Firma del evaluador
 DNI
 Dña. MSc. Biol. ROXANA ANAYA HUAMAN
 MSc. 7/85
 Dña. CIENCIA DE LOS ALIMENTOS
 MSc. TECNOLOGIA DE ALIMENTOS
 BIOLOGIA MOLECULAR Y GENÉTICA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Roxana Anaya Huamán
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia:	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación:	Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
	Inadecuado	6-14	3-7	7-16	5-11
	Regular	15-22	8-11	17-26	12-18
	Adecuado	23-30	12-15	27-35	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir la Gestión Administrativa de Recursos Sanitarios el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre esta variable: Planificación, organización, dirección y control.

Variable	Dimensión	Indicadores
Gestión administrativa de recursos sanitarios	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Políticas • Programas
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • División y distribución de funciones • Cultura organizacional • Recursos humanos • Cambio organizacional • Instrumentos técnicos de apoyo
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Manejo del estrés, el conflicto y la crisis • Tecnología de la información • Toma de decisiones • Creatividad e innovación
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas • Niveles • Áreas de aplicación • Herramientas • Calidad

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide la Gestión administrativa de los recursos sanitarios

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Planeación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estrategias	Considera que, las estrategias para el logro de objetivos son				X				X				X	
Políticas	Para Ud. Las políticas establecidas actualmente para el hospital son:				X				X				X	
Programas	Las actividades que se programan son planificadas de manera:				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Organización en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023


Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estructura organizacional	En su Opinión de qué manera se encuentra la composición de la estructura orgánica:				X				X				X	
División y distribución de funciones	La distribución de la responsabilidad es de forma				X				X				X	
Cultura organizacional	Se inculca la práctica de los valores institucionales				X				X				X	
Recursos humanos	La selección del personal es				X				X				X	
Cambio organizacional	Los cambios organizacionales del Hospital son aceptados de manera				X				X				X	
Instrumentos técnicos de apoyo	Los compañeros con quien Ud. trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que su puesto requiere				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Dirección en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo	Su jefe influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
Comunicación	En su apreciación, en el hospital los canales de comunicación son				X				X				X	
Motivación	Para Ud., el ambiente de trabajo lo motiva a alcanzar los logros				X				X				X	
Manejo del estrés, el conflicto y la crisis	Según su opinión, en el hospital se promueve el trabajo en equipo de manera				X				X				X	
Tecnología de la información	Para la realización de sus funciones, cuenta con equipos tecnológicos de salud de manera				X				X				X	
Toma de decisiones	Dentro de sus funciones, le permiten participar en el proceso de toma de decisiones				X				X				X	
Creatividad e innovación	En su perspectiva, en el ejercicio de sus funciones, le permiten hacer propuestas creativas de innovación del hospital				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Control en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sistemas	El hospital cuenta con un sistema de control de cumplimiento de funciones de manera				X				X				X	
Niveles	En el hospital se ha establecido control para todos los niveles jerárquicos, de manera				X				X				X	
Áreas de aplicación	Considera Ud. Que el manejo de control en el Hospital se realiza en todas las áreas de manera				X				X				X	
Herramientas	En el hospital se tienen establecidas las herramientas de control de funciones de manera				X				X				X	
Calidad	En el hospital, el sistema de control de cumplimiento de objetivos y metas es				X				X				X	



 Dra. MSc. BIOD. ROXANA ANAYA HUAMAN
 DNI: 70907593
 Dra. CIENCIAS DE LOS ALIMENTOS
 MSc. TECNOLOGIA DE ALIMENTOS
 BIOLOGIA MOLECULAR Y GENÉTICA

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jackeline Guevara Blanco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia :	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación :	Nivel	Toma de decisiones	Liderazgo	Habilidades de comunicación	Manejo del tiempo
	Malo	5-10	5-10	5-10	5-10
	Regular	11-15	11-15	11-15	11-15
	Bueno	16-20	16-20	16-20	16-20

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir las habilidades gerenciales el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre estas evaluaciones: Toma de decisiones, liderazgo, habilidades de comunicación y manejo de tiempo.

Variable	Dimensión	Indicadores
Habilidades gerenciales	Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> • Define situaciones • Presenta opciones • Prevé resultados • Valorar consecuencias • Poder de análisis lógico • Plan de acción
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Participativo • Persuasivo • Delegador • Instructor • Conducta de apoyo • Conducta directa
	Habilidades de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica la comunicación • Gestiona comunicación • Controla la comunicación • Dirige • Gestiona los trabajos • Controla cambios
	Manejo del tiempo	<ul style="list-style-type: none"> • Planifica el cronograma • Define el tiempo de las actividades • Secuencia las actividades • Estima la duración de las actividades • Desarrolla y controla el cronograma • Estima costos de las actividades

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide las habilidades gerenciales

- Primera dimensión: Toma de decisiones
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de toma de decisiones en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Define situaciones	¿El director debe monitorear el cumplimiento de las metas?				X				X				X	
Presenta opciones	¿El director debe demostrar creatividad y experiencia?				X				X				X	
Prevé resultados	¿El director debe demostrar planeación?				X				X				X	
Valorar consecuencias	¿El director debe demostrar conocimiento en situaciones críticas?				X				X				X	
Poder de análisis lógico	¿El director debe generar perspectiva ante situaciones?				X				X				X	

- Segunda dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Liderazgo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

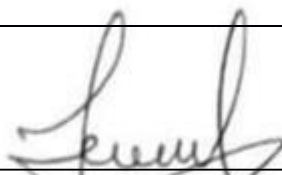
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Participativo	¿El director debe monitorear la relación con los demás?				X				X				X	
Persuasivo	¿El director debe demostrar experiencia e intuición?				X				X				X	
Delegador	¿El director debe tener confianza y seguridad?				X				X				X	
Instructor	¿El director debe de guiar con conocimiento?				X				X				X	
Conducta de apoyo	¿El director debe demostrar compañerismo y humanidad?				X				X				X	

- Tercera dimensión: Habilidades de comunicación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Habilidades de comunicación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica la comunicación	¿El director debe genera confianza con su discurso?				X				X				X	
Gestiona comunicación	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Controla la comunicación	¿El director debe demostrar confianza en sí mismo?				X				X				X	
Dirige	¿El director debe demostrar actitudes positivas con ejemplo?				X				X				X	
Gestiona los trabajos	¿El director debe mostrar seguridad en el tema?				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Manejo del tiempo
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Manejo del tiempo en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Planifica el cronograma	¿El director debe demostrar orden?				X				X				X	
Secuencia las actividades	¿El director debe demostrar experiencia?				X				X				X	
Estima la duración de las actividades	¿El director debe demostrar análisis de tiempos y movimientos?				X				X				X	
Desarrolla y controla el cronograma	¿El director debe demostrar seguridad en el tema?				X				X				X	
Estima costos de las actividades	¿El director debe tener conocimiento económico y financiero?				X				X				X	



Firma del evaluador
 Lic. JACKELINE GUZMÁN BLANCO
 DNI: 40899098
 Vice Decana Departamental Lima

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento de la tesis titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Jackeline Guevara Blanco
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Clínica y Educativa
Institución donde labora:	Hospital María Auxiliadora
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO: GESTION ADMINISTRATIVA				
Autor (a):	Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel				
Procedencia:	Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los recursos sanitarios en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023				
Administración:	Individual				
Tiempo de aplicación:	20 min				
Ámbito de aplicación:	Profesionales en enfermería de un hospital de Lima				
Significación:	Nivel	Planeación	Organización	Dirección	Control
	Inadecuado	6-14	3-7	7-16	5-11
	Regular	15-22	8-11	17-26	12-18
	Adecuado	23-30	12-15	27-35	19-25

4. Soporte teórico

El cuestionario tiene como objetivo medir el nivel de medir la Gestión Administrativa de Recursos Sanitarios el cual se sustenta en cuatro dimensiones para realizar una mejor evaluación sobre esta variable: Planificación, organización, dirección y control.

Variable	Dimensión	Indicadores
Gestión administrativa de recursos sanitarios	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Políticas • Programas
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional • División y distribución de funciones • Cultura organizacional • Recursos humanos • Cambio organizacional • Instrumentos técnicos de apoyo
	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación • Motivación • Manejo del estrés, el conflicto y la crisis • Tecnología de la información • Toma de decisiones • Creatividad e innovación
	Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas • Niveles • Áreas de aplicación • Herramientas • Calidad

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de Habilidades gerenciales elaborado por Mendoza Jiménez, Giovanna Isabel. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario que mide la Gestión administrativa de los recursos sanitarios

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Planeación en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estrategias	Considera que, las estrategias para el logro de objetivos son				X				X				X	
Políticas	Para Ud. Las políticas establecidas actualmente para el hospital son:				X				X				X	
Programas	Las actividades que se programan son planificadas de manera:				X				X				X	

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Organización en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Estructura organizacional	En su Opinión de qué manera se encuentra la composición de la estructura orgánica:				X				X				X	
División y distribución de funciones	La distribución de la responsabilidad es de forma				X				X				X	
Cultura organizacional	Se inculca la práctica de los valores institucionales				X				X				X	
Recursos humanos	La selección del personal es				X				X				X	
Cambio organizacional	Los cambios organizacionales del Hospital son aceptados de manera				X				X				X	
Instrumentos técnicos de apoyo	Los compañeros con quien Ud. trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que su puesto requiere				X				X				X	

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Dirección en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Liderazgo	Su jefe influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales				X				X				X	
Comunicación	En su apreciación, en el hospital los canales de comunicación son				X				X				X	
Motivación	Para Ud., el ambiente de trabajo lo motiva a alcanzar los logros				X				X				X	
Manejo del estrés, el conflicto y la crisis	Según su opinión, en el hospital se promueve el trabajo en equipo de manera				X				X				X	
Tecnología de la información	Para la realización de sus funciones, cuenta con equipos tecnológicos de salud de manera				X				X				X	
Toma de decisiones	Dentro de sus funciones, le permiten participar en el proceso de toma de decisiones				X				X				X	
Creatividad e innovación	En su perspectiva, en el ejercicio de sus funciones, le permiten hacer propuestas creativas de innovación del hospital				X				X				X	

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la Dimensión: Medir el nivel de Control en los servicios de enfermería en un hospital de Lima, 2023

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Sistemas	El hospital cuenta con un sistema de control de cumplimiento de funciones de manera				X				X				X	
Niveles	En el hospital se ha establecido control para todos los niveles jerárquicos, de manera				X				X				X	
Áreas de aplicación	Considera Ud. Que el manejo de control en el Hospital se realiza en todas las áreas de manera				X				X				X	
Herramientas	En el hospital se tienen establecidas las herramientas de control de funciones de manera				X				X				X	
Calidad	En el hospital, el sistema de control de cumplimiento de objetivos y metas es				X				X				X	



Firma del evaluador
Lic. JACKELINE GUEVARA BLANCO
Vice Decana de Enfermería Hospital Lima
DNI 40899098

Anexo 6. Confiabilidad

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Cálculo de confiabilidad para el cuestionario: Habilidades gerenciales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	20

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿El director debe monitorear el cumplimiento de las metas?	,830
¿El director debe demostrar creatividad y experiencia?	,786
¿El director debe demostrar planeación?	,817
¿El director debe demostrar conocimiento en situaciones críticas?	,830
¿El director debe generar perspectiva ante situaciones?	,780
¿El director debe monitorear la relación con los demás?	,781
¿El director debe demostrar experiencia e intuición?	,811
¿El director debe tener confianza y seguridad?	,837
¿El director debe de guiar con conocimiento?	,785
¿El director debe demostrar compañerismo y humanidad?	,816
¿El director debe genera confianza con su discurso?	,870
¿El director debe demostrar experiencia?	,850
¿El director debe demostrar confianza en sí mismo?	,814
¿El director debe demostrar actitudes positivas con ejemplo?	,893
¿El director debe mostrar seguridad en el tema?	,794
¿El director debe demostrar orden?	,852
¿El director debe demostrar experiencia?	,833
¿El director debe demostrar análisis de tiempos y movimientos?	,829
¿El director debe demostrar seguridad en el tema?	,882
¿El director debe tener conocimiento económico y financiero?	,805

CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

Cálculo de confiabilidad para el cuestionario: Gestión administrativa del recurso sanitario

Alfa de Cronbach	N de elementos
,857	21

	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Considera que, las estrategias para el logro de objetivos son	,808
Para Ud. Las políticas establecidas actualmente para el hospital son:	,781
Las actividades que se programan son planificadas de manera:	,827
En su Opinión de qué manera se encuentra la composición de la estructura orgánica:	,851
La distribución de la responsabilidad es de forma	,861
Se inculca la práctica de los valores institucionales	,845
La selección del personal es	,813
Los cambios organizacionales del Hospital son aceptados de manera	,863
Los compañeros con quien Ud. trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que su puesto requiere	,878
Su jefe influye de manera positiva en Ud., para el cumplimiento de los objetivos institucionales	,791
En su apreciación, en el hospital los canales de comunicación son	,841
Para Ud., el ambiente de trabajo lo motiva a alcanzar los logros	,837
Según su opinión, en el hospital se promueve el trabajo en equipo de manera	,879
Para la realización de sus funciones, cuenta con equipos tecnológicos de salud de manera	,821
Dentro de sus funciones, le permiten participar en el proceso de toma de decisiones	,889
En su perspectiva, en el ejercicio de sus funciones, le permiten hacer propuestas creativas de innovación del hospital	,892
El hospital cuenta con un sistema de control de cumplimiento de funciones de manera	,878
En el hospital se ha establecido control para todos los niveles jerárquicos, de manera	,812
Considera Ud. Que el manejo de control en el Hospital se realiza en todas las áreas de manera	,843
En el hospital se tienen establecidas las herramientas de control de funciones de manera	,897
En el hospital, el sistema de control de cumplimiento de objetivos y metas es	,869

Anexo 7. Prueba de normalidad

Resultados de la Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades Gerenciales	,182	35	,005	,900	35	,004
Gestión Administrativa del Recurso Sanitario	,167	35	,015	,922	35	,016

En la Tabla se presentan los resultados de la prueba de normalidad realizada en el marco de esta investigación para determinar la normalidad de la muestra, se utilizó el test de Shapiro-Wilk, especialmente adecuado para muestras de tamaño inferior a 50 unidades donde los valores de significancia bilateral obtenidos fueron 0.004 para la variable Habilidades Gerenciales y 0.016 para la variable Gestión Administrativa del Recurso Sanitario. Estos resultados indican que la distribución de la muestra no cumple con los criterios de normalidad, por lo que se optó por realizar el análisis no paramétrico de correlación de Spearman.

Anexo 8. Autorización de la entidad



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Prestaciones y
Aseguramiento en Salud

Hospital
María Auxiliadora

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"

CONSTANCIA

El que suscribe, el **Presidente del Comité Institucional de Ética en la Investigación del Hospital María Auxiliadora**, **CERTIFICA** que el **PROYECTO DE INVESTIGACION**, Versión del **21 de julio del presente**; Titulado: **"HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LOS RECURSOS SANITARIOS EN LOS SERVICIOS DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL, LIMA, 2023"**; con Código Único de Inscripción: **HMA/CIEI/031/2023**, presentado por el Investigador: **Giovanna Isabel MENDOZA JIMENEZ**.

Asimismo, concluyéndose con la **APROBACIÓN** expedida por el Comité Institucional de Ética en Investigación. No habiéndose encontrado objeciones de acuerdo con los estándares propuestos por el Hospital María Auxiliadora.

Esta aprobación tendrá **VIGENCIA** hasta el **20 de Julio del 2024**. Los trámites para su renovación deben iniciarse por lo menos a 30 días hábiles previos a su fecha de vencimiento.

San Juan de Miraflores, 21 de julio del 2023.

Atentamente.



M.C. Alberto Emilio Lolezzi Francis.
Presidente
Comité Institucional de Ética en Investigación
Hospital María Auxiliadora

AEZF/abf.
c.c. Investigador.
c.c. Archivo.

Av. Miguel Iglesias N.º 968
San Juan de Miraflores
T (01)2171818 – 3112
oadi@hma.gob.pe

www.hma.gob.pe

1 (1)

