



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de  
Redes de Salud Lima Sur, 2020.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Lopez Almeida, Rosario Juliana (ORCID: 0000-0002-3605-8509)

ASESOR:

Dr. Candía Menor, Marco Antonio (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2020

## **Dedicatoria**

El esfuerzo realizado en el presente trabajo está dedicado a mi hermana, por su apoyo incondicional de quien aprendí a ser perseverante en la vida y que continúe en el camino del conocimiento permanente durante toda la vida profesional.

### **Agradecimiento**

Nuestro sincero agradecimiento al Dr. Marco Antonio Candía Menor por su importante aporte y asesoramiento en el desarrollo de la tesis, así como a mis padres y mi hermana, que son la perseverancia y aliento que me permitieron cumplir uno de mis sueños.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaración de autenticidad	iv
Índice de contenidos	v
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	1
III. MÉTODO	7
3.1 Tipo y Diseño de investigación	22
3.2 Operacionalización	19
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
3.5 Procedimiento	25
3.6. Métodos de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos	26
IV. Resultados	
V. Discusión	27
VI. Conclusiones	45
VII. Recomendaciones	53
Referencias	54
Anexos:	55
Anexo 1:	63
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3: Instrumentos de medición de las variables	
Anexo 4: Base de datos de la prueba piloto	

- Anexo 5: Base de datos de la muestra
- Anexo 6: Cartas de presentación UCV y respuesta de Institución  
donde se efectuó el estudio
- Anexo 7: Certificados de validez de contenido
- Anexo 8: Artículo científico

## Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. Nivel de competencias gerenciales	25
Tabla 2. Nivel habilidades técnicas	26
Tabla 3. Nivel habilidades humanas	27
Tabla 4. Nivel habilidades conceptuales	28
Tabla 5. Nivel de gestión administrativa	29
Tabla 6. Nivel de planeación	30
Tabla 7. Nivel de organización	31
Tabla 8. Nivel de dirección	32
Tabla 9. Nivel de control	33
Tabla 10. Competencias gerenciales y la gestión administrativa	34
Tabla 11. Competencias técnicas y la gestión administrativa	35
Tabla 12. Competencias humanas y la gestión administrativa	36
Tabla 13. Competencias conceptuales y la gestión administrativa	37
Tabla 14. Prueba de normalidad	38
Tabla 15. Correlación competencias gerenciales y la gestión administrativa	39
Tabla 16. Correlación competencias técnicas y la gestión administrativa	40
Tabla 17. Correlación competencias humanas y la gestión administrativa	41
Tabla 18. Correlación competencias conceptuales y la gestión administrativa	42

## Índice de figuras

		Página
Figura 1.	Nivel de competencias gerenciales	25
Figura 2.	Nivel habilidades técnicas	26
Figura 6.	Nivel habilidades humanas	27
Figura 7.	Nivel habilidades conceptuales	28
Figura 8.	Nivel de gestión administrativa	29
Figura 9.	Nivel de planeación	30
Figura 10	Nivel de organización	31
Figura 11	Nivel de dirección	32
Figura 12	Nivel de control	33

## Resumen

En la investigación titulada: “Competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 164 administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,830 para la variable competencias gerenciales y 0,852 para la variable gestión administrativa.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur 2020, se concluye que existe relación directa y significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0. 000; significativa y un Rho = .727\*\*) alta

*Palabras Clave:* Competencias, gerenciales, habilidades, técnicas, gestión.

## Abstract

In the research entitled: "Management competencies and administrative management in the Directorate of Health Networks Lima Sur, 2020", the general objective of the research was to determine the relationship that exists between managerial competencies and administrative management in the Directorate of Networks of Health Lima Sur, 2020.

The type of research is basic, the research level is descriptive, correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample consisted of 164 administrative staff from the Lima Sur Health Networks Directorate, 2020. The technique used is the survey and evaluation, these data collection instruments were applied to the administrative staff. For the validity of the instruments, the judgment of experts was used and for the reliability of each instrument, Cronbach's alpha was used, which was very high in both variables: 0.830 for the managerial competencies variable and 0.852 for the administrative management variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between managerial competencies and administrative management in the Directorate of Health Networks Lima Sur 2020, it is concluded that there is a direct and significant relationship between managerial competencies and administrative management. What is shown with the Spearman statistic (bilateral sig. = .000 <0.000; significant and a Rho = .727 \*\*) high

**Key Words:** Management skills, technical skills, human skills, conceptual skills, and administrative management

## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la globalización actual requiere que las organizaciones cuenten con personas que operen las herramientas dinamicen el trabajo de estas dependencias, más aún que quienes las orientan tengan el dominio de las habilidades directivas y se logren una gerencia eficiente. En términos de niveles de demanda, la tendencia de los resultados esperados de los trabajadores ha ido en aumento durante décadas (Social Sharing Enterprise, 2018). Asimismo los gerentes deben obtener con un conjunto de capacidades que les permitan alcanzar las metas organizacionales y aumentar la productividad en el contexto de alta demanda, mejorando así el nivel de gestión administrativa, por lo que los empleados deben adecuar a las necesidades del mercado competitivo. (Rongrong, et al., 2019).

Los requisitos de la organización para los empleados deben ir de la mano con la gestión administrativa, tratando a los empleados como la fuerza fundamental de la institución. (Sazesh y Siadat (2018). En Venezuela, Según Fernández (2016) el desarrollo un trabajo que exponía las carencias de los gerentes en cuanto al trabajo en equipo, debido a que había pérdida de tiempo por no trabajar de manera corporativa. Del mismo modo el trabajo de castro (2015) se preguntaba si había necesidad de incorporar el talento humano para el desarrollo de la variable competencias gerenciales, de manera que los directores son gestores éticos, capacitados, motivados y sobre todo comprometidos con la organización.

En Ecuador, Araujo (2018) evaluó el impacto del GC en el entorno de las empresas pequeñas para establecer a los funcionarios con capacidades y habilidades, lo que se traducirá en un alto porcentaje de desarrollo para cada habilidad, lo que también es una de nuestras preocupaciones. Orientación del Ministerio El personal encontró que debido a la mala gestión administrativa, no desarrollaron copias completas de la información. En la maquinaria nacional, los empleados deben contar con las habilidades gerenciales requeridas para sus cargos, y comprender sus conocimientos y habilidades profesionales en una disciplina como habilidades (RAE.2019), el trabajo realizado requiere que los trabajadores cuenten con destrezas de un líder, las aptitudes que a través de la práctica se convierten en hábitos, pero en algunos casos se revelarán (García et al., 2017), por lo que todos deben tener estas habilidades.

Además, Steffensen et al. (2019), la gestión de instituciones, proyectos y proyectos requiere un buen trabajo administrativo para llevarse a cabo, son muchas las metas insatisfechas por fallas e inconvenientes en los procedimientos, que genera insatisfacción y malestar en las personas. Por otro lado, los gerentes desempeñan un papel de liderazgo al mejorar las habilidades de los empleados (Hoffman y Shipper, 2012). En Perú, las competencias del potencial humano de los distintos departamentos del país son deficientes, para Romero (2016) afirma que los expertos del campo de la salud son insuficientes, y se requieren expertos que garanticen un óptimo servicio.

Según Boom et al. (2017) sostiene que las responsabilidades de las instituciones, el compromiso de los empleados, son aspectos por el que la empresa debe esforzarse, una publicación de Estados Unidos mostró que el 34% de los servidores mostraron entusiasmo en sus labores. Tu compromiso con el cumplimiento de tu trabajo. Según Harter, (2018), el proceso de gerencia es constante y la estrategia se puede cambiar, el ambiente organizacional se puede cambiar para producir eficiencia en las labores de la institución.

Según Inga y Arosquipa (2019), afirma que los administrativos no cuentan con las condiciones básicas para desarrollar sus potencialidades de desarrollo porque el Perú tiene mucha informalidad. Según Esan, (2017), brinda servicios a los gerentes para monitorear la efectividad de sus actividades de planificación, organización y orientación. Asimismo, para un determinado comportamiento de gestión, debe orientarse de cómo se originó dichas necesidades específicas, y debe demostrar que el comportamiento y el comportamiento de las actividades humanas están justificados.

Asimismo el Minsa es el organismo oficial responsable de la gestión de la salud nacional, con múltiples áreas y departamentos a su cargo. En el trabajo diario del Ministerio de Salud se reporta el problema de la desinformación y mala comunicación, en las áreas donde ocurren incomodidades y errores en sus labores cotidianos, esta situación dificulta el desarrollo de sus capacidades y conduce a una mala gestión por desinformación.

El Minsa que es el órgano de gobierno que administra la salud del país, debe procurar que el manejo de las informaciones y las comunicaciones de las mismas se realicen de manera adecuada. Es necesario que se cuente con personal que tengan las competencias y habilidades adecuadas a los requerimientos de los cargos. Lo que se desea es analizar

cuanto de las TIC y las habilidades gerenciales influyen el proceso administrativo del personal del Minsa

En la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020 se ha determinado que existen dificultades en 2020 que afectan la gestión administrativa y las capacidades de gestión, y por lo tanto también afectan los resultados requeridos por la organización. En este sentido, los empleados deben desempeñarse bien y mostrar eficiencia en el logro de su área de trabajo y los objetivos de la propia organización.

De igual manera, Esan (2017), afirma que un supervisor con las competencias desarrolladas es suficiente para llevar a cabo estos casos, puedes hacer mejoras en estas áreas. Por otro lado, como mejores resultados del personal administrativo y combinarlos. Por lo tanto Harrison, et al. (2018), en el esfuerzo por transformar y desarrollar las capacidades administrativas, se necesita un director para motivar a los trabajadores a desarrollar las capacidades que son más importantes para el trabajo.

Este estudio se realizó en la Dirección de Redes de Salud de Lima Sur. No promovió personal administrativo y no tuvo capacitación. Según los informes, el director tuvo poca comunicación con los trabajadores y cayó en una situación preocupante por falta de interés. Se aprecia la capacidad administrativa.

En resumen, la organización debe coordinar el uso de los recursos para definir, lograr y evaluar las metas propuestas en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur 2020, todavía hay algunas carencias en la administración en los servicios que ofrecemos a los pacientes. Se ha determinado que las acciones y actitudes del personal son inconsistentes con sus responsabilidades, y se deben tomar las medidas pertinentes para asegurar un trabajo institucional efectivo. En la relación laboral-empresarial entre los trabajadores es negativa, lo que se refleja en sus actitudes porque no comparten conocimientos y experiencias que sean beneficiosas para la organización. No dispuesto a participar en el trabajo en equipo; ignora el interés de la organización por condiciones personales y emocionales.

En cuanto al problema general planteado, ¿Qué relación existe entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020? Los problemas específicos planteados, ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas,

habilidades humanas, habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020?

En resumen, las razones de esta investigación son las siguientes: el valor teórico de esta investigación, la teoría sustenta el estudio, las variables de apoyo y el enfoque del estudio, la investigación radica en la variable Fayol en el marco del respectivo marco teórico de Fayol. Para las organizaciones y su capacidad para gestionar los sistemas de salud, utilizar técnicas y herramientas de gestión que aumenten la relevancia de la investigación.

Por otro lado, en cuanto a la justificación práctica afirmamos que los tiempos actuales requieren que las habilidades de los trabajadores y funcionarios de competencias gerenciales y gestión administrativa en momentos que existe descontento por el cumplimiento de las metas, en momentos donde la demanda de la población se encuentra insatisfecha, asimismo evaluar sus competencias y mejorar en bien de los objetivos del país.

La relevancia metodológica está dada por el uso de herramientas de evaluación que fueron validados por expertos que con esta misma muestra. Los instrumentos fueron utilizados en otros trabajos, pero con población diferente, fue por ello fue importante su validación y de esta manera contribuir con los futuros estudios; por último, justificamos epistemológicamente el desarrollo de la presente investigación que se orienta al cumplimiento del método científico para llegar a una verdad que ayude al entendimiento del tema. Decía Bunge (2001) la obtención, difusión y utilización del conocimiento es propio de la actividad humana, enlazado al campo del comportamiento y de la cultura de las personas, en constante búsqueda del objetivo de la ciencia que es la búsqueda de la verdad y del conocimiento enlazados en las teorías de cada una de las variables.

Por lo tanto, los aportes aumentarán el conocimiento sobre el tema planteado. En la demostración actual, los resultados que se encuentra en el informe servirán de referencia para que los funcionarios del Consejo de la Red de Salud Sur Lima consideren primero las capacidades de gestión que deben desarrollar para afrontar las adversidades que se exponen en la gestión administrativa. En términos de argumentación metodológica, esta experiencia de investigación y desarrollo producirá un conjunto de acciones como línea de base para otros estudios que trabajan en temas parecidos puedan emplear la información y profundizar en ella.

En cuanto al objetivo general planteados: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020. Asimismo los objetivos específicos planteados, determinar la relación entre las habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020. En cuanto a la hipótesis general planteados: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020. En las hipótesis específicas planteadas Existe relación significativa entre las habilidades, habilidades humanas, habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

## **II. MARCO TEÓRICO**

En la investigación realizada a nivel nacional, la presentada por Cedeño (2019) tiene como objetivo determinar las capacidades gerenciales en la variable dirección de competencias. Se trata de un estudio, descriptivo, no experimental y básico. El autor básico es Salazar (2018) concluyó: El proyecto de competencias administrativas ha logrado excelentes resultados, especialmente en el ámbito de la gestión del potencial humano, que es una competencia relevante y útil para orientar a los empleados. Según la conclusión de Rho Spearman, la conclusión es 0,543 \*, que es moderada.

Para Encomenderos (2017), el objetivo es determinar las capacidades de gestión de las instituciones estatales y privadas. El método es no básico, experimental, descriptivo, relevante, el autor principal es Sánchez (2015) concluyó que las capacidades de gestión más destacadas en este sentido son aquellas que requieren una participación activa en las capacidades de gestión administrativa, y estas capacidades han alcanzado un alto nivel en su evaluación.

Para Padilla (2018) El objetivo es determinar cómo influye administración en el desempeño laboral, investigación de tipo descriptiva no experimental, básico, hipotética deductiva, el autor principal es López (2015) concluyo que la administración se relaciona con la variable desempeño laboral, en relación a la exigencia de la dirección de personal, se producen un sin número de cambios específicos en la institución, economía, material, tecnología y estructura de una organización.

Según la correlación de (Rho=0,668; p\_valor=0,000<<α (0,05), la correlación es moderada.

Del mismo modo, Quispe y Gutiérrez (2018) objetivo es determinar Competencias directivas y gestión de recursos Humanos, metodología es básico, no experimental, correlacional, tipo descriptiva, el autor de base.

Flores (2018) concluyó que con la mejora y perfeccionamiento de las habilidades directivas, la toma de acciones y disposiciones son más correctas y efectivas, por lo que la variable administración de personal tiene un trato diferente, donde la correlación entre las dos variables es alta y suficiente. Concluyó que existe una correlación altamente significativa, basado en su valor de 0,698 Tau\_b muestra ( $p = 0,000$ ) menor que 0,05.

Según Callirgos (2019), expone la vinculación de las variables gerencia administrativa y el ejercicio profesional. El estudio básico, de diseño relevante y de tipo descriptivo. El autor de base Guerrero (2015) y la conclusión es que el 12% de la gestión administrativa Se implementó, el 88% perdió la oportunidad de obtener del desempeño laboral, también creen que debe basarse en estándares relevantes ( $Rho = 0.519$ ;  $p\_value = 0.000 \ll \alpha (0.05)$ , de acuerdo con los estándares vigentes para implementar adecuada preparación que asegure los datos) relevancia Moderada.

Además, el objetivo de Suricaqui (2017) es determinar la gestión administrativa y el desempeño laboral. El estudio es el autor básico de diseño básico, afín y tipos descriptivos. Guevara (2015) concluyó que los procesos de gestión administrativa están relacionados con el desempeño laboral. , Conduciendo al rearme del modelo de organización y gestión, que debe producir un ambiente docente centrado en el desarrollo, 3% es defectuoso, 56,3% es convencional, 42,1% es efectivo, relevancia ( $Rho = 0,673$  y  $p = 0,000.$ ), Media correlación.

Por otro lado, el objetivo de Cárdenas, et al. (2017) es la vinculación de la variable administración y la innovación. La investigación es de diseño básico, diseño correlacional, y de tipo descriptivo. El autor básico es la conclusión de Lombana (2016) Todos los factores son gestionados por buenos líderes. Se logró el objetivo, es decir, indagar sobre la práctica de la gestión administrativa y la educación superior para comprender la práctica de promover el emprendimiento y la innovación y en los colegios.

El objetivo de Cuevas y Rodríguez (2017) es disponer la correlación de responsabilidad colectiva y ética profesional. El análisis es básica, relevante y descriptiva, con base en los autores de Robbins y Decenzo (2015) La conclusión es que la responsabilidad social de los

líderes organizacionales ha establecido un prototipo que nos permite reflexionar sobre la responsabilidad a la hora de tomar decisiones efectivas, y que las decisiones son moralmente efectivas.

Para los estudios internacionales, García, et al. (2017), su propósito fue disponer la conexión de las aptitudes directivas y el ambiente institucional, el autor principal es Duque (2016) descripción del diseño relevancia, básica tipos de investigación, métodos deductivos y la población está compuesta por 180 gerentes, quienes concluyeron que existe la necesidad de fortalecer las habilidades de dirección organizacional y las competencias de gestión vinculadas a las aptitudes del colaborador.

El propósito de la investigación de Velu y Manxhari (2017) es dictaminar el impacto de las pericias directivas en la práctica organizacional. La investigación es básica y descriptiva. Castro (2016) concluye: Al mejorar la capacidad de gestión, mejor es el desempeño de las pymes. Correlación significativa, 0,688 moderada y positiva.

Para Ramírez. (2017) Su objetivo fue resolver las capacidades de gestión como fundamento de las capacidades. El estudio es básico, tipo descriptiva. El personal administrativo fue tomado como población. Arroyo (2015). En su investigación sobre capacitación de gestores, exhibe que la evolución del intelecto está relacionado con la gloria competitiva.

Según Aslan y Pamukcu (2017) es disponer la capacidad de la administración y su impacto en la gerencia. La investigación descriptiva, la hipótesis deductiva, el diseño relacionado y la investigación son básicos. El autor básico es Guerrero, (2016) La conclusión, la capacidad de gestión se relaciona con la variable impacto en la gestión. De acuerdo con el propósito de la investigación de Salazar (2016), para determinar las capacidades de gestión de los gerentes corporativos en crisis, la investigación es de tipo básico, relevancia y diseño descriptivo. El autor Cuestas (2015). En la investigación, definición de divergencias, y las óptimas habilidades intelectuales, siendo poco comunes la argumentación deductiva y las pericias del discernimiento metodológico.

Para Kyongo (2016) El estudio es básico, diseño correlacional, y tipo descriptivo, el autor de base es Fernández (2016), los resultados establecieron que la competencia administrativa afectó positiva y significativamente el desempeño de la empresa,

instituciones a nivel de empresa y los paquetes de gestión de recursos humanos moderan la correlación entre la competencia administrativa y el ejercicio de la compañía. Según Barrera, Armenderos, Morales y Ramírez (2016) cuyo objetivo es determinar la Competencias directivas en el sector industrial, el estudio es básico, diseño correlacional, y tipo descriptivo, el autor de base es Koontz, et al. (2016) concluyo que las habilidades de gestión adecuadas favorecen las relaciones interpersonales, la eficiencia de los empleados y el desempeño acorde con las expectativas, además de promover el compromiso organizacional y la orientación de los colaboradores hacia los clientes. Correlación significativa, 0,621 \*\* Correlación positiva moderada

El estudio de Romero (2017) Objetivo: Disponer el nivel de la gerencia administrativa y los recursos humanos es de diseño básico, relevante y descriptivo. El autor básico es Hellriegel (2016) y concluyó que existe una gestión administrativa inadecuada en el campo de los recursos humanos. Ambiente organizacional, lo que trae inconvenientes a los procesos porque no se ejecutan correctamente. Asimismo, debido a la problemática de estos procesos, estos procesos necesitan ser optimizados.

Seguido de Ávila (2017) el propósito es determinar la implementación de la gestión por capacidades en las entidades financieras. La investigación es de diseño básico, relevante y de tipo descriptivo. Los autores básicos son Hellriegel y Slocum (2015), la conclusión es que las variaciones del paradigma de los trabajadores en la institución se dan para conseguir un mayor nivel de competencias y producción. Herramientas efectivas, centrarse en la gestión, buscar el capital intelectual antes mencionado no solo para permanecer en la organización, sino también para seguir desarrollando y aportando estrategias de gestión de recursos humanos de valor añadido.

Madya (2015), el objetivo, establecer la importancia de las capacidades gerenciales en el rendimiento de las pymes, estudio tipo básica, correlacional, y tipo descriptivo sustento la tesis que tuvo por finalidad examinar el impacto de las competencias gerenciales sobre el trabajo de la PYME en municipio de Buffalo City en la provincia del Cabo Oriental de Sudáfrica, este trabajo de tipo descriptivo, el estudio es básico, diseño correlacional, el autor de base es Gordón (2015) concluyo que las habilidades técnicas inherentes a los propietarios tienen un impacto en el desempeño de las PYME, una correlación significativa, .609 \*\* moderada y positiva.

Con respecto a la teoría relacionada de la capacidad de gestión, David McClelland estudió la capacidad y realmente prestó atención a los detalles que los trabajadores deberían tener (Dewi, et al., 2018), con el fin de obtener logros en el ejercicio laboral, la preparación óptima y la cognición son esenciales (Ramírez, 2020). Según idoneidades, originalmente se le catalogó clasificatoria. Esta variación lo conceptualiza como una acción en el contexto, mientras que las competencias aluden a la formación. El aprendizaje no siempre indica el proceso de trabajo (Arbizu, 2018).

Pero Talcon Parsons y Adele Atkinson también fueron reconocidos por sus contribuciones como promotores. Talcon Parsons propuso un plan en 1949 que puede expresar las condiciones del colectivo, involucrando dos disposiciones, a saber, el resultado y el buen nacimiento (Ormerod, 2019). La situación se determina arbitrariamente (Pritvorova, et al., 2018) Por otro lado, se considera que uno de los factores para el incremento de la producción es la habilidad (Valle, 2006).

Como primera variable tenemos a las competencias gerenciales que son las acciones metódicas y ordenadas orientadas al logro de los objetivos organizacionales que deben ser reguladas, por el dominio de técnicas cognoscitivas y prácticas (Fernández, 2010). Indico que las competencias gerenciales son un acumulo de capacidades que permiten el perfeccionamiento y armonía del colaborador con el puesto de trabajo. (Robins y Kurt, 2014)

Para Garzón (2005) quien investiga las posibles disputas entre los trabajadores. Así mismo, Daft (2012) enfatiza que en el crecimiento institucional, las empresas mejoran las prácticas mediante la conducta basado en sistemas, donde observamos la realización de las capacidades para el éxito de la institución.

Las habilidades requeridas de los gerentes son tres, el saber hacer refiriéndose a la sabiduría; el deseo de hacer cosas (refiriéndose a factores emocionales) y el poder de hacer cosas (refiriéndose a los factores institucionales y estructurales del sistema). Drucker (2002) menciona al gestor como un trabajador cognitivo, dedicado al pensamiento. Mientras Uriarte (2019) refiere que tiene que estar constantemente informado. Zhang (2018) mencionó que las principales funciones del gerente son la planificación, la coordinación y la representación.

Entre ellas, las habilidades emocionales y sociales se adquieren, aprenden y desarrollan en función de las prácticas. Así mismo se desarrollan con los equipos de trabajo (Kants, 2009). Las habilidades metodológicas y de gerencia están relacionadas con los progresos ejecutados a través de la práctica de otras instituciones.

De igual modo Robbins y Coulter (2014) menciona que entre las competencias gerenciales se debe considerar a las competencias de la comunicación que permite intercambiar y transmitir información, la misma que puede ser formal (relacionado a las actividades de la organización) o informal (red de contactos); la negociación, competencias para la planeación (gestión de proyectos) y el uso racional del tiempo, trabajo en equipo, competencias para la globalización, uso de normas y manejo personal adecuados y un gran equilibrio en los asuntos personales. Según Chiavenato (2009) el desarrollo de las personas implica la ejecución de planes de formación para un crecimiento profesional con la finalidad de mejorar la efectividad en el puesto de trabajo. Es el esfuerzo permanente para mejorar la preparación personal y de los demás colaboradores, la globalización permite que la innovación esté presente en todas las áreas, siendo importante que los trabajadores y colaboradores se encuentren preparados y capacitados para hacerle frente a los retos de este permanente cambios y retos.

Para Robbins y Coulter (2014), la habilidad gestora son las habilidades que requiere cualquier responsable de la dirección o gestión de la organización; esto requiere de ciertas habilidades, las cuales determinarán la eficiencia del uso de los recursos organizacionales, desde la administración de los trabajadores y su producto. Robbins y Coulter (2014), mencionan a la capacidad de gestión como las características y la calidad de una persona para desempeñar plenamente las aptitudes laborales y determinar su rendimiento de trabajo. Tales capacidades de gestión incluyen el aprendizaje profesional y organizativo.

Según Rábago (2010), a gran parte de la población no les gusta que les den ordenes, más cuando creen que son guiadas, asesoradas, guiadas, valoradas y asesoradas por su progreso personal o profesionalismo, su aceptación es muy diferente. De igual forma (Laureiro y Brusoni, 2018) afirma que las capacidades de gestión requieren que las personas se adapten a los cambios propuestos por el proceso dinámico, cambios que necesitan de la colaboración de los talentos para promover cambios y equilibrio dentro de la organización manteniendo su identidad.

Esto demuestra que estas personas necesitan trabajar duro para lograr metas, además de aprender de la labor de otras personas. Gairín y Mercader (2018) mencionaron que ante los constantes cambios y desarrollo del mercado laboral, las empresas procuran adquirir personas idóneas en vanguardia, que les ayude a alcanzar sus metas estratégicas y financieras.

Según Rábago (2010), las habilidades directivas deben ser buenos comunicadores, tolerancia, compartir conocimientos e información, autocrítica y confianza en los demás miembros del equipo. El segundo es la capacidad de adaptación al cambio, es decir, las organizaciones necesitan que los gerentes puedan asumir roles de liderazgo en sus equipos de trabajo y entender que deben ser adoptados para enfrentar nuevas situaciones que surgen como desafíos para la supervivencia de la organización.

La primera dimensión de las habilidades técnicas, en la era del conocimiento se basa en los datos y la innovación tecnológica, lo que hace que las instituciones consoliden cambios laborales importantes (Robbins y Coulter, 2014).

Las habilidades humanas son la segunda dimensión, conceptualizándose como una secuencia que logra mejorar el ejercicio organizacional a través del desarrollo de conocimientos, estrategia y habilidades, lo cual se puede lograr a través de la cultura organizacional y las políticas a cultivar. Según Castañeda, et al. (2018) el comportamiento organizacional considera las normas impuestas por la organización como lineamientos.

En el proceso de planificación se ejecutan acciones para cerrar las brechas que hacen que la institución sea lo que quiere ser, y genera una cognición importante para lograr el desarrollo de la institución, según las ganancias. (Gairín. y Mercader, 2018).

El desarrollo institucional indica que los tres niveles que inciden en la estructura organizacional pueden denominarse individuos, grupos y organizaciones (Mulaa, 2018), los cuales se relacionan con los subprocesos de intervención; intuiciones y explicaciones que ocurren a nivel individual; la integración e interpretación presentada a nivel grupal y la integración e institucionalidad que ocurre a nivel organizacional. El constante conocimiento empresarial se refiere a las personas que continúan expandiendo sus talentos para lograr resultados a través de mentalidades nuevas y expandidas (Gómez, 2016).

Las habilidades conceptuales tridimensionales. Según (Robbins y Coulter, 2014), la capacidad gerencial busca explorar el descubrimiento de conductas individuales que toman decisiones dentro de la organización, y cuenta con el aprendizaje profesional de primera dimensión de los individuos a partir de la formación para que puedan seguir los estándares Realizar correctamente las funciones laborales y lograr los resultados esperados. Para ello, con base en la experiencia de ciertos empleados, utilizar la transferencia de conocimiento, que puede brindar conocimientos valiosos para otros profesionales que carecen de experiencia profesional. Además, existen capacitaciones específicas, cursos y formaciones. Los manuales de procedimiento gestionan la información y el conocimiento que promueven el aprendizaje (Robbins y Coulter, 2014)

En la epistemología de la problemática de las competencias gerenciales, esta investigación se propone una explicación epistemológica que implican teorías o tendencias de las competencias gerenciales, y su orientación es ontología, axiología, teleología, metodología, y se dedica algún análisis a la gerencia. Si bien muchos autores han discutido la clasificación de las competencias gerenciales como ciencia, según Drucker (1999) no existe consenso al respecto. En esa misma línea, el propósito fundamental de este estudio es explicar el diseño organizacional y el rediseño y manejo del discurso epistemológico sobre sus tendencias. Así mismo se introduce la arqueología de las competencias gerenciales, basada en el posicionamiento de la situación de fondo y las tendencias del conocimiento gerencial, y finalmente, la investigación se realiza desde un punto de vista descriptivo, en un trasfondo teórico deductivo, utilizando métodos cuantitativos para explicar mejor las competencias gerenciales en estudio en el contexto.

Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la Planificar, organizar, ejecutar y controlar la realización de los objetivos determinados en la organización, es así que la gestión administrativa tiene algunas teorías como, Teoría Científica y Teoría Clásica. Así mismo Taylor comenzó con la escuela de la administración científica, la cual se basaba en aumentar incrementar la producción de la empresa, aumentar los niveles operacionales de los obreros. Las funciones que desempeña cada cargo constituyen una parte fundamental de la organización. Es así que se desarrolla una relación de obrero hacia el supervisor y el gerente. Todo esto se centra en la ejecución de

las tareas y el tiempo estándar para ejecutarla. Por lo tanto esto conlleva a la especialización del obrero y reagrupar, operaciones, tareas, cargos, etc.

La empresa se preocupa por crecer de forma eficientemente en forma y arreglo de los departamentos de la organización, con esta orientación se hace síntesis y una visión global, por lo tanto esto permite subdividir la empresa, centrándose en un jefe principal. La teoría se orientó hacia la administración y su propiedad principal es la estructura. La teoría Clásica según Chiavenato (2006) se centra en que la organización debe involucrar todas las áreas para lograr un trabajo eficiente. Según Chiavenato (2006), el concepto de gestión administrativa se puede entender de manera sencilla, y se puede decir que se trata de lograr un determinado resultado, que es posible de la manera más efectiva y económica.

Debido a que el ser humano tiene que enfrentarse al estado más natural del mundo, y puede utilizar los recursos que éste le brinda, de manera de asegurar la continuidad de su vida mediante la formulación de un conjunto de prácticas históricamente necesarias, de esta manera pueden denominarse Práctica Administrativa, que a su vez está en el proceso de gestión, como el manejo y dirección de recursos, como alimentos, animales, armas, herramientas, capacidades de trabajo, conocimiento, incendios, y predicción del cambio climático para la siembra y el aumento de ríos.

Entender que el conocimiento de gestión se adquiere de forma práctica durante un largo período de tiempo no significa que corresponda a una posición más baja en términos de valor, más que corresponder al conocimiento de gestión, que también es como en algunos hechos históricos La ciencia también se conceptualiza. Por un lado, Münch (1997) mencionó que la conceptualización del proceso administrativo es que se compone de etapas o etapas sucesivamente colocadas, a través de estas etapas o etapas, la administración se lleva a cabo a un nivel efectivo, y existe una relación correspondiente entre Convierta un proceso integral en su lugar.

Fayol enmarcada en el mejoramiento de las metodologías de trabajo, mediante una propuesta de principios organizativos y técnicos que busca el mejor desempeño de las personas en el mundo de las organizaciones e instituciones. La teoría de Fayol, Gant y Gilbreth buscan que las empresas se administren de manera científica basándose en la observación de los procesos para optimizar las empresas y el logro de metas (Daft, 2012)

la gestión de las empresas u organizaciones deben de seguir los lineamientos científicos de la teoría administrativa. La función administrativa vela por gestionar la información oportuna y relevante en la organización; teniendo en cuenta que el funcionamiento de la unidad administrativa depende de información que se entregue a todos los responsables de las áreas.

Es fundamental que se disponga de datos exactos para la gerencia de los procesos, de modo que son los colaboradores quienes disponen de la mejor manera esta información y darle el valor necesario (Briscoe, 2019). El conjunto de profesionales que trabajan y los altos directivos realizan gestión administrativa, al respecto Abdulrahim y Elbashir (2016) mencionaron que una gestión sólida ayuda a identificar, organizar e implementar las prioridades para potenciar a los recursos disponibles.

La gestión administrativa se define como planear, organizar, direccionar, y controlar las funciones de la administración. Por lo tanto, se hace referencia a Chiavenato (2010) nos dice que la administración permite dirigir eficientemente la organización mediante una guía de pasos a seguir. Una etapa de estructura donde se define la dirección y la meta de cómo alcanzarlos. Luego es la etapa operativa donde se realizan las actividades necesarias para lograr las metas establecidas en un periodo definido.

La administración se refiere al proceso que involucra recursos humanos, financieros y materiales utilizados por una organización para lograr sus objetivos de bienestar del sector público (Calero, 2017). La gestión administrativa se refiere a la revisión y evaluación de la entidad en su conjunto o áreas seleccionadas para determinar su eficiencia. Por tanto, es un mecanismo que nos ayuda a enfocarnos en cuestiones y / o fallas relacionadas con la eficiencia de la entidad (Rodríguez, 2014). Se basa en los cuatro procesos administrativos de las variables de gestión administrativa, planificación, organización, dirección y control, y con base en la teoría descrita por Chiavenato (2007).

Según Chiavenato (2010) menciona que la gestión tiene a las siguientes dimensiones: La planificación como primera dimensión consiste en hacer una selección de metas y proyectos y la manera en que se harán posible (Chiavenato (2010) para ello es necesario la selección del propósito o tareas básicas de la organización. Los planes están muy relacionados con las políticas de gestión, estas son interpretaciones que orientan la toma de decisiones.

Asimismo la planificación es el proceso que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto. Del mismo modo Robbins y Coulter (2014) sostienen que delimitar los fines de la institución para instituir una maniobra para alcanzar y trazar los proyectos de modo que se integre y así sistematizar el desempeño organizacional (p.168) el establecimiento de los objetivos y metas con anticipación permite la creación de estrategias que lleven a lograrlas. El éxito de las empresas consiste en planificar las actividades y operaciones de modo que se puede prever el éxito o el fracaso de esa gestión.

La segunda dimensión organización, otra dimensión que Chiavenato (2010) afirma como un proceso que permite estructurar la entidad de acuerdo al plan estratégico definido, estableciendo el modelo organizativo y estructura interna. Asimismo menciona que es integrar y estructurar recursos y las dependencias involucradas en la gestión, y establece relación asignándoles atribuciones para cada uno de ellos. La organización agrupa el trabajo en una estructura lógica, designando a las personas para que las lleven a cabo, asignación de recursos y la coordinación de esfuerzos.

La tercera dimensión dirección, para Chiavenato (2010) la define como el proceso mediante el cual el gerente o directivo supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida. Así mismo para una apropiada supervisión la dirección es fundamental para comprobar la consecución de las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien instruido, para resolver los conflictos presentados a diario en la entidad. Por último, es una la labor diligente de vigilar y guiar a los empleados, con la finalidad de hacer funcionar al grupo.

La cuarta dimensión control, en su estudio, Chiavenato (2010), el control que es la evaluación de lo actuado, para detectar posibles fallas o desvíos respecto de lo planificado, al detectarse permite corregir y tomar el control de lo actuado. De igual modo se puede decir que es la regulación de actividades de acuerdo a los planes, para asegurarse que los objetivos se cumplan, vigilando el desempeño de la institución. Así mismo permite evaluar el cumplimiento, errores y deficiencias en relación a las metas aplicando instrumentos periódicamente.

En la epistemología de la problemática de la gestión administrativa, desde un punto de vista epistemológico, la gestión es un tema que suscita constantemente controversias en la actualidad. Algunos investigadores piensan que es una ciencia social real, mientras que otros dudan de su estatus científico. Las diversas cuestiones epistemológicas que debe afrontar la gestión administrativa, que van desde la consideración de los objetos de investigación y el estatus metodológico hasta la relación entre investigación y práctica administrativa. Durante muchos años, ha habido controversias sobre el estado científico de la ciencia de la gestión administrativa. Por un lado, algunas personas piensan que se trata de una ciencia social jurídica (McGregor (2007) con sus propias limitaciones, y algunos estudiosos piensan que es una tecnología social. Asimismo (Bunge, 1999) lo consideraba ciencia, tecnología, y arte al mismo tiempo

Por último, están proliferando un gran número de cursos en el ámbito de la gestión administrativa, másteres e incluso doctorados. En estos cursos pueden participar todo tipo de profesionales, desde licenciados en administración hasta ingenieros en casi todas las disciplinas. Estos cursos revelan y promueven el estudio de la administración, que es una forma de optimizar y mejorar la competitividad de la gestión empresarial de una organización, además de enfatizar la gestión responsable de la sociedad, también se enfoca en la obtención de beneficios. Sin embargo, la popularización de la divulgación y enseñanza de la gestión administrativa en la determinación de su estatus científico aún encuentra una serie de dificultades epistemológicas. En este sentido, el propósito del estudio es ayudar a revelar las barreras epistemológicas que deben enfrentar los gerentes.

### **III. MÉTODO**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

La investigación es básica y adopta un método cuantitativo porque realizará evaluaciones estadísticas medibles, explicativo porque permite el análisis de la relación entre variables, tipo no experimental, porque no existe intervención.

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1:**

##### **Definición conceptual de las competencias gerenciales**

Para Robbins y Coulter (2014) las competencias gerenciales es la habilidad y habilidades que requiere cualquier responsable de la dirección o gestión de la organización; esto

requiere de ciertas habilidades, las cuales determinarán la eficiencia del uso de los recursos organizacionales, desde la gestión de recursos humanos y su trabajo.

### **Definición operacional de las competencias gerenciales**

Se observan a través de tres dimensiones de capacidad técnica, capacidad del personal y capacidad conceptual, y se utilizan 15 indicadores. De manera similar, 30 ítems, escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) nunca (1), sus respectivos niveles: buenas, convencionales, malas y formas establecidas de medir la investigación.

### **Variable 2:**

Definición conceptual de la gestión administrativa

Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la Planificación, organización, ejecución y control del cumplimiento de objetivos determinados en la organización.

### **Definición operacional de la gestión administrativa**

Se observan cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control, y hay 16 indicadores. Del mismo modo, 24 ítems, escala Likert: siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2) nunca (1), sus respectivos niveles: buenas, convencionales, malas y formas establecidas de medir la investigación. variables.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Hernández et al. (2018) es un grupo total de personas o individuos que serán parte de un estudio con fines únicamente investigativos, y comprende 286 administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2020.

#### **Muestra**

Es probabilística porque trabajará con parte de la población. La muestra se estableció considerar 164 administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur. La técnica es aleatorio simple.

#### **Muestreo**

El muestreo aleatorio simple en donde los datos de la población tienen la probabilidad de ser elegidos. El tamaño muestral quedó establecido en 164 administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur.

### **Criterios de inclusión**

Ser administrativo del sexto de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur. Asistir el día de la encuesta.

### **Criterios de exclusión**

No encontrarse el día de la encuesta.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

La encuesta permitirá recolectar información a través de los ítems, asimismo para el proceso del trabajo de investigación de los cuestionarios de las competencias gerenciales estarán distribuidas en dimensiones, ellas responden a una escala Likert. Es una herramienta de medida y de fácil empleo, con una disposición consistente, válido para evaluar las dimensiones. El cuestionario estará estructurado en 30 ítems para la variable 1, y 24 ítems para la variable 2 gestión administrativa en tres dimensiones y se aplicarán por medio de formularios digitales.

### **Validación y confiabilidad del instrumento competencias digitales**

Se trata de una evaluación del instrumento previamente diseñado, que acredita el dominio del contenido ensayado; por lo tanto, el soporte teórico es el eje de la construcción (Hernández y Mendoza, 2018), por lo tanto, se puede comprobar en la tabla que el La prueba de conocimiento ha pasado la verificación de tres Expertos, después de su evaluación, demostraron que es aplicable a los estándares relevantes, lo que se refiere al hecho de que el proyecto es importante para el proyecto. Recopilación de datos; la recopilada del proyecto es realmente útil para la investigación; la claridad, incluida la redacción y el estilo del proyecto, debe ser coherente con el propósito y los antecedentes de la investigación.

### **Confiabilidad**

El coeficiente varía entre 0 y 1. Cuanto más cercano esté el resultado a 1, mayor será la confiabilidad del instrumento y mejor será la confiabilidad del resultado. La confiabilidad

radica en asegurarse de que el instrumento muestre estabilidad, consistencia y precisión. Se realizó una prueba piloto a 20 miembros del personal administrativo, y el valor del cuestionario de habilidades gerenciales fue de 0,830 y el valor del cuestionario de la variable administrativa fue de 0,852. Por lo tanto, se verificó en la gráfica del coeficiente alfa de Cronbach que la razón es muy alta.

### **3.5. Procedimiento**

En el procedimiento seguido en este estudio se consideraron situaciones problemáticas, y luego se buscarán los antecedentes y fundamentos científicos y técnicos que sustenten estas variables. Se efectuaron las coordinaciones pertinentes con los respectivos funcionarios de la DIRIS Lima Sur, para la recolección de la información, solicitando la participación de los administrativos de la institución, quienes fueron contactados a través de la aplicación WhatsApp y/o correo electrónico, se brindó información sobre el propósito de uso de la herramienta e instrucciones de desarrollo, para posteriormente marquen las opciones de respuesta según sus propias vistas. Los datos obtenidos se guardaron en la base de datos para su posterior análisis.

### **3.6. Método de análisis de datos**

La versión SPSS 24 se utiliza para la parte de descripción y la parte de inferencia. En la parte de descripción, la tabla de frecuencias y los números correspondientes se dibujan con sus propios porcentajes en la tabla y el gráfico respectivamente. Se empleo en el estudio la estadística descriptiva, e inferencial, el análisis y la interpretación sistemáticos. Se utilizó la estadística Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

Las identidades de los entrevistados fueron preservadas y respetadas sin ningún prejuicio, fueron amablemente llenados los cuestionarios de manera virtual, lo que me brindó una valiosa información. Los aspectos éticos se deben considerar, incluyendo aspectos: consentimiento informado, el responsable comprenderá los conocimientos y participará voluntariamente. Los datos que participen en la encuesta estarán debidamente protegidos en la investigación, pues sus identidades no serán divulgadas bajo ninguna circunstancia; por otro lado, en esta encuesta se respetan los derechos de los autores, pues de acuerdo a lo establecido en la APA manual. Toda la información y aportes de la empresa han sido debidamente citados.

### III. RESULTADOS

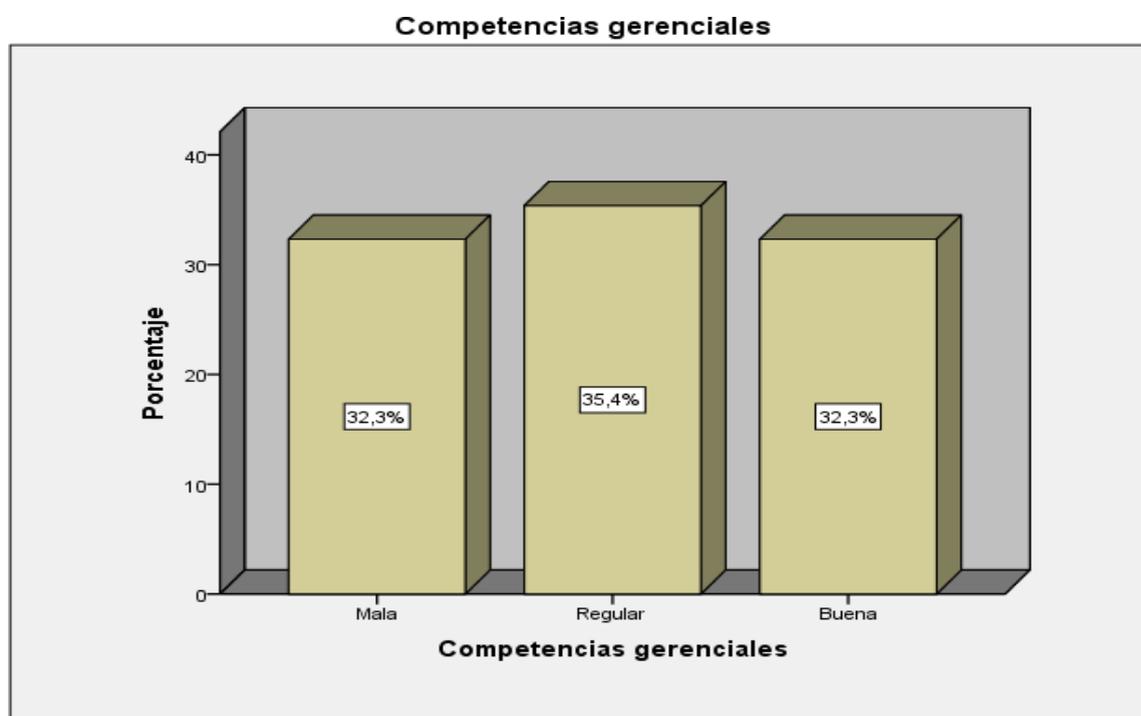
#### 3.1. Análisis descriptivo

Tabla 1

*Nivel de competencias gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	53	32,3
Regular	58	35,4
Buena	53	32,3
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



*Fuente: SPSS 26*

#### **Figura 1** Nivel de competencias gerenciales

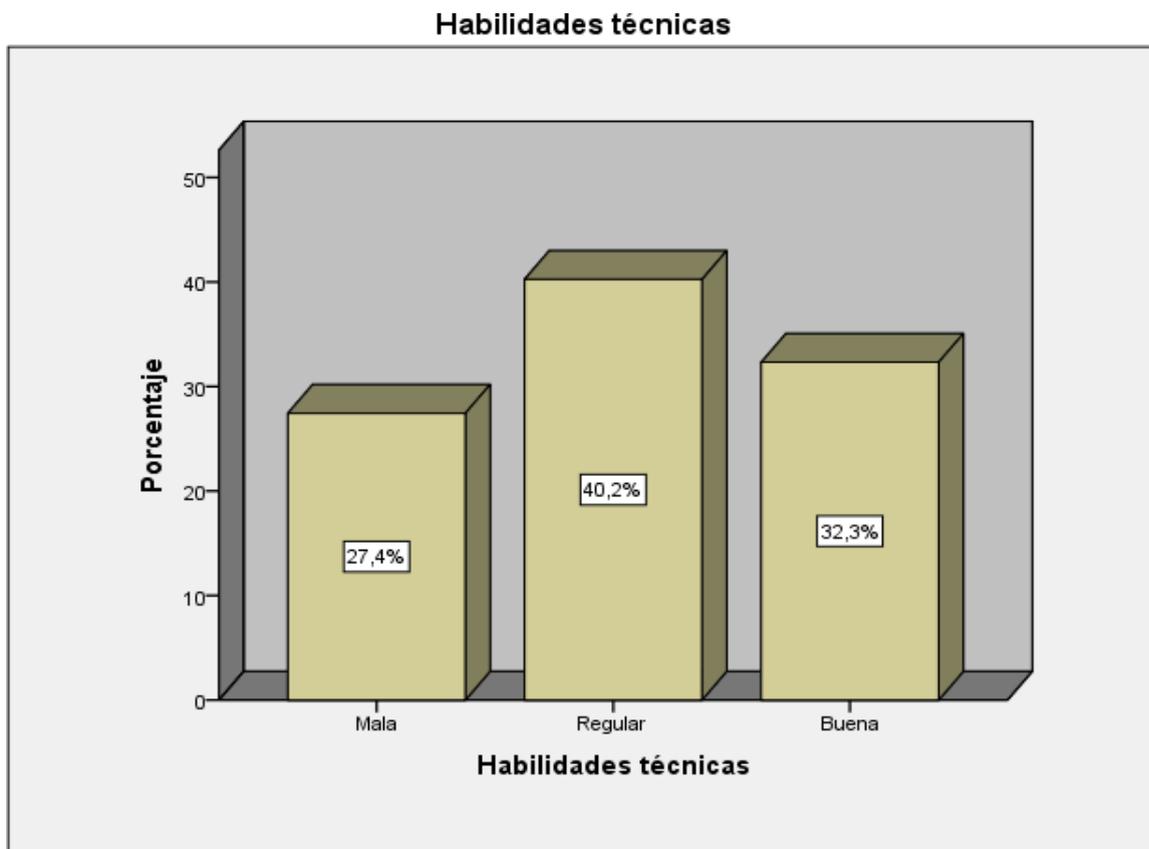
La tabla N° 1 y Figura 1 observamos que 53 administrativos (32,3%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 58 administrativos (35,4%) demuestran un nivel regular y, 35 administrativos (32,3%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel habilidades técnicas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	45	27,4
Regular	66	40,2
Buena	53	32,3
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



*Figura 2 Nivel habilidades técnicas*

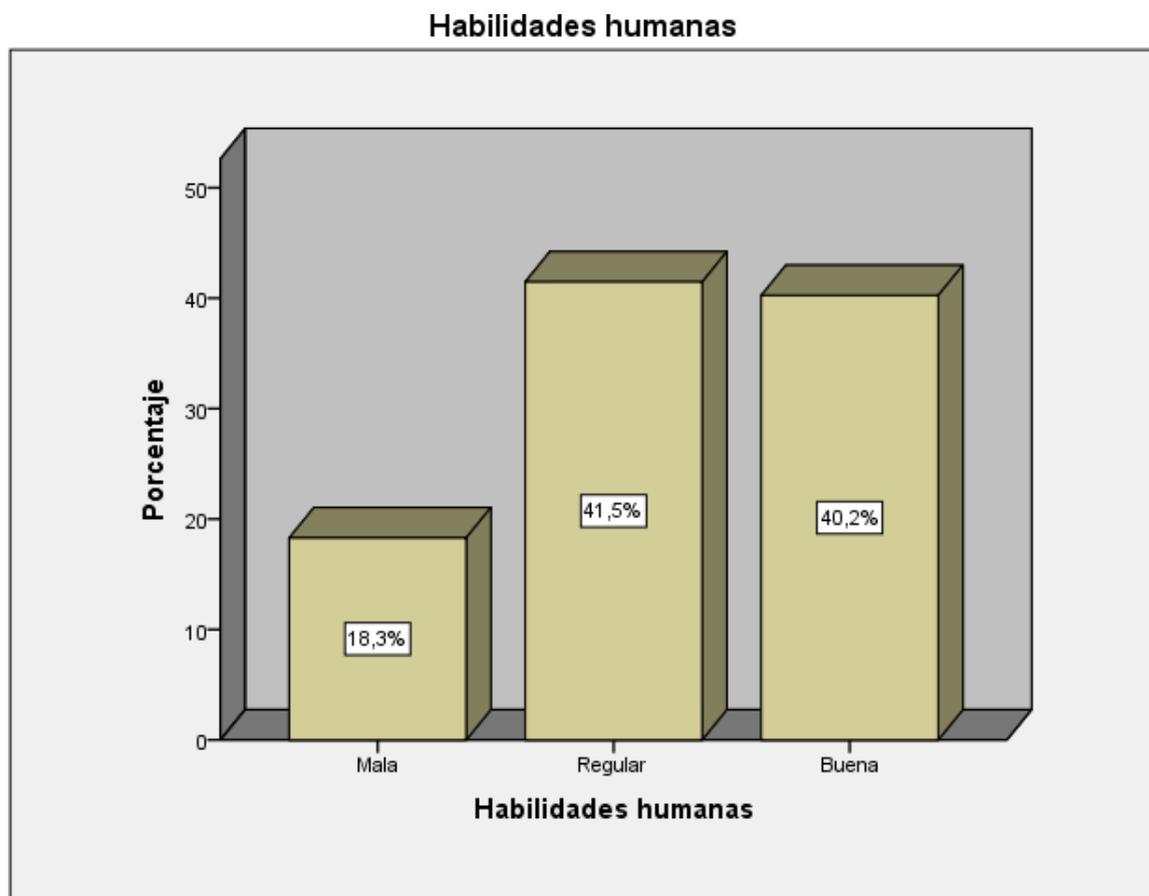
La tabla N° 2 y Figura 2 observamos que 45 administrativos (27.4%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 66 administrativos (40,2%) demuestran un nivel regular y, 53 administrativos (32,3%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel habilidades humanas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	30	18,3
Regular	68	41,5
Buena	66	40,2
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



**Figura 3** Nivel habilidades humanas

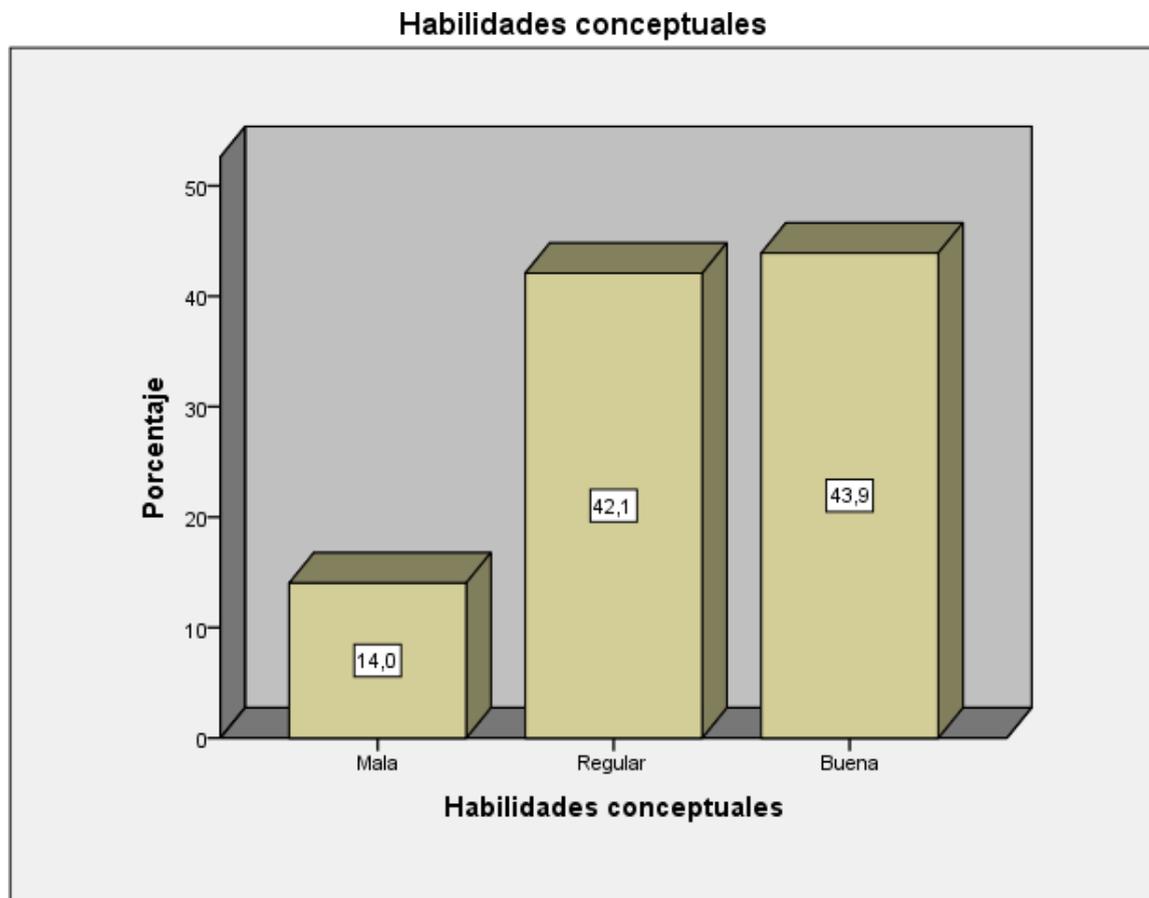
La tabla N° 3 y Figura 3 observamos que 30 administrativos (18.3%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 68 administrativos (41,5%) demuestran un nivel regular y, 66 administrativos (40,2%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel habilidades conceptuales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	14,0
Regular	69	42,1
Buena	72	43,9
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



*Figura 4 Nivel habilidades conceptuales*

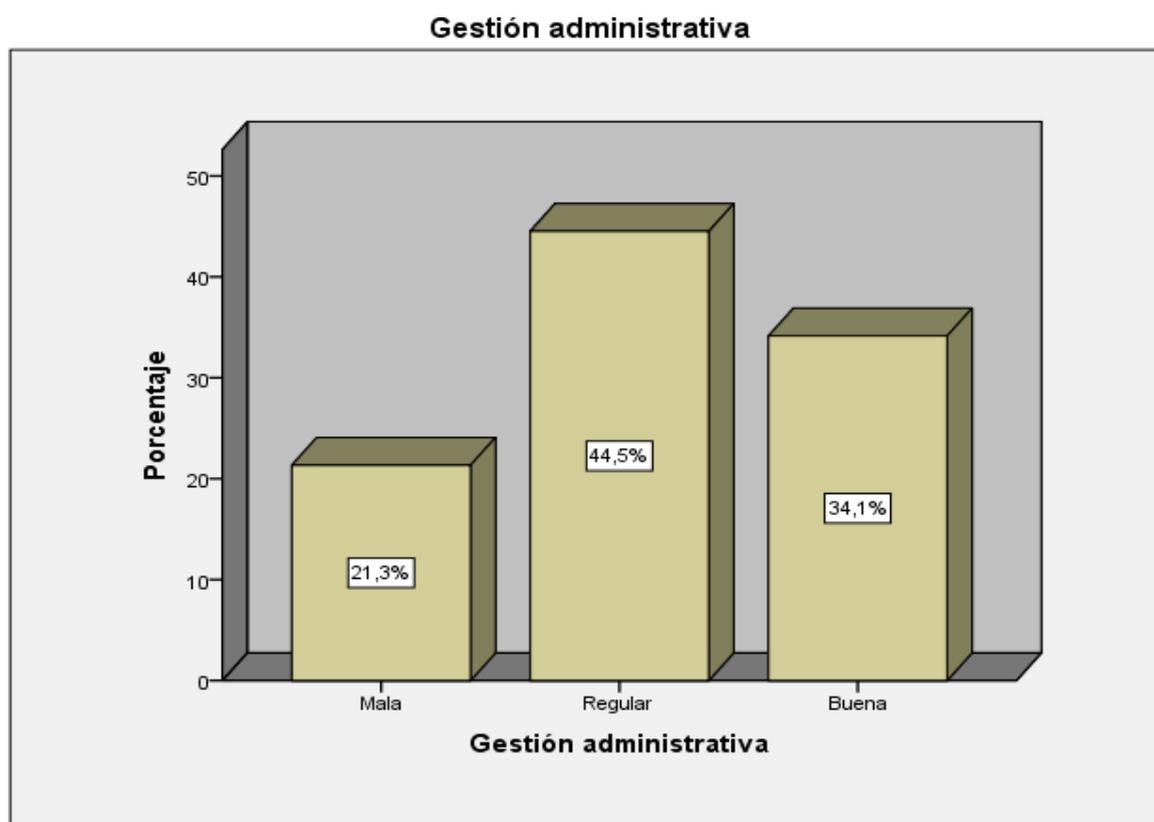
La tabla N° 4 y Figura 4 observamos que 23 administrativos (14%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 69 administrativos (42,1%) demuestran un nivel regular y, 72 administrativos (43,9%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel de gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	35	21,3
Regular	73	44,5
Buena	56	34,1
Total	164	100,0

Fuente: SPSS 26



*Figura 5* Nivel de gestión administrativa

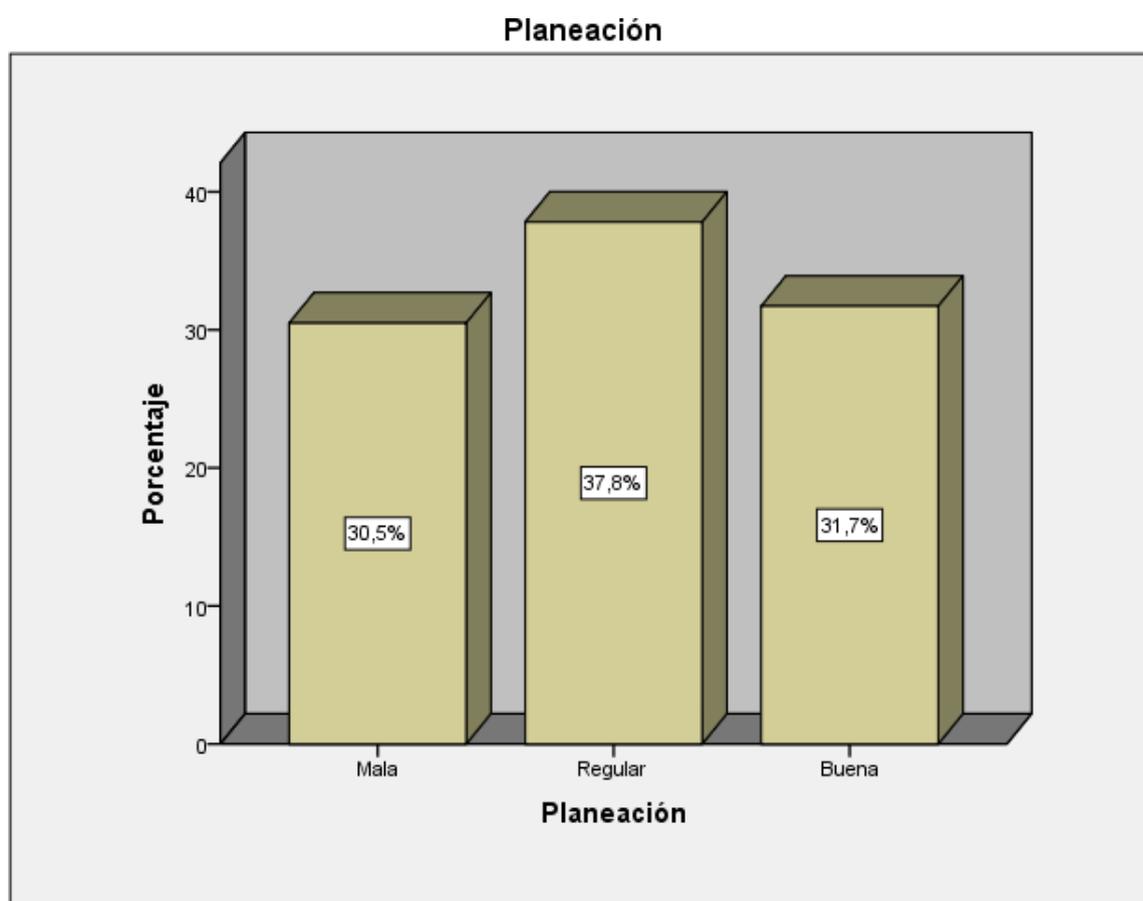
La tabla N° 5 y Figura 5 observamos que 35 administrativos (21.3%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 73 administrativos (44,5%) demuestran un nivel regular y, 56 administrativos (34,1%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel de planeación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	50	30,5
Regular	62	37,8
Buena	52	31,7
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



*Figura 6 Nivel de planeación*

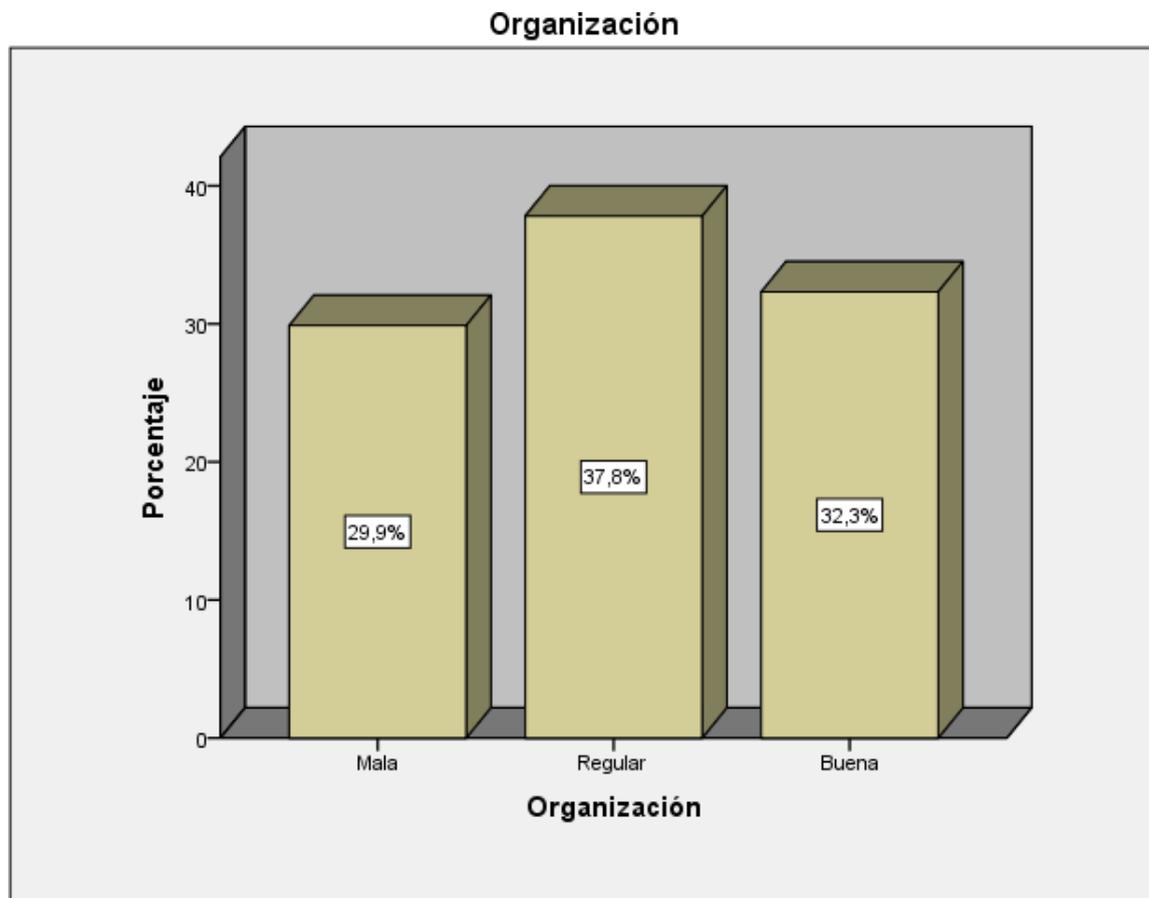
La tabla Nº 6 y Figura 6 observamos que 50 administrativos (30.5%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 62 administrativos (37,8%) demuestran un nivel regular y, 52 administrativos (31,7%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel de organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	49	29,9
Regular	62	37,8
Buena	53	32,3
Total	164	100,0

*Fuente: SPSS 26*



*Figura 7* Nivel de organización

La tabla N° 7 y Figura 7 observamos que 49 administrativos (29.9%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 62 administrativos (37,8%) demuestran un nivel regular y, 53 administrativos (32,3%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla

*Nivel de dirección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	29	17,7
Regular	73	44,5
Buena	62	37,8
Total	164	100,0

Fuente: SPSS 26

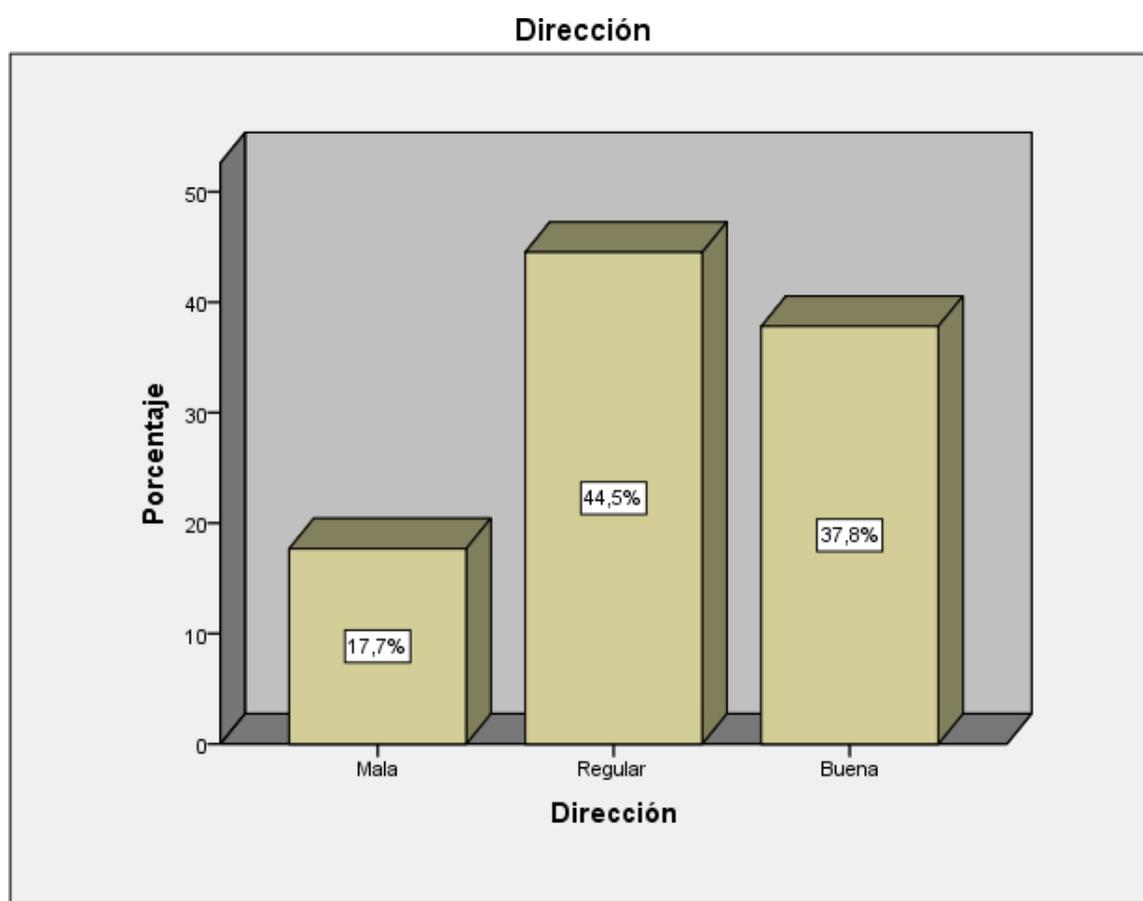


Figura 8 Nivel de dirección

La tabla Nº 8 y Figura 8 observamos que 29 administrativos (17.7%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 73 administrativos (44,5%) demuestran un nivel regular y, 62 administrativos (37,8%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 9

*Nivel de control*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	41	25,0
Regular	63	38,4
Buena	60	36,6
Total	164	100,0

Fuente: SPSS 26

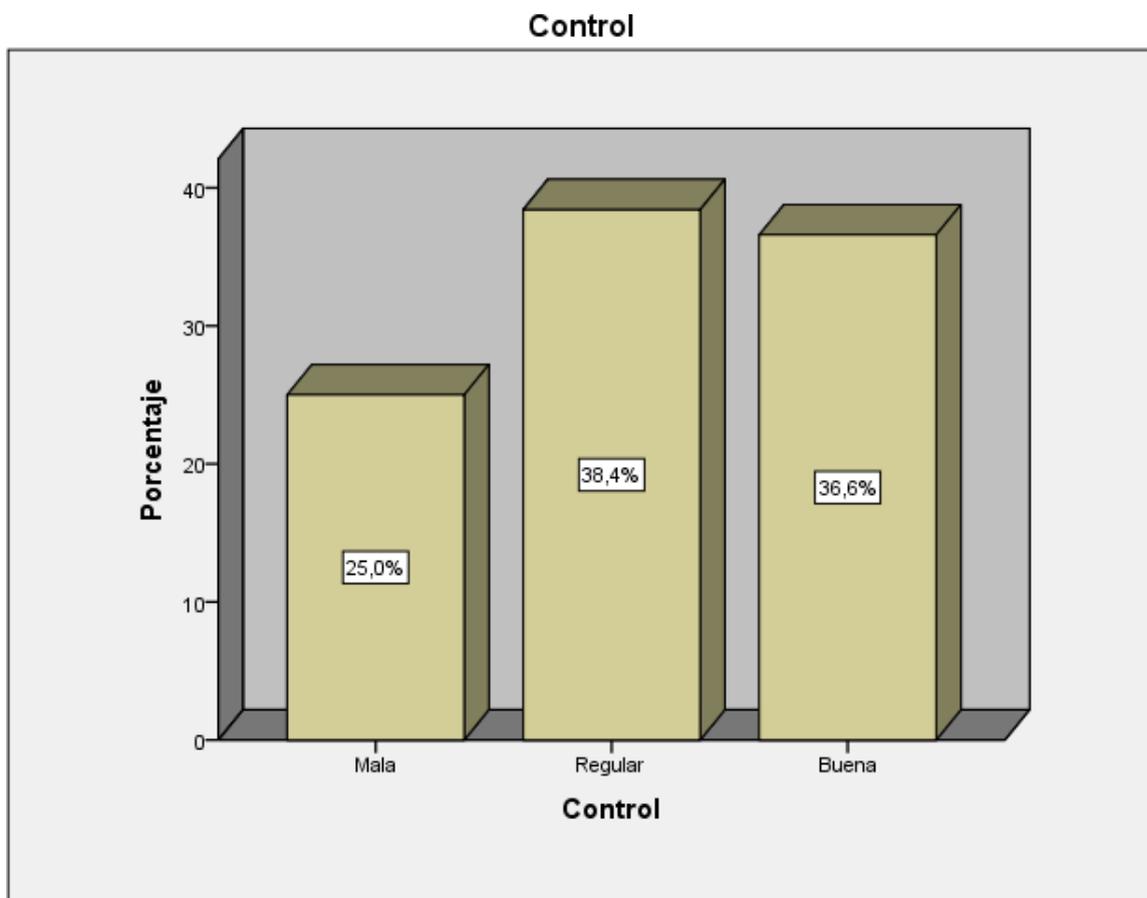


Figura 9 Nivel de control

La tabla N° 9 y Figura 9 observamos que 41 administrativos (25%) demuestran un nivel malo. Así mismo, 63 administrativos (38,4%) demuestran un nivel regular y, 60 administrativos (36,6%) demuestran un nivel bueno de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

## 4.1. Resultados descriptivos

### 4.1.1. Competencias gerenciales y la gestión administrativa

Tabla 10

*Competencias gerenciales y la gestión administrativa*

			Gestión administrativa			Total
			Mala	Regular	Buena	
Competencias gerenciales	Mala	Recuento	35	11	7	53
		% del total	21,3%	6,7%	4,3%	32,3%
	Regular	Recuento	0	52	6	58
		% del total	0,0%	31,7%	3,7%	35,4%
	Buena	Recuento	0	10	43	53
		% del total	0,0%	6,1%	26,2%	32,3%
Total		Recuento	35	73	56	164
		% del total	21,3%	44,5%	34,1%	100,0%



*Figura 10* Competencias gerenciales y la gestión administrativa

En la Tabla 15 se observa que las competencias gerenciales en un nivel malo, el 21.3% de los administrativos percibe un nivel de mala gestión administrativa, por otro lado, las competencias gerenciales en un nivel regular, el 31.7% de los administrativos percibe un nivel regular la gestión administrativa. Asimismo, las competencias gerenciales en un nivel bueno, el 26.2% de los administrativos percibe un nivel bueno de la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

#### 4.1.2. Competencias técnicas y la gestión administrativa

Tabla 11

*Competencias técnicas y la gestión administrativa*

			GestMala	ión administrtriva		Total
				Regular	Buena	
Habilidades técnicas Buena	Mala	Recuento	26	12	7	45
		% del total	15,9%	7,3%	4,3%	27,4%
	Regular	Recuento	9	50	7	66
		% del total	5,5%	30,5%	4,3%	40,2%
	Buena	Recuento	0	11	42	53
		% del total	0,0%	6,7%	25,6%	32,3%
Total		Recuento	35	73	56	164
		% del total	21,3%	44,5%	34,1%	100,0%



Figura 11: Competencias técnicas y la gestión administrativa

En la Tabla 16 se observa que las competencias técnicas en un nivel malo, el 15.9% de los administrativos percibe un nivel de mala gestión administrativa, por otro lado, las competencias técnicas en un nivel regular, el 30.5% de los administrativos percibe un nivel regular la gestión administrativa. Asimismo, las competencias técnicas en un nivel bueno, el 25.6% de los administrativos percibe un nivel bueno de la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

### 4.1.3. Competencias humanas y la gestión administrativa

Tabla 12

*Competencias humanas y la gestión administrativa*

			Gestión administrativa			Total
			Regular	Buena		
Habilidades humanas Buena	Mala	Recuento	30	0	0	30
		% del total	18,3%	0,0%	0,0%	18,3%
	Regular	Recuento	5	50	13	68
		% del total	3,0%	30,5%	7,9%	41,5%
	Buena	Recuento	0	23	43	66
		% del total	0,0%	14,0%	26,2%	40,2%
Total		Recuento	35	73	56	164
		% del total	21,3%	44,5%	34,1%	100,0%



Figura 12: Competencias humanas y la gestión administrativa

En la Tabla 12 se observa que las competencias humanas en un nivel malo, el 18.3% de los administrativos percibe un nivel de mala gestión administrativa, por otro lado, las competencias humanas en un nivel regular, el 30.5% de los administrativos percibe un nivel regular la gestión administrativa. Asimismo, las competencias humanas en un nivel bueno, el 26.2% de los administrativos percibe un nivel bueno de la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud LimaSur, 2020.

#### 4.1.4. Competencias conceptuales y la gestión administrativa

Tabla 13

*Competencias conceptuales y la gestión administrativa*

			Gestión administrativa			Total
			Regular	Buena		
Habilidades conceptuales Buena	Mala	Recuento	23	0	0	23
		% del total	14,0%	0,0%	0,0%	14,0%
	Regular	Recuento	9	53	7	69
		% del total	5,5%	32,3%	4,3%	42,1%
		Recuento	3	20	49	72
		% del total	1,8%	12,2%	29,9%	43,9%
Total		Recuento	35	73	56	164
		% del total	21,3%	44,5%	34,1%	100,0%



*Figura 13: Competencias conceptuales y la gestión administrativa*

En la Tabla 13 se observa que las competencias conceptuales en un nivel malo, el 14% de los administrativos percibe un nivel de mala gestión administrativa, por otro lado, las competencias conceptuales en un nivel regular, el 32.3% de los administrativos percibe un nivel regular la gestión administrativa. Asimismo, las competencias conceptuales en un nivel bueno, el 29.9% de los administrativos percibe un nivel bueno de la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

## 4.2 Análisis de resultados

Para determinar la prueba de normalidad de las variables de investigación se realizó la prueba de Kolmogorov Smirnov, por lo que se propusieron las siguientes hipótesis para probar la normalidad:

Ho: Los datos de las competencias gerenciales provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de las competencias gerenciales no provienen de una distribución normal.

Ho: Los datos de la gestión administrativa provienen de una distribución normal.

H1: Los datos de la gestión administrativa no provienen de una distribución normal.

Asimismo la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

$p > 0.05$ , no se rechaza la Ho.

Tabla 14

### *Prueba de normalidad*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		Competencias gerenciales	Gestión administrativa
	N	164	164
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,00	2,13
	Desviación típica	,806	,736
	Absoluta	,216	,228
Diferencias más extremas	Positiva	,216	,228
	Negativa	-,216	-,223
Z de Kolmogorov-Smirnov		2,762	2,915
Sig. asintót. (bilateral)		,000	,000

a. La distribución de contraste es la Normal.

b. Se han calculado a partir de los datos.

Por tanto, la prueba estadística confirma que la capacidad de gestión y las variables

de gestión administrativa no tienen una distribución normal, por lo que los resultados

permiten la aplicación de estadísticas no paramétricas, y se utiliza el coeficiente de

correlación Rho de Spearman para determinar la relación entre las variables de investigación, que mide el grado de relación entre las variables.

### 3.3. Resultados correlacionales

#### Prueba de hipótesis

##### Hipótesis general

**Ho.** No existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

**Hi.** Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 15

#### *Correlación competencias gerenciales y la gestión administrativa*

Competencias gerenciales		Gestión administrativa		
		Coefficiente de correlación	1,000	,727**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Competencias gerenciales	N	164	164
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,727**	1,000
	Gestión administrativa	Sig. (bilateral)	,000	.
		N	164	164

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

*Fuente:* SPSS 26

En la tabla 15, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,727). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. (Hernández y Mendoza, 2018)



## Hipótesis específica

**Ho.** No existe relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

**Hi.** Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 17

### *Correlación competencias humanas y la gestión administrativa*

			Habilidades humanas	Gestión administrativa
Coefficiente de correlación			1,000	,741**
	Habilidades humanas	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de		N	164	164
Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
Sig. (bilateral)			,000	.
		N	164	164

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Base de datos.

**Fuente:** SPSS 26

En la tabla 17, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,741). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. (Hernández y Mendoza, 2018)

## Hipótesis específica

**Ho.** No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

**Hi.** Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Tabla 18

### *Correlación competencias conceptuales y la gestión administrativa*

		Habilidades conceptuales	Gestión administrativa
Coeficiente de		1,000	,724**
	Habilidades conceptuales	correlación Sig. (bilateral)	,000
Rho de		164	164
	Spearman	Coeficiente de correlación	,724**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	164

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

**Nota:** Base de datos.

**Fuente:** SPSS 26

En la tabla 18, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,688). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. (Hernández y Mendoza, 2018)

#### **IV.DISCUSIÓN**

En el estudio sobre la Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur 2020, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,727). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. Según Boom y Molina (2017) concluyo que las habilidades gerenciales requieren potenciarse en el aspecto corporativo y las adheridas al talento humano. Para Cedeño (2019) concluyo que los resultado del plan de habilidades administrativas, especialmente en el campo de la gestión de recursos humanos, que es una capacidad importante y necesaria para orientar a los empleados. Asimismo Salazar (2016) concluyo que existe resistencia de los gerentes a participar de la investigación, y dentro de los que participaron las competencias que prevalecen son la resolución de conflictos, así como buenas competencias cognitivas y las que menos prevalecen son razonamiento deductivo y pensamiento sistémico.

Encomenderos (2017) concluyó que, en su investigación, se puede determinar que las capacidades de gestión más destacadas en esta área son aquellas que requieren una participación activa, y la gestión administrativa ha alcanzado un alto nivel en su evaluación. El segundo es Ávila (2017), llegué a la conclusión de que frente a los cambios en el paradigma de los colaboradores dentro de la organización, estos suelen ser herramientas efectivas para lograr mayores niveles de competitividad y productividad, enfocar las estrategias de gestión en la gestión de recursos humanos, y buscar lo que Se dice que la propiedad intelectual de Capital no solo permanece en la organización, sino que también continúa desarrollándose y aportando valor agregado. Por otro lado, Cárdenas, Farías y Méndez (2017) concluyeron que los buenos líderes pueden manejar varios factores.

Se logró el objetivo, es decir, indagar sobre la práctica de la gestión administrativa y la educación superior para comprender la práctica de promover la innovación y el emprendimiento en las instituciones educativas. Según (Ramírez, 2020) sobre la competencia, a esto se le llamó en sus inicios calificación, este cambio es el resultado de la adopción de un paradigma diferente de competencia, proceso de formación y aprendizaje relevante. Para (Roegiers, 2017) en este sentido, la habilidad puede

entenderse como la capacidad de una persona para poner en práctica su potencial en una situación concreta. Según Chiavenato (2006), la gestión administrativa se puede entender de manera sencilla, se puede decir que es la forma más efectiva y económica de completar acciones, pasos o procesos para lograr un determinado resultado. El camino es posible.

Para (Daft, 2012) la gestión de las empresas u organizaciones deben de seguir los lineamientos científicos de la teoría administrativa. Las competencias gerenciales se enmarcan dentro de la teoría del desarrollo organizacional de Taylor que se constituyen en una filosofía del trabajo orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de las instituciones, mediante la planificación de procesos. Esta teoría propugna que este desarrollo involucra al talento humano (Garzón, 2005) debido a que estudia los conflictos potenciales entre los colaboradores.

Por otro lado, Daft (2012) resalta que en el enfoque del desarrollo organizacional por el cual las empresas a través del comportamiento mejoran el desempeño en base a un sistema en el cual ponen en práctica las competencias para empoderar a la organización. Por lo tanto se hace referencia a Chiavenato (2010) nos dice que la administración permite dirigir eficientemente la organización mediante una guía de pasos a seguir. Una etapa de estructura donde se define la dirección y la meta de cómo alcanzarlos. Luego es la etapa operativa donde se realizan las actividades necesarias para lograr las metas establecidas en un periodo definido. Según Chiavenato (2009) el desarrollo de las personas implica la ejecución de planes de formación para un crecimiento profesional con la finalidad de mejorar la efectividad en el puesto de trabajo. Es el esfuerzo permanente para mejorar la preparación personal y de los demás colaboradores, la globalización permite que la innovación esté presente en todas las áreas, siendo importante que los trabajadores y colaboradores se encuentren preparados y capacitados para hacerle frente a los retos de este permanente cambios y retos.

En cuanto a la Hipótesis específica 1, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,647). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la

correlación es alta. De acuerdo con Ramírez, Cerón, Cerón y Maya (2017), concluí que la capacidad de gestión de una organización es fundamental para aumentar su probabilidad de competir en el mercado. También concluyeron que están capacitados, educados o educados De los gerentes muestran mejores habilidades para tomar decisiones, liderar y resolver problemas, lo que demuestra que el desarrollo intelectual está relacionado con el éxito competitivo. Para Padilla (2018), llegué a la conclusión de que la gestión del desempeño laboral basada en la gestión de personal requiere de una serie de acciones específicas en las áreas de cambios organizacionales, económicos, materiales, tecnológicos y estructurales en la organización.

Según Kyongo (2016) Los resultados establecieron que la competencia administrativa afectó positiva y significativamente el desempeño de la empresa, instituciones a nivel de empresa y los paquetes de gestión de recursos humanos moderan la correlación entre la competencia administrativa y el ejercicio de la compañía. Según Callirgos (2019) concluyo que se obtuvieron fueron: 12% de la gestión administrativa fueron implementados, el 88% desaprovechó oportunidades que se obtiene del desempeño laboral, también ven el menester de implementar las buenas prácticas asegurando la seguridad de información de acuerdo a normas que se encuentran gerenciales que son las acciones metódicas y ordenadas vigentes.

Asimismo las competencias orientadas al logro de los objetivos organizacionales que deben ser reguladas, por el dominio de técnicas cognoscitivas y prácticas. Según (Fernández, 2010) de esto se puede decir que las competencias gerenciales son las destrezas y actitudes que deben poseer las personas para su desarrollo personal y empresarial. Al respecto Drucker (2002) menciona que el gerente es un colaborador cerebral, que se dedica a pensar, Uriarte (2019) consideraron que es un eterno estudiante que debe estar a la vanguardia de la información y las innovaciones, quedando establecido que las competencias cognitivas son muy importantes dentro de las funciones del gerente.

Para (Calero, 2017), la gestión administrativa se refiere a los procesos que involucran recursos humanos, financieros y materiales utilizados por las instituciones para lograr las metas de bienestar del sector público. Asimismo la planificación como primera dimensión consiste en hacer una selección de metas y proyectos y la manera

en que se harán posible (Chiavenato (2010) para ello es necesario la selección del propósito o tareas básicas de la organización. Los planes están muy relacionados con las políticas de gestión, estas son interpretaciones que orientan la toma de decisiones. Asimismo la planificación es el proceso que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto.

Para Robbins y Coulter (2014), la habilidad gerencial es la habilidad y habilidades que requiere cualquier responsable de la dirección o gestión de la organización; esto requiere de ciertas habilidades, las cuales determinarán la eficiencia del uso de los recursos organizacionales, desde la gestión de recursos humanos y su La capacidad de trabajar comienza.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,741). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p = \text{valor } 0,000$ ) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. Para Velu y Manxhari (2017) concluyo que a mejores competencias gerenciales, mejor desempeño de pequeñas y mediana empresas. Según Madya (2015) concluyo que el impacto de las competencias gerenciales sobre el trabajo de la PYME en municipio de Buffalo City en la provincia del Cabo Oriental de Sudáfrica, este trabajo de tipo descriptivo correlacional concluyo que las habilidades técnicas inherentes a los propietarios tienen un impacto en el desempeño de las PYME.

Según Romero (2017), llegué a la conclusión de que existe un clima organizacional inadecuado en la administración de recursos humanos, lo que genera problemas con los procesos porque no se ejecutan correctamente. Asimismo, debido a la problemática de estos procesos, es necesario optimizar estos procesos. A diferencia de otras pequeñas y medianas empresas que tienen el control total de los procesos de recursos humanos, el autor finalmente propuso un plan estratégico diseñado por el autor para establecer el control en estas áreas.

Para (Briscoe, 2019) Es fundamental que se disponga de información adecuada

para la gestión de los procesos, de modo que son los colaboradores quienes disponen de la mejor manera esta información y darle el valor necesario. Asimismo Abdulrahim y Elbashir (2016) sostiene que el conjunto de profesionales que trabajan y los altos directivos realizan gestión administrativa, al respecto mencionaron que una gestión sólida ayuda a identificar, organizar e implementar las prioridades para potenciar a los recursos disponibles. Para Zhang (2018) refirió que planificar, coordinar y representar son las funciones principales de los gerentes, además de las habilidades conceptuales como la integración, la capacidad de síntesis, de análisis y de motivación son esenciales para los gerentes.

Porque (Rodríguez, 2014) la gestión administrativa se refiere a la revisión y evaluación de la entidad en su conjunto o áreas seleccionadas para determinar su eficiencia. Por tanto, es un mecanismo que nos ayuda a enfocarnos en cuestiones y / o fallas relacionadas con la eficiencia de la entidad. Según Robbins y Coulter (2014), la capacidad de gestión son las características y cualidades de una persona para desempeñar plenamente sus funciones profesionales y determinar su desempeño laboral. Del mismo modo Robbins y Coulter (2014) sostienen que delimitar los fines de la institución para instituir una maniobra para alcanzar y trazar los proyectos de modo que se integre y así sistematizar el desempeño organizacional (p.168) el establecimiento de los objetivos y metas con anticipación permite la creación de estrategias que lleven a lograrlas.

Según Rábago (2010), a la mayoría de las personas no les gusta que las envíen, sin embargo, cuando piensan que son guiadas, asesoradas, guiadas, valoradas y asesoradas por su progreso personal o profesionalismo, su aceptación es muy diferente organización. Según Chiavenato (2010) afirma como un proceso que permite estructurar la entidad de acuerdo al plan estratégico definido, estableciendo el modelo organizativo y estructura interna.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, el resultado demuestra que existe una correlación entre variables, lo cual se confirma con el valor de  $p = 0.000 < 0.005$  y una correlación de (Rho 0,688). La conclusión, a través de estos resultados se puede confirmar que es significativo ( $p$ =valor 0,000) se acepta la hipótesis alterna, y la correlación es alta. (Hernández y Mendoza, 2018), Según Aslan y Pamukcu (2017)

concluyo que los futuros gerentes deben ser tomados de las mismas empresas, y que luego de un adecuado adiestramiento serán gerentes muy calificados. De igual forma, Quispe y Gutiérrez (2018) concluyeron que con la mejora y mejora de las capacidades de gestión, la toma de decisiones será más certera y eficiente, por lo que la gestión de recursos humanos contará con diferentes métodos de procesamiento, y la correlación entre las dos variables Alta y plena.

Además, Suricaqui (2017) concluyó que el proceso de gestión administrativa impactará en el desarrollo del desempeño laboral, conduciendo al reajuste del modelo de organización y gestión, que debe producir un ambiente docente centrado en el desarrollo, 3% son defectuosos, 56,3 % son normales, 42,1% efectivos, la correlación es ( $Rho = 0,673$  y  $p = 0,000$ ) Para Barrera, Armenderos, Armenderos, Morales y Ramírez (2016), concluí que suficientes habilidades de gestión son beneficiosas para las relaciones interpersonales, la eficiencia de los empleados, el desempeño constante y para promover el compromiso de los socios con la organización y con los clientes. Al respecto, Cuevas y Rodríguez (2017) concluyeron que la responsabilidad social de los líderes organizacionales realizó un estudio cualitativo que se centró en el análisis ético desde la filosofía y la generalidad.

Como resultado, se plantean las responsabilidades existentes entre la empresa y el gobierno, lo cual es resultado de la geopolítica multilateral en el sistema de tipo neoliberal. La conclusión a la que se llega en este estudio es que al construir prototipos, reflexionamos sobre nuestras responsabilidades en la toma de decisiones efectivas, que a su vez son moralmente efectivas. Según (Robbins y Coulter, 2014) indico que las competencias gerenciales son un acumulo de capacidades que permiten el perfeccionamiento y armonía del colaborador con el puesto de trabajo. Cabe mencionar que también son llamadas interpersonales, y que encuentran su desarrollo en el trabajo en equipo (Kants, 2009). Las competencias técnicas o de gestión son asociadas a los procesos aprendidos a través de la experiencia y a la formación en otras organizaciones, éstas comprenden conocer el manejo del tiempo, gestión económica, lectura de datos estadísticos y financieros, manejo de personas entre otras competencias.

Según Chiavenato (2007) también cree que la gestión administrativa se basa en los

cuatro procesos administrativos de planificación, organización, orientación y control. De igual modo Robbins y Coulter (2014) menciona que entre las competencias gerenciales se debe considerar a las competencias de la comunicación que permite intercambiar y transmitir información, la misma que puede ser formal (relacionado a las actividades de la organización) o informal (red de contactos); la negociación, competencias para la planeación (gestión de proyectos) y el uso racional del tiempo, trabajo en equipo, competencias para la globalización, uso de normas y manejo personal adecuados y un gran equilibrio en los asuntos personales.

Gairín y Mercader (2018) mencionaron que las organizaciones buscan capital intelectual que les ayude a alcanzar sus objetivos estratégicos y financieros, teniendo en cuenta el constante cambio y desarrollo del mercado laboral. Para Chiavenato (2010) la define como el proceso mediante el cual el gerente o directivo supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida. Asimismo para una apropiada supervisión la dirección es fundamental para comprobar la consecución de las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien capacitado, para absolver o resolver las dificultades que se presentan a diario en la entidad. Por último es una labor diligente de vigilar y guiar a los empleados, con la finalidad de hacer funcionar al grupo.

Según para Chiavenato (2010) la define como el proceso mediante el cual el gerente o directivo supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida. Asimismo para una apropiada supervisión la dirección es fundamental para comprobar la consecución de las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien capacitado, para absolver o resolver las dificultades que se presentan a diario en la entidad. Por último es una labor diligente de vigilar y guiar a los empleados, con la finalidad de hacer funcionar al grupo. Según (Robbins y Coulter, 2014), por otro lado, las políticas organizacionales, el aprendizaje organizacional transforman la gestión del conocimiento, hacen que la organización sea más productiva y dinámica, y buscan la innovación basada en la transformación.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** Concluyó que el coeficiente es 0.727, por lo tanto denota un grado de correlación alta y directa, es decir, mientras que exista menor nivel de competencias gerenciales percibida por los administrativos en la gestión administrativa también presentará un nivel bajo. La significancia resultó ser menor que 0.05.

**Segunda:** Concluyó que el coeficiente es 0.647, por lo tanto denota un grado de correlación moderada y directa, es decir, mientras que exista menor nivel de competencias técnicas percibida por los administrativos en la gestión administrativa también presentará un nivel bajo. La significancia resultó ser menor que 0.05.

**Tercera:** Concluyó que el coeficiente es 0.741, por lo tanto denota un grado de correlación alta y directa, es decir, mientras que exista menor nivel de competencias humanas percibida por los administrativos en la gestión administrativa también presentará un nivel bajo. La significancia resultó ser menor que 0.05.

**Cuarta:** Concluyó que el coeficiente es 0.724, por lo tanto denota un grado de correlación alta y directa, es decir, mientras que exista menor nivel de competencias conceptuales percibida por los administrativos en la gestión administrativa también presentará un nivel bajo. La significancia resultó ser menor que 0.05.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Primera: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur realizar capacitaciones sobre competencias gerenciales al personal administrativo para una correcta gestión en la entidad pública, asimismo verificar los procedimientos de la gestión administrativa y realizar una redefinición de los mismos para lograr que mejore la calidad de atención.

Segunda: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes de Salud Lima, desarrollar las habilidades técnicas, para realizar una reformulación de los documentos de gestión y permitir un adecuado entendimiento de los procedimientos y del plan estratégico para la distribución de responsabilidades.

Tercera: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes de Salud Lima, desarrollar las habilidades humanas, para realizar un mapeo de puestos y realizar un sistema que permita supervisar los procedimientos que evitan que la institución brinde una atención de calidad.

Cuarta: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes de Salud Lima, desarrollar las habilidades conceptuales, para plantear proyectos que puedan ayudar a la oportuna respuesta de los requerimientos que ingresen a la Institución. Asimismo de logística y abastecimiento realizar una inspección para poder determinar si las instalaciones están correctamente implementadas.

Quinta: Se sugiere ampliar el estudio con las mismas variables en los servidores públicos de los diferentes ministerios del estado, debido a que la capacidad de respuesta del estado ha sido sobrepasada en la actualidad, poniendo en evidencia las carencias de las competencias gerenciales, administrativas y de gestión entre los administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

## REFERENCIAS

- Abdulrahim, A.A. y Elbashir, K.H. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality en Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management* Vol.8, (26). Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/fcbd/639044feaefe3bc7f50ac52aae02352b05ee.pdf>
- Actualidad empresa. (2013). *Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo*. <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- Araujo, L.I. (2018) *Influencia de las competencias gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. (Tesis de MBA, Universidad Andina Simón Bolívar) Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://url2.cl/eSFFY>
- Arbizu, F. (2018). Garantía de Calidad de Cualificaciones Intermedias de la Industria Farmacéutica. *Revista digital de investigación en docencia universitaria*, 12 (2), 180-203. doi: <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.736>
- Aslan, y Pamukcu (2017) Managerial competencies and impacto n management levels, *International Journal od advanced research in Management and Social Sciences* 6-9- September 2017. ISSN: 2278-6236 Recuperado de: <https://url2.cl/CMLtU>
- Ávila, C. (2017) *Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera*. Universidad Central. Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3fxDhGt>.
- Barrera, D. Armenderos, M. Armenderos, Y. Morales, J. Ramirez, B. (2016). Competencias directivas en el sector industrial: medición del desempeño en empresas de Coahuila, México. *Revista internacional administración y finanzas*, 9 (3), 1-28. México. Recuperado de [https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf\\_2/riaf-v9n3-2016/RIAF-V9N3-2016-1.pdf](https://www.theibfr.com/download/riaf/2012-riaf_2/riaf-v9n3-2016/RIAF-V9N3-2016-1.pdf)

- Benavides, O. (2002) *Competencias y competitividad: diseño para organizaciones Latinoamericanas*. Colombia McGraw Hill.
- Boom, C., Eckardt, E., Lepack, D. y Boselie, P. (2017). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *The international journal of Human Resource Management*, 29 (1): 34-67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>.
- Briscoe, G (2019) *Administrative management*. The institute of administrative management. Recuperado de <http://www.instan.org/index>
- Bunge, M. (2001) *Science. His method and his philosophy*. Fourth edition. Buenos Aires. Editorial Sudamericana.
- Calero Mora, J.D.P. (2017). *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial. Huaral, 2015*.
- Callirgos, D.E. (2019) *Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019* (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos\\_DLC\\_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. (2017). ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. *Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, XV (1), 19-35. Obtenido de <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>.
- Castaneda, D.I., Manrique, L.F. and Cuellar, S. (2018). Is organizational learning being absorbed by knowledge management? A systematic review. *Journal of Knowledge Management*, 22 (2):299-325. <https://doi.org/10.1108/JKM-01-017-0041>.
- Cedeño, L. (2019). *Programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano en una Escuela de Educación Básica del Guayas 2018* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43113/Cede%b3%b1o\\_GLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43113/Cede%b3%b1o_GLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chamorro, J. N. (2019) *Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del establecimiento penitenciario Trujillo -Varones, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú.
- Chiavenato, I. (2006) *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). (C. L. De la Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serrano, Trads.) México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. 8va. Ed. México: Mc. Graw Hill,
- Chiavenato, I. (2010) *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (5° Ed). Mexico: McGraw-Hill.
- Chiliquinga, E. (2013) *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. México: Bitstream.
- Cuevas, R., & Rodríguez, R. (2017) Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. *Pensamiento & Gestión, XLII (42)*, 1-25. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/pege.41.9704>
- Daft, R. L. (2012). *Teoría y diseño organizacional*. México: Cenage Learning.
- Dewi, T., Pitara, T., Mahanggoro, S. & Urmila, M. (2018). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in YOGYAKARTA. *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 7 (3), 247-254, doi:10.18196/jmmr.7379.
- Drucker, P. (2002) *Gerencia por resultados*. (2da. Ed). USA: Editorial Harper Collins.
- Encomenderos, A. (2017). *Competencias directivas en instituciones educativas públicas y privadas del distrito de Tarapoto, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30896>
- Esan (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Noticias y novedades Esan. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>.

- Fernández, C.A. (2016). *Modelo sobre competencias gerenciales para el personal directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en enfoque de organizaciones inteligentes* (tesis doctoral, Tecana American University) Caracas, Venezuela. Recuperado de: [https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis\\_carlos\\_fernandez\\_bravo.pdf](https://tauniversity.org/sites/default/files/tesis/tesis_carlos_fernandez_bravo.pdf)
- Fernández, E. (2010) *Business administration: an interdisciplinary approach*. Madrid: Paraninfo.
- Fernández, T. (2018). *Trends in Human Capital 2018 Mexico*. Deloitte. Recovered from <https://bit.ly/3fx6WjM>
- Gairín, J. and Mercader, C. (2018) *Leadership and talent management in organizations*. Editorial. Wolters Kluwer Spain. ISBN: 978-84-9987-187-5
- García, F.J., Boom, E. y Molina, S. J. (2017) Habilidades del gerente en el clima organizacional del Sector Palmicultor en el departamento del Cesar. Colombia. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 21 (2), pp. 1-21. *Universidad Nacional de Misiones, Misiones, Argentina*. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Garzón C., M. (2005) *El desarrollo organizacional y el cambio planeado*. Bogotá: Centro editorial Universidad del Rosario.
- Gómez, M. (2016). Modelo estratégico de aprendizaje organizacional para impulsar la competitividad municipal. *Pensamiento & Gestión*, 40: 1-36. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64646279001.pdf>
- Gruden, N. Stare, A. (2018). The Influence of Behavioral Competencies on Project Performance. *Project Management Journal*, 49 (3), 98–109. <https://doi.org/10.1177/8756972818770841>.
- Harrison, J. Boivie, S. Sharg, N. Gentry, R. (2018). Saving Face: How Exit in Response to Negative Press and Star Analyst Downgrades Reflects Reputation Maintenance by Directors. *Academy of Management Journal*, 61 (3). <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0471>
- Harter, J. (2018). Economía. Recuperado <https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>.

- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2011). *Comportamiento organizacional*. (10ma. Edición) Mexico: Thomson.
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, M. (2014) *Metodología de la Investigación. 6a ed.* México: Mc Graw Hill.
- Hoffman, R., y Shipper, F. (2012). The impact of managerial skills on employee outcomes: A cross cultural study. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (7), 1414-1435. DOI: 10.1080/09585192.2011.581635
- Inchaustegui, J. (2019). La base teórica de las competencias en educación. *Revista educare*, 23 (74). Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/356/35657597006/html/index.html>
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Avances en el desarrollo de los recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36 (2): 312-318. <http://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4493>
- Katz, R. L. (2009) *Skills of an Effective Administrator*, (2nd Edition) (Originally Published in 1974), Harvard Business School Publishing, Boston, MA
- Kyongo, J.K. (2016). *Management Competence, Firm-Level Institutions, Human Resource Management Bundles And Performance Of Companies Listed On The Nairobi Securities Exchange*. (Doctoral Thesis, Nairobi University) recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/0e0a/bf69744f3d99d98d2a3d12b88ad1141322ae.pdf>
- Laureiro, D. y Brusoni, S. (2018). Cognitive flexibility and adaptive decision- making: Evidence from a laboratory study of expert decision makers. *Strategic Management Journal*, 39 (4): 1031-1058. <https://doi.org/10.1002/smj.2774>
- Madya, B. (2015). *The Impact of Managerial Competencies on the Perfomance of Smes in the Buffalo City Municipality* (Tesis doctoral, University of Fort Hare) Recuperado de: <https://url2.cl/Fgdic>

- Mulaa, J. (2018). Organizational Learning and Competitive Advantage. Handbook of Research on Knowledge Management for Contemporary Business Environments, 1-19. DOI: 10.4018/978-1-5225-3725-0.ch006
- Munch, G. L. (2007). *Administración primera edición*. México: Pearson Educación.
- Münch, L. (1997) *Fundamentos de administración: casos y prácticas* (Segunda ed.). México D.F., México: Editorial Trillas S.A.
- Münch, L. (2010) *Administración, gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. México: D.R. © 2010 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.
- Ormerod, R. (2019). The *history and ideas of sociological functionalism: Talcott Parsons, moderno sociological theory, and the relevance for OR*. Journal of the Operational Research Society, 3 (1): 1-10.  
<https://doi.org/10.1080/01605682.2019.1640590>.
- Padilla (2018) *La administración y la influencia en el desempeño laboral del Hospital Nacional Alberto Sabogal año 2018*.
- Parra-Penagos, C. & Rodríguez-Fonseca, F. (2016). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las empresas. *Revista de investigación desarrollo innovador*, 6 (2), 131-143. doi: <http://dx.doi.org/10.19053/20278306.4602>
- Qi, C. & Chau, P. (2017) Will enterprise social networking systems promote knowledge management and organizational learning? An empirical study. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 28 (1): 31-57. <https://doi.org/10.1080/10919392.2018.1407081>
- Quispe, E. y Gutiérrez, J. (2018) *Competencias directivas y gestión de recursos Humanos en las Instituciones Educativas del Nivel Primario del Distrito de Ayacucho, 2017* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20500.12692/28341>
- Rábago, E. (2010) *Gestión por competencias. Un enfoque para mejorar el rendimiento personal y empresarial*. Editorial Netbiblo. S.L. España. Recuperado de <https://bit.ly/36iby9l>
- Ramírez, J. Cerón, H. Cerón, A. y Maya, N. (2017). Las competencias directivas base de la competitividad empresarial: Un estudio correlacional. *Revista administrativa y de finanzas*, 4 (12), 87-98. México. Recuperado de [http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion\\_y\\_Finanzas/](http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/)

vol

4num12/Revista\_de%20Administraci%C3%B3n\_y\_Finanzas\_V4\_N12\_7.pdf

- Robbins, S. y Coulter, M. (2014) *Administración* (12ª ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Versión Online disponible en: [https://www.academia.edu/36872626/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/36872626/Administracion_libro_12_edicion)
- Robbins, S. y Judge, T. (2013) *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación
- Rodríguez Cerna, L. (2014) *El desempeño del Órgano de Control Institucional y la eficacia de la gestión administrativa de Recursos Humanos*.
- Rodríguez, M. (2018) *Competencias laborales y gestión del talento humano de los docentes de secundaria de la Red N°05, Ugel Ventanilla, 2018* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23798>.
- Roegiers, X. (2017). *Marco conceptual de la educación por competencias*. Unesco. Recuperado de [http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciasassessment\\_spa.pdf](http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciasassessment_spa.pdf)
- Romero, N. (2016). Los cinco problemas más comunes de Recursos Humanos. *Revista recursos humanos*. <https://revistarecursoshumanos.com/2016/03/16/los-cinco-problemas-mas-comunes-de-recursos-humanos/>.
- Romero, W. (2017) *Gestión administrativa y los recursos humanos en las pymes de suministros electrónicos en el sector Norte de Guayaquil* (tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16827/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- Rongrong, Y., Matthew, B. y Nowar, R. (2019). Exploring impact of future flexible working molde evolution on urban environment, economy and planning. *Journal of Urban Management*, 8 (3): 447-457. <https://doi.org/10.1016/j.jum.2019.05.002>.
- Sagi-Vela, L. (2004) *Gestión por competencias*. Editorial E S IC . Madrid, E s p a ñ a. Recuperado de <https://bit.ly/3a8EByj>

- Salazar, C.A. (2016) *Competencias gerenciales del administrador en empresas en crisis* (Tesis de maestría, Universidad EAFIT-Escuela de Administración) Medellín. Recuperado de: <https://core.ac.uk/download/pdf/159381488.pdf>
- Sazesh, A. y Siadat, S. (2018). The Relationship between Quantum Management and Organizational Agility in Ministry of Roads and Urban Development of Golestan Province, Iran. *Dutch Journal of Finance and Management*, 2(2), 51-53. <https://doi.org/10.29333/djfm/5827>
- Social Shared Corporate (2018). *Tendencias en recursos humanos para 2018*. Social Shared. Recuperado de <https://bit.ly/2Zsfi6G>
- Surichaqui, E. E. (2017) *Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016* (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16152>
- Uriarte, J. (2019) *Control de gestión. Características.co. 07-2019*. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/control-de-gestion>
- Valle, I. (2006). *Competencias laborales, origen del término*. Recuperado de [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias\\_laborales.\\_origenes\\_d el\\_termino.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/competencias_laborales._origenes_d el_termino.pdf)
- Veliu, L. & Manxhari, M. (2017) The impact of managerial competencies on business performance: SME`s in Kosovo. *Vadyba Journal of Management* 1 (30) ISSN 1648-7974 Recuperado de [https://www.ltv\(Tk.lt/file/zurnalai/07\\_Veliu.pdf](https://www.ltv(Tk.lt/file/zurnalai/07_Veliu.pdf).
- Zhang, T. (2018) *The responsibilities and attributes of managers today*. (Master thesis, Vaasan Ammttikorkeakoulu University of applied sciences).Finland. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/cf3f/43d7edb99a8e4f450e8ed32b59523e6e0be3.pdf>.

## ANEXOS

**ANEXO 1 Matriz de consistencia**

**Título:** Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Determinar la relación entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades humanas y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p>	<b>Variable 1: Competencias gerenciales</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Habilidades Técnicas	Planifica el trabajo. Fija metas. Administración efectiva del tiempo.	1 – 7	Escala de Licker Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)	Malo (30-70)
			Habilidades humanas	Manejo de recursos materiales. Capacidad de negociación.  Comunicación Trabajo en equipo.	8-17	Casi, Nunca (2)  Nunca (1)	Regular (71-110)
			Habilidades conceptuales	Toma decisiones adecuadas Soluciona problemas Empatía  Capacidad organizacional Se anticipa a situaciones futuras. Fija objetivos y crea metas. Conocimientos en las áreas Culturas y costumbres.	18 – 30		Buena (111-150)
			<b>Variable 2: Gestión administrativa</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Planeación	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos.	1-6		Malo (24-56)
			Organización	Elaboración de planes Administración estratégica	7-12		
			Dirección	Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas.	13-18	Siempre (5) Casi siempre (4)	Regular (57-88)

			Control	Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.  Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	19-24	A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Buena (89-120)
--	--	--	---------	---	-------	---	-------------------

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> Investigación básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional</p> <p><b>Método:</b> Hipotético-deductivo</p>	<p>Para Hernández et al. (2018) es un grupo total de personas o individuos que serán parte de un estudio con fines únicamente investigativos, y comprende 286 administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.</p> <p>Muestra Es probabilística porque trabajará con parte de la población. La muestra se estableció considerando 164 administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur. La técnica es aleatorio simple.</p>	<p>Variable 1: Competencias gerenciales  Ficha técnica de la variable 1  Nombre : Instrumento de competencias gerenciales  Autora : Chamorro, J. N. (2019)  Adaptado Por Rosario Juliana Lopez Almeida  Objetivo Describir el nivel de competencias gerenciales  Población Trabajadores que laboran en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020  Estructura El Cuestionario consta de 30 ítems  Escala Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)  Niveles Malo (30-70), Regular (71-110), Buena (111-150)</p> <p>Variable 2: gestión administrativa  Ficha técnica de la variable 2  Nombre : Instrumento de gestión administrativa 2019.  Autora : Chamorro, J. N. (2019)  Adaptado Por Rosario Juliana Lopez Almeida  Objetivo Describir el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones  Población Administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur  Estructura El Cuestionario consta de 22 ítems  Escala Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)  Niveles Bajo (24-56), Medio (57-88), Alto (89-120)</p>	<p>Después de recopilar datos con la ayuda de pruebas, se realizó un análisis cuantitativo. Todos los datos han sido sistematizados, y ordenados según tablas de frecuencia y distribución porcentual, cada tabla diseñada según los estándares del investigador. Lo llevados al SPSS 24 para su análisis estadístico con el Rho de Spearman, ya que los datos eran ordinales y numéricos; porque vienen de un instrumento validado, y de esta manera obtener los cuadros, estadísticas y determinar las correlaciones entre las variables.</p>

Tabla

*Operacionalización de la variable competencias gerenciales*

*Fuente: Chamorro, J. N. (2019)*

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala medición	de	Niveles y rangos
<p>Para Robbins y Coulter (2014) las competencias gerenciales son aquellas habilidades y destrezas que requiere cualquier persona que esté a cargo de la dirección o gerencia de una organización; las cuales requieren de ciertas habilidades que determinarán la eficiencia en la utilización de los recursos de la organización, comenzando por la administración del recurso humano y de sus capacidades laborales.</p>	<p>La variable competencias gerenciales es observada través de tres dimensiones: habilidades técnicas, habilidades humanas, habilidades conceptuales, y con quince indicadores, 30 ítems, la escala de medición Likert: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1), con sus respectivos niveles: bueno, regular, malo establece la manera de medir la variable de estudio.</p>	Habilidades técnicas	<p>Planifica el trabajo. Fija metas. Administración efectiva del tiempo. Manejo de recursos materiales. Capacidad de negociación.</p>	<p>1 – 7  8-17</p>	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)</p>		<p>Malo (30-70)</p>
		Habilidades humanas	<p>Comunicación Trabajo en equipo. Toma decisiones adecuadas Soluciona problemas Empatía</p>	<p>18 – 30</p>	<p>Casi, Nunca (2) Nunca (1)</p>		<p>Regular (71-110)</p>
		Habilidades conceptuales	<p>Capacidad organizacional Se anticipa a situaciones futuras. Fija objetivos y crea metas. Conocimientos en las áreas Culturas y costumbres.</p>				<p>Buena (111-150)</p>

Tabla

*Operacionalización de la variable gestión administrativa*

*Fuente: Chamorro, J. N. (2019)*

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la Planificar, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización, es así que la gestión administrativa tiene algunas teorías como, Teoría Científica y Teoría Clásica.</p>	<p>La variable gestión administrativa es observada través de tres dimensiones: planeación, organización, dirección, control, y con 16 indicadores, 24 ítems, la escala de medición Likert: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1), con sus respectivos niveles: bueno, regular, malo establece la manera de medir la variable de estudio.</p>	Planeación	<p>Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica</p>	1-6	<p>Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)</p>	Malo (24-56)
		Organización	<p>Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas.</p>	7-12	<p>Casi, Nunca (2) Nunca (1)</p>	Regular (57-88)
		Dirección	<p>Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.</p>	13-18		Buena (89-120)
		Control	<p>Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos</p>	19-24		

Aplicando la siguiente formula se determinó la muestra.

N =	286	$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$
Z =	1.96	
P =	0.5	
Q =	0.5	
d =	0.05	

n = 164.190567

Figura 1: Esquema de formula estadística.

Ficha técnica

### **Variable 1: Competencias gerenciales**

Ficha técnica de la variable 1

Nombre	: Instrumento de competencias gerenciales
Autora	: Chamorro, J. N. (2019)
Adaptado	Por Rosario Juliana Lopez Almeida
Objetivo	Describir el nivel de competencias gerenciales
Población	Trabajadores que laboran en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020
Estructura	El Cuestionario consta de 30 ítems
Escala	Siempre (5), Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)
Niveles	Malo (30-70), Regular (71-110), Buena (111-150)

### **Variable 2: gestión administrativa**

Ficha técnica de la variable 2

Nombre	: Instrumento de gestión administrativa 2019.
Autora	: Chamorro, J. N. (2019)
Adaptado	Por Rosario Juliana Lopez Almeida
Objetivo	Describir el nivel de gestión administrativa y sus dimensiones
Población	Administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur
Estructura	El Cuestionario consta de 22 ítems

Escala Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2)  
 Nunca (1)  
 Niveles Bajo (24-56), Medio (57-88), Alto (89-120)

Tabla 4

*Validez de instrumentos*

Validador	Resultado
Dr. Marco Antonio Candía Menor	Aplicable
MBA. Mercedes Evangelina López Almeida	Aplicable

*Fuente:* Certificado de validez

Tabla 5

*Confiabilidad de instrumentos*

Alfa de Cronbach	N° de ítems
0, 830	30
0, 852	24

*Fuente:* SPSS 24

**Anexo 2:**  
**Instrumentos de medición**

**Cuestionario N° 1 Variable a medir: Competencias gerenciales**

Instrumento de medición del Competencias gerenciales

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada con su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.					
2	Habilidad para planificar un trabajo.					
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.					
4	Habilidad para definir prioridades.					
5	Habilidad para fijar metas.					
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.					
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.					
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>					
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.					
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.					
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.					
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.					
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.					
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.					

14	Habilidad para manejar crisis.					
15	Habilidad para solucionar problemas.					
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.					
17	Excelente habilidad de coaching.					
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>					
18	Flexibilidad del pensamiento.					
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.					
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.					
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.					
22	Se anticipa a situaciones futuras.					
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.					
24	Habilidad por fijar objetivos					
25	Habilidad por precisar metas					
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.					
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.					
28	Conocimiento de herramientas informáticas.					
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.					
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.					

*Fuente:* Chamorro, J. N. (2019)

## Instrumentos de medición de las variables

### Cuestionario escala de medición: Gestión administrativa

Estimado colaborador, esta encuesta es anónima le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por nuestra parte nos comprometemos a que la información dada tenga un carácter estrictamente confidencial y de uso exclusivamente reservado a fines de investigación.

Marque con un aspa (X) la respuesta que considere acertada desde su punto de vista, según las siguientes alternativas

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

	<b>Dimensión planeación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
	<b>Dimensión organización</b>					
7	La institución cuenta con un organigrama funcional					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales					
	<b>Dimensión dirección</b>					

13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo					
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias					
	<b>Dimensión control</b>					
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					

*Fuente:* Chamorro, J. N. (2019)

### Anexo 3

### Base de datos de la prueba piloto

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	var
1	3	4	3	2	4	5	4	3	2	1	1	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	
2	5	2	5	5	2	4	1	3	3	1	2	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	
3	2	1	4	1	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	1	5	2	5	3	4	4	2	3	1	1	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	
5	1	1	3	4	5	5	2	2	4	3	1	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	
6	1	3	2	1	5	5	3	3	2	4	2	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	
7	1	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	
8	3	5	2	5	2	5	5	2	5	2	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	
9	5	4	3	2	1	1	5	4	3	2	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	
10	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	
11	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
12	1	4	2	3	1	5	4	4	2	3	3	3	4	2	3	1	5	4	3	2	1	3	1	4	4	2	3	1	3	4	
13	2	4	3	2	1	1	1	4	1	3	5	5	2	2	4	2	4	1	3	3	1	4	3	5	2	2	4	3	5	5	
14	5	1	3	3	1	2	5	5	5	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5	5	5	2	4	5	3	3	2	4	2	1	
15	1	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	5	2	3	1	4	4	2	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	
16	2	4	2	3	1	1	3	1	5	3	2	2	1	5	2	2	4	3	1	5	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	
17	2	2	2	4	3	1	4	2	5	3	3	3	2	5	3	3	2	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	
18	5	3	3	2	4	2	2	3	4	5	5	2	3	4	5	2	3	2	3	4	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	
19	5	5	2	3	2	3	5	2	5	5	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	
20	4	5	2	5	2	5	1	4	2	1	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	

#### Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Casos Válidos	20	100,0
Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	30

Base de datos gestión administrativa.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

27 : I21 Visible: 24 de 2

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24
1	3	3	3	2	1	5	4	3	2	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	3	3	2	1	2
2	5	2	3	3	1	4	1	3	3	1	2	2	4	1	3	3	2	4	1	3	3	3	1	3
3	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	2	3	1	4	4	2	3	1	1	1	4	4	2	3	1	4	4	2	2	3	1	3
5	4	1	2	4	3	5	2	2	4	3	1	1	5	2	2	4	1	5	2	2	2	4	3	4
6	5	5	3	2	4	5	3	3	2	4	2	2	5	3	3	2	2	5	3	3	3	2	4	2
7	4	4	2	3	2	4	5	2	3	2	3	3	4	5	2	3	3	4	5	2	2	3	2	3
8	5	2	2	5	2	5	5	2	5	2	5	5	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	2	5
9	5	3	4	3	2	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	4	3	2	3
10	4	3	1	3	3	1	1	4	1	3	3	3	1	4	1	3	3	1	4	1	1	3	3	3
11	2	2	5	5	5	5	4	3	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
12	3	3	4	2	3	4	1	3	3	1	2	3	1	4	4	2	3	1	3	4	3	2	1	2
13	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	2	2	4	3	5	5	3	3	1	2
14	3	2	3	3	2	4	4	2	3	1	1	2	4	5	3	3	2	4	2	1	5	5	5	3
15	3	3	5	2	3	5	2	2	4	3	1	1	5	4	3	1	5	4	3	1	2	3	1	2
16	2	2	1	5	2	5	3	3	2	4	2	2	4	1	5	2	2	3	4	3	1	5	2	5
17	3	3	2	5	3	4	5	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	5	2	4	2	5	3	5
18	5	2	3	4	5	5	5	2	5	2	5	2	3	3	4	5	2	3	3	2	3	4	5	4
19	5	2	5	5	5	2	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	5	5	5
20	5	4	1	1	5	4	3	2	2	1	5	4	3	2	1	5	4	2	3	2	2	1	5	1
21																								

**Resumen del procesamiento de los casos**

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticos de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

## Anexo 4: Base de datos de la muestra

Base de datos de la variable 1 Competencias gerenciales

N°	Habilidades técnicas							Habilidades humanas										Habilidades conceptuales												
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30
1	2	4	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	4	3	1	1	3	1	4
2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	1	3
3	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	5	4	3	4	3	1	4	3	1	1	1	2	2	
4	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
5	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	1	1	1	2	2	2	
6	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	
7	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	
8	3	2	4	4	4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	2	3	
9	2	4	2	2	2	2	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	2	4	
10	4	4	3	3	2	2	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	3	
11	3	3	4	4	3	4	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	3	3	
12	3	4	2	2	1	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	
13	3	4	3	1	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	4	
14	2	3	3	2	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	3	4	
15	3	4	3	1	1	1	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	
16	4	5	5	5	5	5	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	5	4	
17	4	3	1	1	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	2	2	
18	5	5	5	5	5	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	4	5	
19	5	5	5	2	5	4	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	4	5	
20	4	4	2	1	1	2	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	3	
21	4	4	3	5	4	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	1	4	
22	3	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	3	2	
23	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	3	
24	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	2	3	
25	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	
26	3	3	3	4	3	1	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	2	3	
27	4	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	4	
28	3	4	5	4	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	2	4	
29	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	2	3	
30	3	3	3	2	3	2	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	
31	2	5	5	5	5	5	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	4	2	4	1	4	5	
32	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	3	4	
33	3	2	3	3	2	2	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	3	5	
34	4	3	4	4	4	4	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	
35	3	3	3	4	3	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	4	
36	4	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	4	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	4	3	2	4	4	2	2	
37	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	1	1	1	1	1	2	4	1	
38	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	1	1	1	1	1	1	3	1	
39	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	1	2	2	1	3	2	1	
40	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	3	2	2	3	2	1	
41	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	1	2	1	1	2	1	2	
42	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	
43	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
44	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	1	1	3	1	1	1	4	3	
45	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	2	1	2	2	1	1	2	1	
46	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	1	2	3	2	2	5	
47	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	3	4	1	3	1	4	3	4	
48	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	2	3	2	4	1	3	2	4	
49	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	3	4	1	1	2	2	4	2	
50	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	
51	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	4	3	1	2	2	2	4	2	
52	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	5	4	5	
53	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	
54	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	1	2	2	3	4	3	
55	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	4	5	4	4	5	4	4	4	

56	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	5	4	4	5	4	4	5	2	5	
57	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	
58	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	3	3	5	3	3	5	2	4	4	
59	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	4	2	4	3	
60	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	1	4	3	1	4	2	4	3	
61	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	2	1	3	2	1	3	1	3	3	
62	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	4	5	4	4	5	4	2	5	4	
63	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	2	3	
64	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	5	5	4	2	3	3	4	2	2	
65	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	2	3	3	4	3	1	
66	4	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	5	5	3	2	3	3	2	
67	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	
68	4	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	
69	4	4	4	4	4	3	2	4	3	1	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	
70	4	4	2	2	2	2	2	5	5	5	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	
71	4	4	4	4	2	2	2	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
72	4	3	3	4	4	3	2	4	4	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	
73	3	2	4	4	2	2	1	2	3	3	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	
74	5	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	
75	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	
76	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	
77	4	4	4	4	4	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	
78	4	4	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	
79	3	3	2	3	3	2	1	3	1	3	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	
80	5	4	5	5	4	4	5	4	2	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	
81	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	
82	3	2	2	2	2	2	1	3	2	1	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	
83	4	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	
84	3	4	2	4	2	1	1	2	1	2	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
85	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	
86	3	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	
87	3	4	3	1	1	4	2	2	3	2	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	
88	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	
89	5	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	
90	3	3	3	2	3	3	2	2	4	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	
91	3	3	3	3	4	3	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	
92	4	3	2	4	5	5	5	5	5	4	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	
93	2	2	3	4	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	
94	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	
95	5	5	4	5	5	5	2	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	5	
96	3	2	4	4	4	2	1	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	2	1	1	2	2	3	
97	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2
98	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	
101	3	4	3	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	3	1	4	3	3	4	
102	2	3	3	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	4	1	3	2	3	4	
103	3	4	3	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	2	2	2	4	2	
104	4	5	5	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	5	4	5	5	4	5	
105	4	3	1	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	4	2	2	

106	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	4	5	5	
107	5	5	5	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	4	5	5	4	5	3	
108	4	4	2	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	2	
109	4	4	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	5	4	4	1	4	4	
110	3	1	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	1	2	1	3	2	3	
111	4	1	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	1	1	3	2	3	3	
112	2	2	3	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	2	2	3	2	3	3	
113	2	3	3	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	2	2	1	3	3	3	
114	3	3	3	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	1	1	4	2	2	3	
115	4	3	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	3	2	2	2	3	4	
116	3	4	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	3	3	2	3	4	
117	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	2	2	4	2	2	3	
118	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	2	2	3	4
119	2	5	5	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	5	5	5	1	4	5	
120	3	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	
121	3	2	3	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	2	1	2	3	5	5	
122	4	3	4	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	4	2	5	3	5	5	
123	3	3	3	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	
124	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	2	2	2	
125	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	1	1	2	4	1	2	
126	1	1	1	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	1	1	1	3	1	2	
127	3	2	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	2	1	3	2	1	2	
128	4	3	3	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	2	
129	3	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	
130	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	
131	3	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
132	4	1	2	3	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	1	3	1	1	1	4	3	1	
133	2	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2
134	3	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	3	2	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	3	2	2	5	2	
135	3	4	3	1	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	1	4	3	3	4	
136	2	3	3	2	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	3	2	3	4	
137	3	4	3	1	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	2	2	2	4	2	
138	4	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
139	4	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	2	4
140	5	5	5	5	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	5	5	4	5	5	
141	5	5	5	2	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3
142	4	4	2	1	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	2	3	4	3	2	
143	5	4	4	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	
144	5	5	5	5	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	4	4	5	2	5	
145	5	5	5	5	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	4	4	5	4	5	
146	5	4	5	5	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	3	5	2	4	4	
147	4	4	4	4	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	2	4	2	4	3	
148	4	4	4	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	1	4	2	4	3	
149	3	3	2	3	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	3	1	3	3	
150	5	4	5	5	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	5	4	2	5	4	
151	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	3	
152	3	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	3	3	4	2	2	
153	3	3	2	3	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	3	3	4	3	1	
154	4	4	4	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	3	2	3	3	2	
155	5	5	5	5	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	4	3	4	3	1	
156	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	
157	4	4	4	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	2	4	3	1	1	
158	4	4	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	2	5	5	5	5	
159	4	4	4	4	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	2	5	5	5	2	
160	4	3	3	4	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	2	4	4	2	1	
161	3	2	4	4	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	
162	5	4	4	4	4	4	1	4	2	1	2	4	2	1	3	1	4	5	4	4	4	4	1	4	4	1	4	2	1	2	
163	2	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	5	2	2	2	2	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	
164	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Base de datos de la Variable 2 gestión administrativa

Nº	Dimensión planeación						Dimensión organización						Dimensión dirección						Dimensión control					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	2
2	4	4	4	4	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	2	4	4	4	4
3	1	2	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	2	2	2	1	
4	2	5	5	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5
5	2	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	5	5
6	1	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	2	2
7	2	1	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	2	1	1
8	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2
9	2	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	1	2
10	2	2	1	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	2	1
11	4	4	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	1
12	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	3	4	2
13	4	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	4	3	3
14	2	2	2	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	2	2	2
15	5	4	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	5	4	3
16	3	2	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	2
17	5	3	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	3	2	1
18	4	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	2	5	5
19	2	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	2
20	3	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	5	5	5	2
21	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3
22	2	4	2	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	4	2	1	2
23	2	2	1	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	3	2	2	1
24	5	4	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	5	4	2
25	2	2	2	5	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	5	1	2	2	2
26	4	4	4	4	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	4	4	4	4	3
27	4	1	2	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	3	4	2	4	1	1
28	1	1	1	1	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	4	5	1	1	3
29	1	3	3	2	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	2	1	1	3	1
30	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	4
31	2	2	2	4	2	2	5	5	5	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	5
32	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	3	2	2	5	4	3	4
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4	3
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	5
36	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	3	3	2	1	4	4	2
37	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	4	3	4	2	3
38	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	5	5	4	2	2	2	5
39	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	4	4	4	2	2	2	5
40	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	5
41	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	4	4	2	2	2	5
42	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	2	5	4	2
43	1	2	2	2	4	2	2	2	5	4	3	2	3	4	3	1	1	3	4	4	5	4	4	4
44	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2
45	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	3	4
46	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
47	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	3	3
48	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2
49	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	2	2	2	3	4	2	4
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
52	4	2	1	2	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	4
53	2	4	2	2	2	2	5	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	4	5	2	4	2
54	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	3
55	3	4	4	4	4	4	1	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4

56	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
57	4	2	2	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
58	4	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	
59	2	2	4	4	4	3	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	
61	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	
62	4	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	
63	2	2	1	1	1	4	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	
64	4	4	4	4	2	5	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	
65	3	4	2	2	3	5	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	
66	4	3	3	4	4	4	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	
67	5	4	5	4	4	1	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
68	5	4	5	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	
69	2	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
70	5	4	4	4	2	2	4	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	
71	4	2	2	2	2	2	4	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	
72	1	3	3	4	4	1	4	5	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	5	
73	2	2	2	1	1	2	4	2	1	2	4	3	2	1	1	1	1	2	2	4	2	2	2	2	
74	2	2	2	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	2	1	1	1	4	1	2	2	2	2	3	
75	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	1	3	3	1	2	2	
76	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	3	32	4	4	4	4	5	4	4	4	
77	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	4	2	3	5	3	5	5	5	3	2	1	
78	2	5	4	4	4	2	2	4	3	2	2	5	4	3	2	2	4	4	4	4	4	2	5	4	
79	2	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	2	3	4	2	1	2	
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
81	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
82	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	2	2	4	2	1	4	
83	4	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	
84	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	4	2	2	2	2	
85	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	
86	3	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	4	3	4	2	3	4	
87	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	1	3	4	1	2	
88	4	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	1	1	3	4	1	3	
89	3	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	4	
90	4	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	1	1	3	4	1	1	
91	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	
92	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	1	3	4	3	1	2
93	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	
94	5	4	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	2	4	5	5	5	4	
95	4	2	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	4	1	4	4	4	1	2	
96	4	5	4	4	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	4	5	
97	1	2	3	2	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	2	1	
98	1	2	2	2	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	2	1	
99	2	3	2	3	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	3	2	
100	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2
101	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1
102	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	2	3	
103	4	5	4	3	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	3	2	
104	2	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	2	2	
105	3	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	3	2	

106	5	5	5	5	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	5	5
107	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	3	3
108	2	3	3	2	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	2	2
109	3	4	4	4	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	4	4
110	3	3	4	3	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	2
111	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2
112	1	2	2	1	1	1	2	4	1	2	4	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	1	1	1
113	1	1	2	1	1	1	1	3	1	2	1	1	1	1	1	3	4	1	2	1	1	1	1	1
114	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	4	3	1	1	1	3	3	2	2	2	2	1	2	2
115	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2
116	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	1
117	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	4	4	3	3	2	2	2	3	2
118	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	2	2	2
119	1	2	3	3	1	1	1	4	3	1	4	2	2	2	1	4	4	2	3	3	1	1	3	1
120	1	3	3	2	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	4	4	3	3	2	2	1	2	2
121	4	2	2	1	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	4	1	2
122	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	4	1	3
123	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4
124	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2	4	5	5	1	1	3	4	1	1
125	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1	4	5	5	5	5	4	5	5	5
126	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	4	1	3	4	3	1	2
127	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	3	4	4	5	4	5	5	5	4
128	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4
129	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	4	4	4	1	2
130	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4
131	4	2	1	5	5	4	4	4	3	4	4	4	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5
132	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4	4	2	4	5	4	5	4	4	5
133	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3	2	2	4	5	5	3	3	5	3
134	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3
135	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2	1	3	2	4	4	3	1	4	3
136	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1	1	3	5	3	3	2	1	3	2
137	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2	2	2	5	5	4	4	5	4	4
138	1	2	2	2	4	2	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1	3	4	3	3	3	4	3	3
139	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	2	1	5	5	4	2
140	3	2	3	3	2	3	3	4	3	1	1	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	2
141	4	4	5	5	5	3	2	3	3	2	2	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	5	5
142	5	5	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	4	5	3	3	2	5	5	4	5	5	5	2
143	4	4	4	3	3	2	4	5	5	5	2	3	4	3	2	2	1	5	5	4	4	4	2	1
144	4	4	4	4	3	2	4	3	1	4	4	4	1	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	5
145	4	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2
146	4	4	4	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
147	3	3	4	4	3	2	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	2	4	4	2	2	1	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	1	4	4	4	3	4	2	2
149	4	4	4	4	4	1	4	2	1	4	2	1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4
150	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	4
151	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	1	3	3	3	3	1	1	1	3	4	3	3
152	4	4	4	4	3	2	4	2	4	4	2	3	3	3	3	5	3	2	2	1	5	5	4	4
153	4	4	4	4	3	1	4	2	4	2	3	2	2	5	2	1	2	1	5	5	3	4	2	2
154	3	2	3	3	2	1	3	1	3	3	1	4	3	3	4	1	1	1	5	5	3	4	3	1
155	4	5	5	4	4	5	4	2	5	4	1	3	2	3	4	1	1	2	4	3	2	3	3	2
156	4	4	3	3	3	4	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	5	4	3	4	3	1	1
157	2	2	2	2	2	1	3	2	1	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
158	3	3	4	3	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	3	4	3	4	3	2	2	3	2
159	4	2	4	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1	1	1	2	4	2	4	2	1	1	2	1
160	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	5	3	2	3
161	3	3	2	2	1	3	3	3	4	2	1	2	1	5	4	3	3	3	2	2	4	3	2	1
162	4	3	1	1	4	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	4	3	1	2	2	1	1	4
163	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	2
164	4	3	2	3	3	2	4	2	3	4	2	1	2	2	5	3	4	2	2	1	2	3	3	3

## Anexo 6

### Certificados de validez de contenido



**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN  
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Marco Antonio Cardía Menor

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, en la sede de San Juan de Lurigancho, promoción 2020, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el grado Académico de Maestría en Gestión Pública.

El título del proyecto de investigación es: "*Competencias gerenciales y gestión administrativa en la Dirección de Redes de Salud Lima Sur, 2020.*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de Gestión Pública.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación del instrumento

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Firma

Rosario Juliana Lopez Almeida

D.N.I: 09586303



## Definición conceptual de las variables y dimensiones

### I. Variable Competencias gerenciales:

Para Robbins y Coulter (2014) las competencias gerenciales son aquellas habilidades y destrezas que requiere cualquier persona que esté a cargo de la dirección o gerencia de una organización; las cuales requieren de ciertas habilidades que determinarán la eficiencia en la utilización de los recursos de la organización, comenzando por la administración del recurso humano y de sus capacidades laborales.

### II. Dimensiones

#### 1. Habilidades técnicas

La primera dimensión habilidades técnicas, en la era del conocimiento en base al manejo de la información y tecnología, obliga a las organizaciones a consolidar cambios importantes y profesionales a través de las competencias de su personal (Robbins y Coulter, 2014). En este contexto el aprendizaje profesional cuenta con los siguientes indicadores; las TIC ha proporcionado al individuo la capacidad de autoformarse, buscar información de interés, desarrollar otras habilidades que puedan favorecer el desempeño profesional, estas pueden abrir nuevas oportunidad para crear impacto en la sociedad.

#### 2. Habilidades humanas

La segunda dimensión habilidades humanas que se define como un proceso sistemático que permite mejorar las acciones de la organización mediante el desarrollo del conocimiento, estrategias y habilidades (Robbins y Coulter, 2014)

#### 3. Habilidades conceptuales

La tercera dimensión habilidades conceptuales, Según (Robbins y Coulter, 2014) menciona que las competencias gerenciales buscan sondear en los hallazgos del comportamiento de los individuos que toman las decisiones dentro de las organizaciones y tienen como primera dimensión el aprendizaje profesional que se basa en la formación capacitación del individuo para que pueda desempeñar sus funciones laborales correctamente, con criterio y alcanzando los resultados deseados, para ello se emplea la transferencia del conocimiento dado la experiencia de unos empleados, los cuales pueden proporcionar conocimiento valioso a otro



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

profesional que carezca de experiencia profesional además, se encuentran los adiestramientos, cursos y formaciones específicas, el uso de manuales de procedimiento para el manejo de información y conocimiento que den promoción al aprendizaje (Robbins y Coulter, 2014)



Matriz de operacionalización

Variable: Competencias gerenciales

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Para Rctbins y Coulter (2014) las competencias gerenciales son aquellas habilidades y destrezas que requiere cualquier persona que esté a cargo de la dirección o gerencia de una organización; las cuales requieren de ciertas habilidades que determinarán la eficiencia en la utilización de los recursos de la organización, comenzando por la administración del recurso humano y de sus capacidades laborales.	La variable competencias gerenciales es observada a través de tres dimensiones: habilidades técnicas, humanas, y conceptuales, y con quince indicadores, 30 ítems, la escala de medición Likert: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1); con sus respectivos niveles: bueno, regular, malo establece la manera de medir la variable de estudio.	Habilidades técnicas  Habilidades humanas  Habilidades conceptuales	Planifica el trabajo. Fija metas. Administración efectiva del tiempo Manejo de recursos materiales. Capacidad de negociación.  Comunicación Trabajo en equipo. Toma de decisiones adecuadas Soluciona problemas Empatía  Capacidad organizacional Se anticipa a situaciones futuras. Fija objetivos y crea metas. Conocimientos en las áreas: Culturas y costumbres.	1 - 7  8-17  18 - 30	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)  Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Malo (30-70)  Regular (71-110)  Buena (111-150)

Fuente: Chamorro, J. N. (2019)



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias gerenciales

N°	DIMENSIONES / items	Pertinenci Relevanci										Claridad			Sugerencias	
		a <sup>1</sup>		a <sup>2</sup>		a <sup>3</sup>		a <sup>4</sup>		a <sup>5</sup>		a <sup>6</sup>				
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A	M	D	A
	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>															
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.			X										X		
2	Habilidad para planificar un trabajo.			X										X		
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.			X										X		
4	Habilidad para definir prioridades.			X										X		
5	Habilidad para fijar metas.			X										X		
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.			X										X		
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.			X										X		
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>															
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.			X										X		
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.			X										X		
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.			X										X		
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.			X										X		
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.			X										X		
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.			X										X		
14	Habilidad para manejar crisis.			X										X		
15	Habilidad para solucionar problemas.			X										X		
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.			X										X		
17	Excelente habilidad de coaching.			X										X		
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>															





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ ]**    **Aplicable después de corregir [ ]**    **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Mercedes Evangelina Lopez Almeida    DNI: 08356616

Especialidad del validador: Maestra MBA - Contador Publico Colegiado Certificado

... de ... del 2010.

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

**Nota:** Suficiencia se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

*Mercedes Lopez Almeida*

Firma del Experto Informante.

Especialidad

*Mercedes Lopez Almeida*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien capacitado, para absolver o resolver las dificultades que se presentan a diario en la entidad.

#### **7. Control**

La cuarta dimensión control, en su estudio, Chiavenato (2010), el control que es la evaluación de lo actuado, para detectar posibles fallas o desvíos respecto de lo planificado, al detectarse permite corregir y tomar el control de lo actuado. De igual modo se puede decir que es la regulación de actividades de acuerdo a los planes, para asegurarse que los objetivos se cumplan, vigilando el desempeño de la institución.



Matriz de operacionalización

Tabla:

Operacionalización de la variable gestión administrativa

Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Según Chiavenato (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, lo cual consiste en administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera que administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la planificación, organizar, ejecutar y controlar el cumplimiento de los objetivos determinados en la organización, es así que la gestión administrativa tiene algunas teorías como, Teoría Científica y Teoría Clásica.	La variable de gestión administrativa es observada a través de tres dimensiones: planeación, organización, dirección, control, y con 16 indicadores, 24 ítems, la escala de medición Likert siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1), con sus respectivos niveles: bueno, regular, malo establece la manera de medir la variable de estudio.	Planeación  Organización  Dirección  Control	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica  Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas.  Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.  Evaluación de desempeño Medidas de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	1-6  7-12  13-18  19-24	Siempre (5) Casi siempre (4)  A veces (3) Casi, Nunca (2) Nunca (1)	Malo (24-56)  Regular (57-88)  Buena (89-120)

Fuente: Chamorro, J. N. (2019)





### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide las competencias gerenciales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinenci			Relevanci			Claridad				Sugerencias	
		a <sup>1</sup>			a <sup>2</sup>			3					
		M	D	A	M	D	A	M	M	D	A	M	
		D			A	D		A	D			A	
	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>												
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.			X				X				X	
2	Habilidad para planificar un trabajo.			X				X				X	
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.			X				X				X	
4	Habilidad para definir prioridades.			X				X				X	
5	Habilidad para fijar metas.			X				X				X	
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.			X				X				X	
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.			X				X				X	
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>												
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.			X				X				X	
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.			X				X				X	
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.			X				X				X	
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.			X				X				X	
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.			X				X				X	
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.			X				X				X	
14	Habilidad para manejar crisis.			X				X				X	

15	Habilidad para solucionar problemas.				X			X			X
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.				X			X			X
17	Excelente habilidad de coaching.				X			X			X
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>										
18	Flexibilidad del pensamiento.				X			X			X
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.				X			X			X
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.				X			X			X
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.				X			X			X
22	Se anticipa a situaciones futuras.				X			X			X
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.				X			X			X
24	Habilidad por fijar objetivos				X			X			X
25	Habilidad por precisar metas				X			X			X
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.				X			X			X
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.				X			X			X
28	Conocimiento de herramientas informáticas.				X			X			X
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.				X			X			X
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.				X			X			X

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:      **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551**

**Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico**

**30 de diciembre de 2020**

<sup>1</sup>**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Candia Menor', is written on a small, light-colored rectangular piece of paper that is slightly tilted.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la gestión administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sub>1</sub>			Relevancia <sub>2</sub>			Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias		
		M D	D	A	M A	M D	D	A	M A	M D	D		A	M A
	<b>Dimensión planeación</b>													
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.				X				X					X
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada				X				X					X
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen				X				X					X
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal				X				X					X
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos				X				X					X
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones				X				X					X
	<b>Dimensión organización</b>													
7	La institución cuenta con un organigrama funcional													
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar				X				X					X
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional				X				X					X
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones				X				X					X
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos				X				X					X
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales				X				X					X
	<b>Dimensión dirección</b>													
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo				X				X					X
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.				X				X					X

15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo				X			X			X
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina				X			X			X
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas				X			X			X
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias				X			X			X
	<b>Dimensión control</b>										
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones				X			X			X
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos				X			X			X
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos				X			X			X
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias				X			X			X
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas				X			X			X
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas				X			X			X

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]** **Aplicable después de corregir [ ]** **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Candia Menor Marco Antonio DNI: 10050551**

**Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**30 de diciembre de 2020**

