



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de
Servicios de Salud Oxapampa, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

La Torre L[pez, Rosario Elizabeth (orcid.org/0000-0001-5015-6271)

ASESORA:

Mg. Soto Hidalgo, Cint@ya Virginia (orcid.org/0000-0003-4826-8447)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios Padre por consentirme conseguir esta meta, a mi familia por su soporte constante, de manera especial a mis padres Ernando y Yolanda por haberme inculcado valores y principios en base a ejemplos de vida, a mis hijos por ser mi motivación e inspiración.

Agradecimiento

A la Universidad, por apostar por la educación y brindar facilidades de proseguir estudios de post grado.

A mi asesora por sus conocimientos y soporte en la preparación del presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de ilustraciones	v
Índice de tablas	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de la investigación	13
3.2 Variables y su operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de ilustraciones

Ilustración 1 : fiabilidad v1	17
Ilustración 2 : fiabilidad v2	18
Ilustración 3 : porcentaje y frecuencias de las habilidades gerenciales	20
Ilustración 4:dimensiones de la variable habilidades gerenciales	20
Ilustración 5:porcentaje y niveles de la gestión administrativa	21
Ilustración 6:dimensiones de la variable gestión administrativa	22
Ilustración 7:frecuencia habilidades gerenciales y gestión administrativa	23
Ilustración 8:dimension liderazgo y gestión administrativa	23
Ilustración 9:dimension comunicación efectiva y gestión administrativa	24
Ilustración 10:dimension trabajo en equipo y gestión administrativa	25
Ilustración 11:dimensión motivación y gestión administrativa	25
Ilustración 12:correlación variable habilidades gerenciales y variable gestión administrativa	26
Ilustración 13:correlación dimensiones de la variable habilidades gerenciales y variable gestión administrativa	26
Ilustración 14:correlacion habilidades gerenciales y gestión administrativa	27
Ilustración 15:correlacion liderazgo y gestión administrativa	28
Ilustración 16:correlación comunicación efectiva y gestión administrativa	28
Ilustración 17:correlación trabajo en equipo y gestión administrativa	29
Ilustración 18:correlación motivación y gestión administrativa.	30

Índice de tablas

Tabla 1 : niveles de fiabilidad.....	18
--------------------------------------	----

Resumen

La presente investigación titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022”, cuyo propósito es comprobar la relación existente entre las HG y la GA de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022.

Investigación básica, realizada con enfoque cuantitativo no empírico de la sección de correlación descriptiva, no es horizontal ya que representa las relaciones existentes entre las variables estudiadas. La población es de 90 servidores de la central administrativa de la RSO. El cuestionario se utilizó como medio de recopilación de datos para ambas variables. En cuanto a la validez de instrumentos se realizó a través del juicio de expertos y para la fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.88 para la variable habilidades gerenciales y de 0.77 para la variable gestión administrativa, los cuales indican un nivel “muy bueno”.

En relación con el objetivo general: establecer cuál es la relación que se da entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la RSO, 2022 se concluye en la existencia de un nivel de correlación muy alta entre ambas variables con un $r=0.85$, es decir, a mayores habilidades gerenciales, mayor es la gestión administrativa en la Red de Salud.

Palabras clave: habilidades gerenciales, gestión administrativa, liderazgo, trabajo en equipo.

Abstract

The present investigation entitled "Management skills and administrative management of the Oxapampa 2022 Health Services Network", whose purpose is to verify the relationship between the HG and the GA of the Oxapampa 2022 Health Services Network.

Basic research, carried out with a non-empirical quantitative approach of the descriptive confirmation section, is not horizontal since it represents the existing relationships between the variables studied. The population is 90 servers from the administrative center of the RSO. The questionnaire was obtained as a means of data collection for both variables. Regarding the validity of instruments, it was carried out through expert judgment and for reliability, Cronbach's Alpha was achieved, obtaining a value of 0.88 for the management skills variable and 0.77 for the administrative management variable.

In relation to the general objective: to establish what is the relationship that exists between the managerial skills and the administrative management of the RSO, 2022 it is concluded that there is a very high level of correlation between both variables with a $r = 0.85$, that is In other words, the greater the managerial skills, the greater the administrative management in the Health Network.

Keywords: managerial skills, administrative management, management, leadership, teamwork.

I. INTRODUCCIÓN

La globalización y el desarrollo han sido portadores de una serie de cambios que han originado superior demanda en cuanto a la preparación y en el desarrollo de competencias del profesional. Por lo que Pereda (2016) señala que las organizaciones de esta época exigen líderes con habilidades para tomar decisiones que se adopten ágilmente a esa serie de variaciones imprevistas y que vienen dándose vertiginosamente.

A nivel de América Latina, existe cuestionamiento en cuanto a la administración pública y los servicios que brindan debido a la insatisfacción que demuestra la población lo cual no es algo nuevo, sino que deviene a partir de la clase política y de los propios empleados. (Shröder, 2002)

En el Perú, las entidades del sector público muestran dificultades en gestión en sus distintas jerarquías gubernamentales. Para Chanamé (2017) las falencias de gestión pública que existen en nuestro país se basan en un sistema de planeamiento aislado, los diferentes niveles de gobiernos no recogen las necesidades reales de su población, producción inadecuada de bienes y servicios, se cuenta con organizaciones con estructuras y funciones ineficaces, por último, débil articulación interinstitucional y gubernamental.

La buena gestión pública exige instituciones gubernamentales efectivas, representativas, transparentes y responsables a todo nivel, sin embargo, podemos ver debilidades de gestión en las entidades públicas, esto debido a la poca formación y adiestramiento que reciben los directivos en lo que concierne a habilidades gerenciales que les ayuden a direccionar de forma eficiente y atinada la institución. En ocasiones también obedece a que las personas designadas carecen del perfil requerido exigible.

Las habilidades gerenciales son de vital importancia en toda institución, en especial en el sector salud, un sector duramente criticado y olvidado y en el que se requieren destrezas y habilidades vinculadas a sus diferentes procesos.

(2016) asevera que estas destrezas han obtenido mayor relevancia y estimulan cambios en la organización, por lo que es indispensable contratar personal que posea estas habilidades.

Por ello, considerando la interrelación entre la democracia, desarrollo sostenible y la existencia de instituciones gubernamentales eficientes y efectivas resaltamos la importancia de que hoy en día las entidades públicas demandan profesionales con perfiles que estén en la capacidad de sacar adelante proyectos, aplicar las políticas públicas y obtener resultados de estas, que conlleven a la satisfacción de la localidad, necesariamente deben tener HG y habilidades de GA, la conducción de las instituciones, programas y proyectos que administran requieren de una buena gestión administrativa, una inadecuada gestión sumada de falencias en habilidades gerenciales es propensa a desorden y resultados perjudiciales para la entidad y población.

En el plano local, la Red de Salud Oxapampa está conformada por 114 establecimientos de salud de diferentes niveles ubicados dispersamente en los ocho distritos, cuenta con una central administrativa ubicada en la provincia de Oxapampa la cual está dirigida por un profesional de la Salud, equipo técnico y coordinadores de los programas presupuestales, el cargo de director es ocupado por medio de la confianza del Gobierno Regional de Pasco, el director a la vez conforma su equipo de gestión y designa a los coordinadores de los diferentes programas presupuestales que en la mayoría de ocasiones son personal de los diferentes establecimientos de salud, cuyas habilidades han sido puestas a prueba con el propósito de conseguir una gestión eficiente.

El equipo de recurso humano que labora en la central administrativa es responsable administrar óptimamente los recursos humanos como de los monetarios y, la carencia de habilidades gerenciales en los directivos conllevaría a que no realiza una buena gestión administrativa lo que ocasionaría que no se logren los propósitos propuestos. En cuanto a la planificación no se cuenta con planes estratégicos ni diagnósticos, en la entidad la gestión viene funcionando sin contar con instrumentos de gestión y desinterés de actualizar los pocos

instrumentos con que se cuenta, en lo que refiere a dirección no se evidencia liderazgo, los trabajadores no participan en el proceso de tomar decisiones, no se refleja el trabajo en equipo, metas que no se logran cumplir, no existen mecanismos de incentivos, desigualdad remunerativa, hay poca comunicación entre los directivos y los colaboradores, todo ello conlleva a un desorden administrativo, asimismo los directivos y funcionarios en ejercicio no propician un entorno laboral saludable, existiendo desmotivación e insatisfacción por parte de los trabajadores, se carece de políticas de fortalecimiento de capacidades y de habilidades para mejorar la GA.

Para Arias (1999, p.9) “el problema de investigación radica en describir de forma amplia el escenario del objeto de estudio, situándola en una circunstancia que admita entender su iniciación y sus relaciones”.

Por consiguiente, en este contexto se tiene como problema general ¿Cuál es la relación que se da entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la RSO, 2022? asimismo los específicos: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la planificación de la RSO? ¿De qué manera se relaciona la comunicación efectiva y la organización de la RSO? ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la dirección de la RSO? ¿De qué manera se relaciona la motivación y el control de la RSO?

Para Méndez (2012) la investigación puede justificarse en carácter teórico, carácter práctico y carácter metodológico.

La justificación teórica, es importante ya que beneficiará a los servidores y autoridades de la Red de Salud Oxapampa a fin de conocer los niveles de correlación entre las variables estudiadas. Por otro lado, permitirá ampliar los conocimientos sobre las variables en estudio generando mayor conveniencia por su análisis. Del mismo modo, valdrá como referencia teórica para próximas investigaciones de igual o mayor nivel que puedan explicar la realidad.

La justificación práctica, es de importancia resaltar la relevancia de desarrollar

investigaciones en las diferentes entidades del sector público para hallar y analizar las falencias, así como las posibles alternativas de mejora que se pudieran implementar relacionadas a las variables de la investigación.

La justificación metodológica, es importante porque servirá para que el director y funcionarios de la entidad adopten medidas necesarias en lo referente a las HG y por consiguiente la mejora de la GA.

Para Balestrini (2002) los propósitos de la investigación nos conducen hacia las líneas de acción a perseguir durante el desarrollo de la investigación planteada, al determinar todo lo que se va a estudiar en torno del problema materia de investigación. (p.67) por lo que resulta importante establecer con claridad y precisión el objeto de toda investigación ya que será la guía para su desarrollo.

La investigación en mención tiene como propósito establecer la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa.

Se plantea la conjetura general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022, también se consideran las siguientes específicas: 1. Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022. 2. Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022. 3. Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022. Existe relación demostrativa entre la motivación y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las investigaciones previas en el plano internacional podemos dilucidar a:

Erazo (2021) en su estudio sobre las habilidades gerenciales del recurso humano directivo del centro de Estudios Andino SAS - Colombia (tesis de especialización en gerencia financiera), cuya finalidad fue definir las HG del personal directivo de la mencionada empresa. Investigación de tipo cualitativo, enfoque histórico. Se empleó la lista de chequeo para el recojo de información. Concluyendo que las organizaciones demandan que sus directivos desarrollen habilidades que determinarían el éxito o fracaso de la entidad.

Moyota (2021) en su investigación sobre la gestión administrativa en la unidad de talento humano del Gobierno Municipal Baquerizo -Juján, Guayaquil (Tesis de grado) tuvo como intención de percibir la gestión administrativa del área y analizar sus cuatro fases, las que hace (1) un año se ha venido desempeñando de modo equívoco. Tipo de investigación descriptiva. Concluyendo en a) “Existe limitaciones en el recurso financiero a consecuencia del confinamiento social y la capacidad de endeudamiento del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, repercutiendo en el personal porque no hay motivación, existe estrés y distanciamiento de colaboradores”. “Del mismo modo afectan los recursos tecnológicos imposibilitando su renovación, y por último afecta a la ciudadanía en general debido a la escasez de planes de proyección social”. b) “de la misma forma en la fase de reclutamiento y selección del proceso de contratación de personal, ya que se realiza de forma empírica, recomendación de terceras personas haciendo que las relaciones interpersonales influyan por ello, se evidencian retrasos en el cumplimiento de tareas y en los servicios que se brindan a los usuarios dando un mal aspecto al ente público”.

Allauca (2019) en un trabajo sobre gestión administrativa y su impacto en la atención al cliente en el “Hospital Riobamba” - Ecuador, (Tesis de grado) con la intención de establecer la incidencia de la GA en la atención al cliente. Método Hipotético – Deductivo. Concluyendo en: a) “No se cumplen de manera adecuada

las necesidades del cliente, debido a debilidades en la gestión administrativa, en consecuencia, los servidores se encuentran limitados en sus actividades”; “no conociendo las prioridades y necesidades que esperan tanto usuarios como pacientes”. b) “Se concluye que se debe proponer estrategias adecuadas al entorno del servicio al cliente de la Institución”, ya que de esa manera se aprovecharán todos los recursos y servicios disponibles, mediante los trabajadores ofreciendo una atención atenta, cordial, accesible; brindando la seguridad que tanto clientes como usuarios necesitan, y a su vez logrando buenos vínculos.

También tenemos a Morales (2018) quien realizó una investigación sobre el control Interno y gestión administrativa en el municipio Campamento - Colombia, (Tesis de maestría) con la intención de instituir la relación existente entre el control interno y la GA, para esto se examinó la diligencia de los mecanismos de control interno en la administración de dicho municipio y la repercusión que este tiene con una buena gestión administrativa. Investigación correlacional, diseño no empírico. Concluyéndose en la existencia de un nivel de relación directa y significativa del 85,3% entre las variables en estudio.

Tamara y Rueda (2018) en su trabajo investigación para obtención de grado sobre las competitividades gerenciales para optimizar el proceso administrativo en la compañía VORDCAB SAS – Colombia, con la finalidad de observar las competitividades de gerencia para optimizar el proceso administrativo en VORDCAB SAS. Enfoque cuantitativo, nivel descriptivo no empírico, transversal. Se contó con una muestra de 10 trabajadores y empleando el cuestionario para recoger información. Ultimando que se deben de implementar metodologías de modo que los gerentes puedan obtener mayores competencias y así lograr la mejora de los procesos administrativos.

Entre las investigaciones previas nacionales, podemos mencionar a:

Gutiérrez (2020) desarrolló la investigación sobre las habilidades gerenciales y gestión administrativa de los equipos de gestión de la red de salud Ventanilla - Callao, (Tesis de grado de doctor en administración de la salud), cuya finalidad fue

instaurar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa. Se manejó el método hipotético deductivo, nivel descriptivo, enfoque cuantitativo, diseño no empírico y corte transversal. Se contó con una población compuesta por 60 recursos humanos (profesionales), empleando la encuesta para recolectar datos y se determinó la confiabilidad mediante el Alfa de Cronbach resultando 0.913 para la variable habilidades gerenciales y de 0.976 para gestión administrativa.

Larrea (2020) en su investigación sobre la correlación de habilidades gerenciales y gestión administrativa en el gobierno regional de La Libertad (Tesis de grado en administración) la cual estableció como propósito demostrar la relación entre las mencionadas variables. Diseño correlacional básico. Población y muestra de 38 gerentes. Se aplicó el cuestionario como para el recojo de datos, llegando a la conclusión en la coexistencia de relación directa, positiva y demostrativa entre las variables en estudio.

Asimismo, Saavedra (2020) en su trabajo referente a la gestión administrativa y habilidades gerenciales de los servidores de la gerencia territorial Bajo Mayo - Tarapoto, (Tesis de grado) con el propósito de instaurar la relación entre una y otra variable, se empleó metodología aplicada, nivel correlacional no experimental. Se empleó una muestra de 28 personales manejando el cuestionario para recojo de información. Concluyendo que la variable gestión administrativa es predominante en un 57% y las habilidades gerenciales en un 46% demostrando la existencia de una correlación verdadera media entre ambas variables.

Sosa (2020) en su trabajo referente a, las habilidades gerenciales y gestión administrativa en la gerencia central de proyectos de inversión Essalud – Lima, (Tesis de maestría), se planteó como propósito instituir la relación existente entre estas variables en esta gerencia. Investigación básica, método de muestreo cuantitativo transversal y no probabilístico. Se tuvo una muestra de 50 trabajadores, aplicando la encuesta. Alcanzando la conclusión de la presencia relación positiva entre variables.

Laucata (2021) en su trabajo de investigación referente a la gestión administrativa y habilidades gerenciales de personal los trabajadores administrativos de la dirección de redes de salud - Lima, (Tesis de maestría con referencia en gestión de servicios de la salud) en la cual se planteó el propósito de instaurar la correlación entre ambas variables. Investigación básica, nivel descriptivo correlacional, diseño no empírico transversal, enfoque cuantitativo. Como técnica para recolectar datos se utilizó la encuesta. Ultimando en la presencia de una relación significativa entre las variables descritas.

En lo concerniente al fundamento teórico, pasamos a describir información referente a las variables en estudio. Iniciando por la RAE que establece que el termino habilidad procede del latín “habilitas” y refiere al talento, pericia y/o aptitud para realizar alguna tarea, por otro lado, el término gerencia es utilizado para nominar al grupo de trabajadores de alta calificación responsables direccionar y gestionar toda materia de una organización o entidad.

“Las habilidades gerenciales son las competencias requeridas para guiar la vida y las relaciones con los demás. A lo largo del tiempo se ven cambios constantes e imprevistos, pero lo que no cambiará son las destrezas fundamentales que están en el corazón de las relaciones personales agradables y sobre todo positivas. Pese al avance tecnológico las habilidades humanas siempre serán la base para el desarrollo personal tanto como profesional de las personas”. (Whetten y Cameron, 2011)

Sánchez (2016, p.211) señala que “las habilidades gerenciales están conformadas por elementos procedentes de las diferentes escuelas del pensamiento administrativo, destacando que administrar representa planear, prever, organizar, ejercer control y evaluar las acciones realizadas a través de un proceso que demanda información verídica, útil y sobre todo idónea”.

Para García y Becerril (2015) estas habilidades son la aglomeración de aprendizajes y habilidades que deben tener los individuos para realizar labores de liderazgo y trabajo en equipo.

Freitas y Odelius (2018, p.5) “las competencias o habilidades gerenciales son las conductas visibles de los directivos que dirigen las organizaciones hacia más altos horizontes de rendimiento, y que les consiente exponer no sólo sus conocimientos, habilidades y actitudes”.

Del mismo modo Madrigal (2009, p.27) denomina la habilidad como el ingenio o talento que conserva un individuo para ejecutar una determinada actividad, en el plano organizacional las habilidades de los gerentes son medibles valorando su aptitud frente a los cambios y capacidad de administración en los procesos.

Las HG para Koontz, Weihrich y Cannice (2012) son el ligado de conocimientos y capacidades que debe poseer el emprendedor para poder efectuar las diligencias propias de la administración. Asimismo, clasifican las habilidades gerenciales en: habilidades técnicas que involucran conocimiento y experticia utilizando técnicas y herramientas propias del cargo, habilidades humanas que hacen relación a la habilidad de interactuar con los demás y, habilidades conceptuales que son las relacionadas a las ideas, nuevos conceptos y resolución de problemas.

Para Guerrero (2017, p.28) están referidas a la consolidación invariable de conocimientos y capacidades orientadas al buen desempeño de sus funciones por ello, a través de estas habilidades como son el liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y motivación pueden lograrse mayor sinergia entre el equipo de trabajo, solución de conflictos de forma pacífica, toma de decisiones, ambiente favorable y otros que requieren de un líder con iniciativa, capacidad de motivar, poder de convocatoria para el beneficio en común.

Para Maxwell (2003) el liderazgo es la capacidad de orientar la ruta a perseguir por medio de la motivación de las áreas del sistema organizacional, potenciándolas e incrementando su productividad conllevando al cumplimiento de objetivos institucionales.

Es todo acto de influenciar sobre las personas para que deseen con voluntad

la consecución de metas de la organización. Identificando a un buen líder se pueden potenciar sus habilidades intelectuales, técnicas e interpersonales. (Pérez, 2009, p.26)

De La cruz (2014) nos indica que la comunicación efectiva es el procedimiento que facilita la transferencia e intercambio de ideas con las demás personas, no solo involucra el intercambio de información, sino que la información debe ser recibida y sobre todo interpretada he ahí la razón de la comunicación efectiva.

Del mismo modo, Túnez y Costa Sánchez (2015) aseguran que la comunicación insta una tarea primordial en toda organización, puesto que a través de ella las organizaciones participan con mayores facilidades las estrategias y fortifican su competitividad contribuyendo además a la mejora de su imagen. Con un buen flujo y con buenos canales de comunicación las organizaciones pueden aplicar estrategias a las mayorías y volverse muy competitivas.

Asimismo, nos muestra que el trabajo en equipo involucra la alianza de diversas personas trabajando de manera sistematizada para la consecución y/o ejecución de un objetivo en común, propiciando un desempeño de forma conjunta y no individual.

(Winter, 2007) establece que el trabajo en equipo es la agrupación de individuos unidos con la finalidad de mejorar un proceso, situación en la que afecta el conocimiento y la experiencia de cada individuo para lograr las mejoras mediante el trabajo colaborativo.

Para Reeve (2013) la motivación viene a ser el conjunto de los diferentes procesos que suministran energía y direccionan la conducta de una persona. (p. 5)

La gestión administrativa, para Hernández y Rodríguez (2011) es un proceso creativo intelectual que facilita que un sujeto diseñe y ejecute directrices y procedimientos trascendentales para que de esta manera la gestión

administrativa garantice el cumplimiento de la misión empleando eficaz y eficientemente los recursos ya sean humanos, financieros y técnicos.

La gestión administrativa es un componente de trascendente escala en toda organización ya que es imposible lograr los objetivos propuestos sin una gestión adecuada. Es primordial conocer las teorías del proceso administrativo para el éxito de la gestión en vista de que en esta era moderna las organizaciones deben de ser competentes para poder afrontar los retos y aprovechar el máximo de recursos y resultados. (Nadrifar et al., 2006, p.83)

La gestión administrativa es la congregación de operaciones encauzadas a conseguir los objetivos de la institución; por medio de la observancia y la insuperable diligencia del proceso administrativo en sus cuatro fases: planeamiento, organización, dirección y control. Delgado y Ena (2008).

Koontz (1994) señala que viene a ser la agrupación de acciones consignadas a conseguir los objetivos de una entidad; por medio del acatamiento y aplicación más confiable del proceso; planificar, preparar, dirigir, coordinar y gestionar.

De igual forma Reynoso (2017) refiere que “la gestión administrativa está vinculada a cuatro elementos de importancia como son el planeamiento, la organización, la dirección y el control”.

Para Louffat (2012) la gestión administrativa es el procedimiento administrativo delegado a incrementar los recursos en sus numerosos espacios para cumplir lo determinado en la entidad (p.116). Por lo que se puede decir que la GA es la agrupación de operaciones encauzadas al cumplimiento de propósitos institucionales.

Gareth Jones y Jennifer George también consideran que “la administración viene a ser la planeación, organización, dirección y control de todos los recursos con que se cuenten con la finalidad de que la organización logre alcanzar sus objetivos trazados”. (2010, p.5)

Delgado y Ena (2008) refieren a la administración como la forma característica que se realiza por medio de acciones conducentes a lograr las metas establecidas a través del uso apropiado de los recursos; sin estos no se podría propiciar la Gestión Administrativa.

Asimismo, Delgado y Ena (2008) definen las cuatro fases del ciclo de la gestión administrativa comenzando por la planificación definiéndola como “el primer paso a efectuar es establecer la visión y misión de la entidad, también como plantear las tácticas, métodos y políticas de organización a través del plan estratégico, todo esto considerando el análisis FODA, pudiendo darse a corto, mediano y largo plazo”. Igualmente definen la organización como la manera de planear la estructura de una entidad. Circunscribe instaurar las tareas a ejecutar y destinar a los responsables de realizarlo, de igual forma, analizar las decisiones a tomarse de modo que en la estructura quede claro quiénes son los comprometidos de ejecutar las tareas y resultados.

También señalan que dirigir viene a ser el mando practicado a través del liderazgo sobre las personas para conseguir las metas proyectadas; las disposiciones que se tomen deben ser racionales y precisan el control como la comprobación de todo lo que se ejecuta, comparándolo con las metas planteadas inicialmente, así se definen las deficiencias y estrategias para corregirlos. Delgado y Ena (2008).

La literatura señala que las estrategias que aplican las organizaciones deben de estimar lo provechoso de cimentar un ambiente que trasmite transparencia, confiabilidad y confianza en sus colectivos de interés. Corral (2013).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación:

(Bernal, 2017) señala que “la investigación cuantitativa permite cimentar la medición de las características que poseen ciertos problemas sociales el cual se va a investigar por medio de la correlación de variables”.

Tipo

Investigación básica, según Carrasco (2009, p. 43) “esta investigación persigue aumentar y ahondar los conocimientos científicos referentes a un determinado contexto”. Esta investigación busca conocer el contexto de las habilidades gerenciales y la gestión administrativa.

Nivel

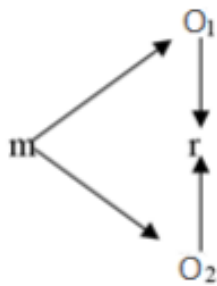
Descriptivo: porque la investigación consiste en describir un hecho o situación por medio del estudio de este, en una situación y/o tiempo determinado. (Sánchez & Reyes, 2015, p.49)

Correlacional: porque tiene el propósito de concebir la relación o nivel de conexión entre dos a más variables, primero se realiza la comprobación individual de las variables y posteriormente su relación por medio de la estadística. (Hernández & Mendoza, 2019)

Diseño

El diseño corresponde al tipo de correlación no empírico, ya que se propone como propósito responder a los fines planteados en el estudio, puntualizan cada una de las particularidades y conocimientos de las variables, determinando consecutivamente la relación existente entre las HG y la GA. (Palomino J.; Peña J.; Zevallos G. y Orizano L., 2015, p.104).

El bosquejo empleado es el siguiente:



Donde:

M= trabajadores de la Red de Salud Oxapampa.

O1= habilidades gerenciales

O2=gestión administrativa

r= relación

3.2 Variables y su operacionalización:

Variable 1: Habilidades Gerenciales.

(Guerrero, 2017, p.28) las habilidades gerenciales están vinculadas a la consolidación invariable de conocimientos y capacidades orientadas al buen desempeño de sus funciones por ello, a través de estas habilidades como son el liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y motivación pueden lograrse mayor sinergia entre el equipo de trabajo, solución de conflictos de forma pacífica, toma de decisiones, ambiente favorable y otros que requieren de un líder con iniciativa, capacidad de motivar, poder de convocatoria para el beneficio en común.

Dimensión 1:

El liderazgo viene a ser el dominio interpersonal practicado en un determinado contexto, direccionada por medio de la comunicación humana a la consecución de propósitos. (Fuentes, 2019)

Dimensión 2:

La comunicación este estrechamente vinculada con la cualidad de la relación que se quiere conservar con las demás personas. (Traverso et al., 2017, p.3)

Dimensión 3:

Para Valverde (2018) “el trabajo en equipo tiene como objetivo que los colaboradores optimicen la administración del trabajo, mermando la carencia de entendimiento y los conflictos para el trabajo en equipo”

Dimensión 4:

La motivación viene a ser una combinación de la elección de la persona para realizar una actividad o tarea y el deseo de poner su esfuerzo para ejecutarla. (Amabile y Kramer, 2018)

Variable 2: Gestión Administrativa

Según (Falconi, Luna y sarmiento, 2019) la GA conlleva a altos niveles de exigencias no solo en el cumplimiento de funciones sino en las cuatro fases del proceso administrativo.

Dimensión 1:

La planeación es el inicio de la fase, aquí se instituyen los lineamientos y razonamientos generales sobre los que basar las fases restantes del ciclo. (Marco, Loguzzo & Fedi, 2016, p.44 y 45)

Dimensión 2:

(Cano Plata, 2017, p.53), la organización es la fase que contempla la estructura de la organización, diligencias y trabajos a ejecutarse según los planes establecidos.

Dimensión 3:

Dirección es la fase que guía el cumplimiento de los programa, proyectos y planes que van a conducir al cumplimiento de los objetivos institucionales. (Cano Plata, 2017, p.74)

Dimensión 4:

A través del control se garantiza la observancia de los propósitos de la organización y la administración correcta de los recursos disponibles. (Cano Plata, 2017, p.104)

3.3 Población, muestra y muestreo:

Hernández y Mendoza (2018) definen que la población viene a ser la agrupación que reúnen las mismas características y condiciones solicitadas para realizar un estudio. De la misma manera Hernández, Fernández y Baptista (2014) aseveran que la muestra viene a ser una subdivisión de la población, de quienes se recopilarán información. (p.173)

La población de ese estudio está compuesta por 90 recursos humanos de la unidad administrativa de la RSO. Aplicando la formula corresponde una muestra de 74 trabajadores de la unidad administrativa de la RSO.

Criterios de inclusión, en este trabajo se incluyeron todos los recursos humanos de la central administrativa de la RSO, ya que todos forman parte de la gestión administrativa, la muestra será de 74 de ellos que se encuentren presentes al momento de la recolección de información.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnica se manipuló la encuesta. Para Carrasco (2019) se denomina encuesta porque los datos son obtenidos por medio de las interrogantes realizadas a los individuos conformantes de la muestra. (p.232)

El instrumento empleado fue cuestionario. Hernández y Baptista (2014) refieren que un cuestionario se fundamenta en una congregación de interrogatorios relacionados a uno o más variables a medir (p. 217), en este sentido se elaboraron dos cuestionarios relacionados a las variables en estudio.

Se elaboraron y aplicaron dos cuestionarios, uno por cada variable estudiada.

3.5 Validez:

- El instrumento fue validado a través del juicio de expertos, el mismo que estuvo conformado por profesionales de trayectoria en gestión pública

y metodología. Tales expertos emitieron su aprobación del instrumento tomando en cuenta los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

3.6 Fiabilidad:

Con respecto a la fiabilidad de los instrumentos, se obtuvieron las siguientes puntuaciones en Alfa de Cronbach:

Escala: V1: HABILIDADES GERENCIALES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	74	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.880	16

Ilustración 1 : Fiabilidad V1

Escala: V2: GESTION ADMINISTRATIVA

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	74	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	74	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.770	16

Ilustración 2 : Fiabilidad V2

Índice	Nivel de Fiabilidad	Valor Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	0, 0.3]

Tabla 1 : Niveles de fiabilidad

De acuerdo con la tabla de valoración de nivel de fiabilidad ambos valores de Alfa de Cronbach =0.88 y 0.77 respectivamente, se encuentran en un nivel “Muy bueno” de fiabilidad.

3.5 Procedimientos:

Una vez establecido el problema de investigación, se procedió a la búsqueda de antecedentes y marco teórico, luego se definió el tipo y diseño de la investigación, se realizó la operacionalización de variables, se definió la

población, muestra y la técnica de recolección de información.

Luego, se solicitó autorización a la Entidad, para utilizar el nombre y para aplicar el medio de acopio de datos. También se solicitó el certificado de validación de los instrumentos de recopilación de información utilizados por cada variable por medio del juicio de los expertos. Seguidamente se elaboró una base de datos con los resultados obtenidos y se ingresó al SPSS para su procesamiento.

3.6 Método de análisis de datos:

(Hevia, 2001, p.46) define que luego de haber aplicado el instrumento y culminada la recolección de información, se realiza el proceso de análisis de datos con la finalidad de buscar contestaciones a las incógnitas planteadas en la investigación.

Se realizará un análisis descriptivo que tiene como finalidad describir un conjunto de datos, obteniendo así los parámetros que distinguen las características de un conjunto de datos y se realizará un resumen de datos mediante una tabla de frecuencia o representación gráfica.

3.7 Aspectos éticos:

Se consideraron aspectos éticos iniciando por el respeto a la propiedad intelectual, durante la aplicación del instrumento de recolección de la información, conservando la discrecionalidad de las personas a quienes se les aplicó el cuestionario, asimismo la confidencialidad ya que la información conseguida será manipulada exclusivamente para fines de investigación, la participación de los trabajadores fue de manera libre y voluntaria sin ningún tipo de coacción, firmando para ello un consentimiento informado.

La autenticidad de la presente investigación será realizada a través del TURNITIN.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados Descriptivos:

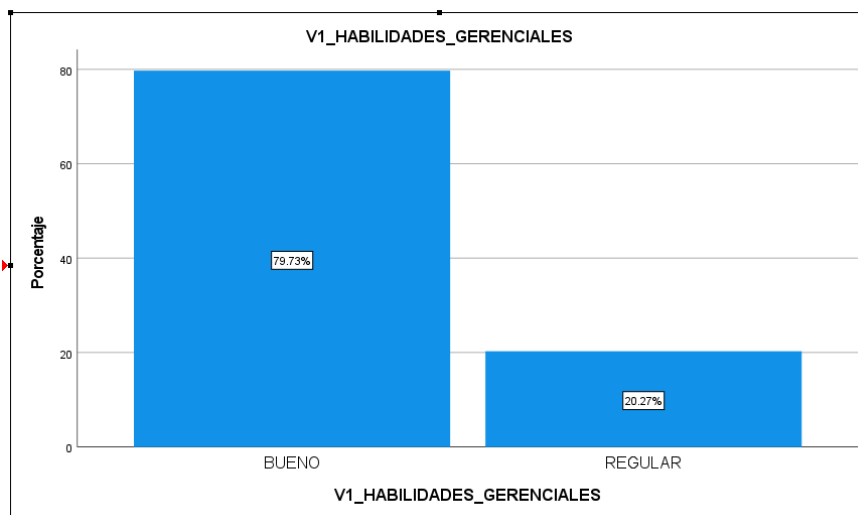


Ilustración 3 : Porcentaje y frecuencias de las habilidades gerenciales

De los resultados obtenidos podemos percibir en la ilustración 3 que, un 79.73% del total de encuestados respondieron que existe un nivel bueno de habilidades gerenciales y un 20.27% de los encuestados percibe que existe un nivel regular de habilidades gerenciales.

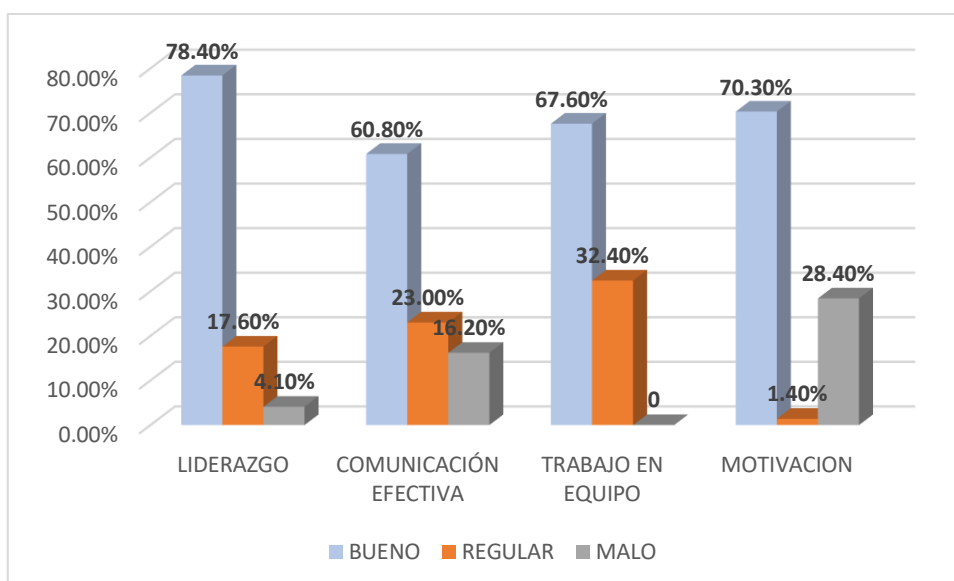


Ilustración 4: Dimensiones de la variable habilidades gerenciales

En cuanto a las dimensiones de la variable habilidades gerenciales podemos apreciar en la ilustración 4 que en la dimensión liderazgo un 78.4% de los encuestados opina que existe un nivel bueno, un 17.6% sostiene que existe un nivel malo y un 4.10% que existe un nivel regular. En lo concerniente a la dimensión comunicación efectiva tenemos un 60.8% que opina que existe un nivel bueno, un 23.0% un nivel regular y un 16.20% un nivel malo. En lo que refiere a la dimensión trabajo en equipo se tiene un 67.6% que refiere que existe un nivel bueno, un 32.4% refiere que existe un nivel regular y finalmente, en la dimensión motivación un 70.3% sostienen que existe un nivel bueno, un 1.4% un nivel regular y un 28.40% sostiene que existe un nivel malo de motivación.

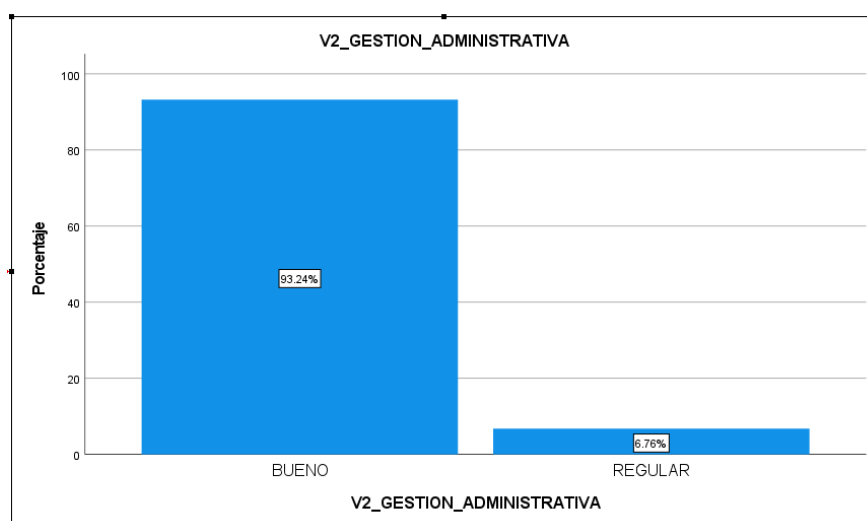


Ilustración 5: Porcentaje y niveles de la gestión administrativa

De los resultados obtenidos podemos percibir que un 93.24% del total de encuestados respondieron que existe un nivel bueno en gestión administrativa y un 6.76% de los encuestados percibe que existe un nivel regular en la gestión administrativa.

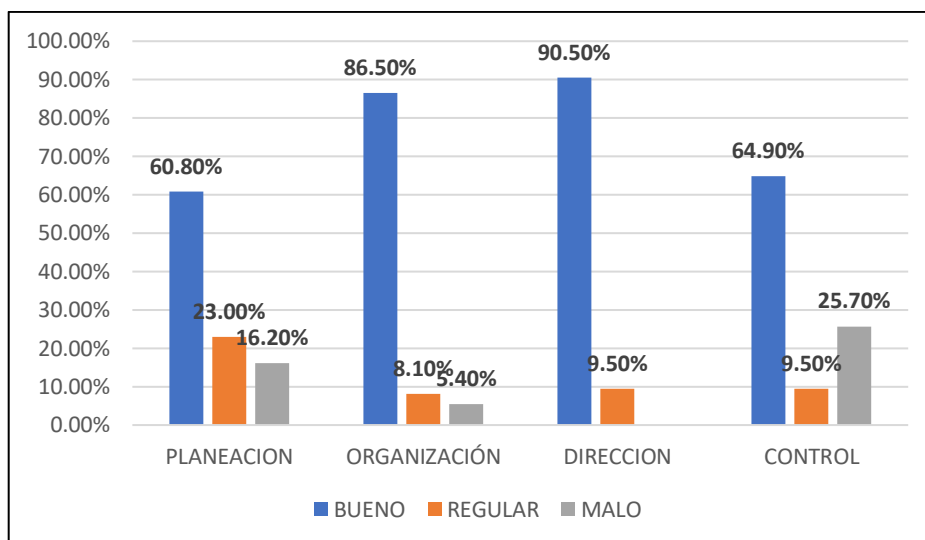


Ilustración 6: Dimensiones de la variable gestión administrativa

En la ilustración 6, en cuanto a las dimensiones de la variable gestión administrativa podemos apreciar en la dimensión planeación un 60.8% de los encuestados opina que existe un nivel bueno, un 23.0% sostiene que existe un nivel malo y un 16.20% que existe un nivel regular. En lo que concierne a la dimensión organización tenemos un 86.5% que opina que existe un nivel bueno, un 8.10% un nivel regular y un 5.4% un nivel malo. En lo que refiere a la dimensión dirección se tiene un 90.5% un nivel bueno, un 9.5% un nivel regular y finalmente en la dimensión control un 64.9% sostienen que existe un nivel bueno, un 9.5% nivel regular y un 25.7% un nivel malo de control.

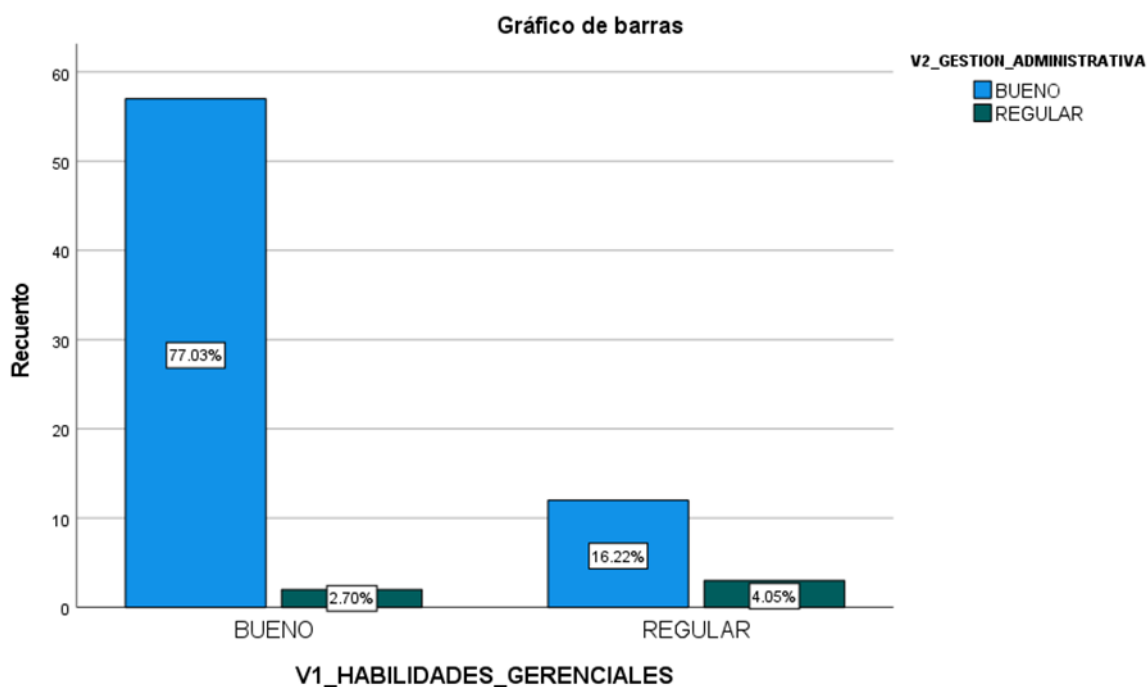


Ilustración 7: Frecuencia habilidades gerenciales y gestión administrativa

Se puede apreciar que el 77.03% percibe un nivel bueno de habilidades gerenciales y un nivel bueno en gestión administrativa. El 16.22% percibe un nivel regular en habilidades gerenciales y un regular nivel en gestión administrativa.

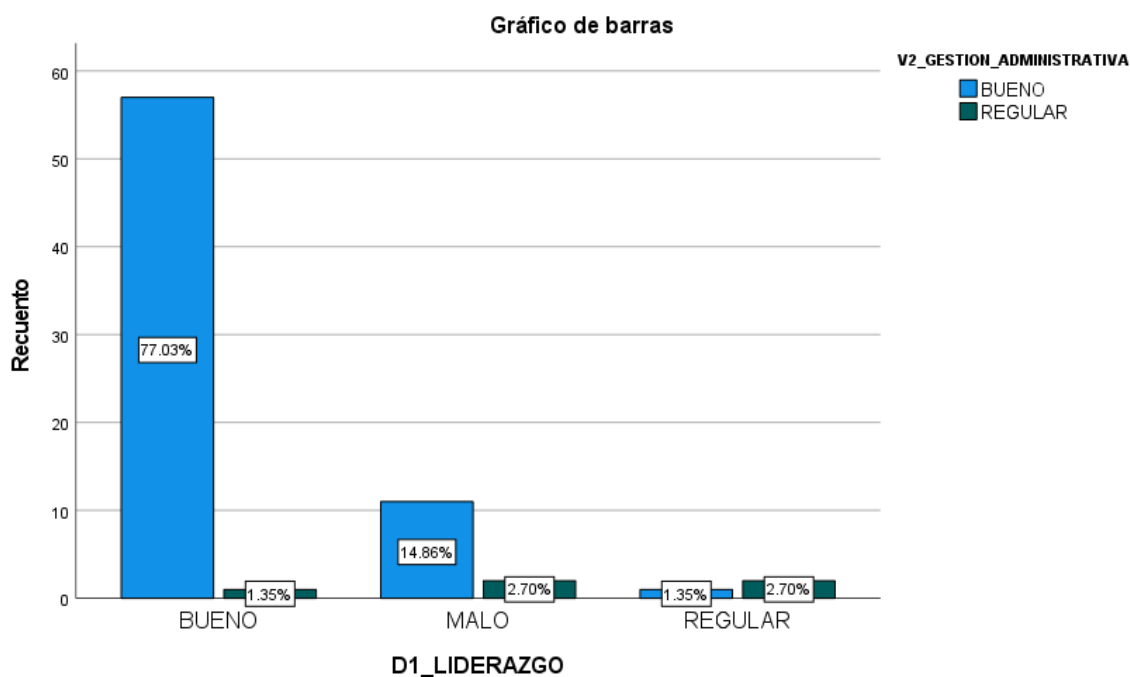


Ilustración 8: Dimensión liderazgo y gestión administrativa

Se observa en la ilustración 8 que un 77.03% de un buen liderazgo percibe una buena gestión administrativa. Del mismo modo de un 14.66% de un nivel malo de liderazgo percibe un nivel bueno en gestión administrativa. Un 2.7% señala un regular liderazgo y una regular gestión administrativa.

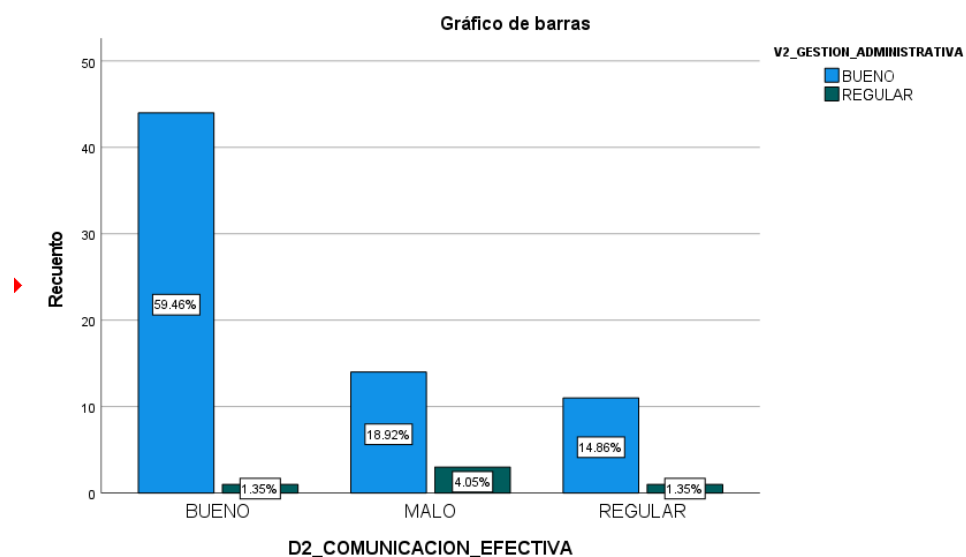


Ilustración 9: Dimensión comunicación efectiva y gestión administrativa

En la ilustración 9 podemos apreciar que un 59.46% percibe un nivel de comunicación bueno y un buen nivel de gestión administrativa. Así también un 18.92 % percibe un nivel malo de comunicación efectiva y un buen nivel de gestión administrativa. Del mismo modo un 14.66% señala un nivel regular de comunicación efectiva y un nivel bueno de gestión administrativa.

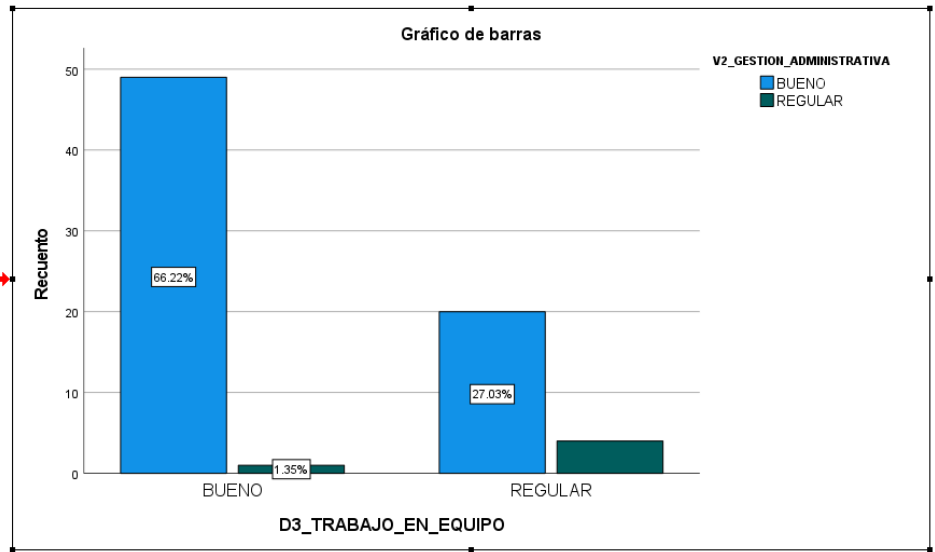


Ilustración 10: Dimensión trabajo en equipo y gestión administrativa

Podemos apreciar que un 66.22% percibe un buen trabajo en equipo y una buena gestión administrativa, del mismo modo un 27.03% percibe un regular nivel de trabajo en equipo y un buen nivel de gestión administrativa.

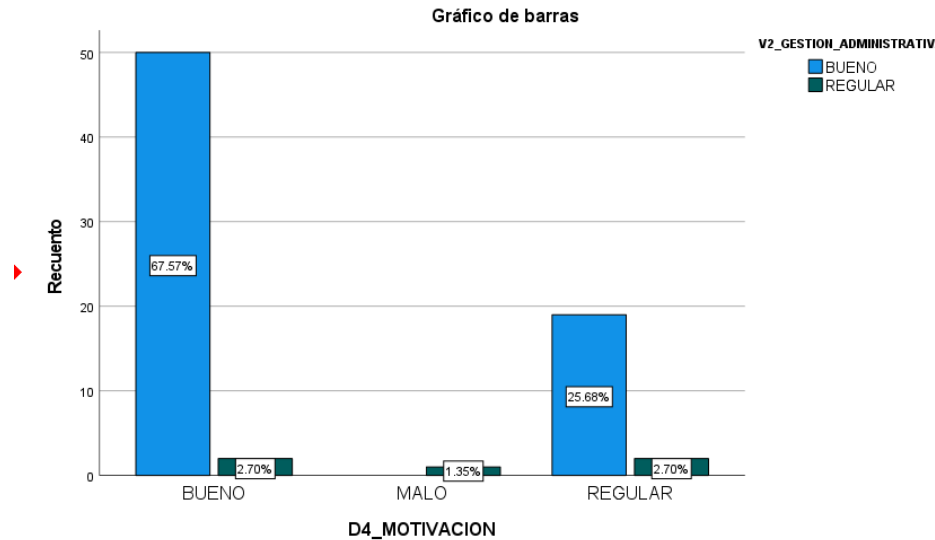


Ilustración 11: Dimensión motivación y gestión administrativa

Podemos apreciar que un 67.57% percibe un buen nivel de motivación y una buena gestión administrativa, del mismo modo un 25.69% percibe un regular nivel de motivación y una buena gestión administrativa.

4.2 Resultados inferenciales:

Correlaciones			V1 HABILIDADES GERENCIALES	V2 GESTION ADMINISTRATI VA
Rho de Spearman	V1 HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	74	74
	V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 12: Correlación variable Habilidades Gerenciales y variable gestión administrativa

En la ilustración 7 se observó que entre las variables objeto de estudio habilidades gerenciales y gestión administrativa se obtuvo un Rho de Spearman $r=8.50$ lo cual indica “Muy alta correlación”, asimismo entre habilidades gerenciales y gestión administrativa se obtuvo un Rho de Spearman $r= 1.00$ lo cual indica “Muy alta correlación”.

Correlaciones			V2 GESTION ADMINISTRATI VA	D1 LIDERAZGO	D2 COMUNICACION EFECTIVA	D3 TRABAJO EN EQUIPO	D4 MOTIVACION
Rho de Spearman	V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	1.000	.428**	.791**	.696**	.653**
		Sig. (bilateral)	.	<.001	<.001	<.001	<.001
		N	74	74	74	74	74
	D1 LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	.428**	1.000	.471**	.376**	.266*
		Sig. (bilateral)	<.001	.	<.001	<.001	.022
		N	74	74	74	74	74
	D2 COMUNICACION EFECTIVA	Coefficiente de correlación	.791**	.471**	1.000	.540**	.419**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	.	<.001	<.001
		N	74	74	74	74	74
	D3 TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	.696**	.376**	.540**	1.000	.609**
		Sig. (bilateral)	<.001	<.001	<.001	.	<.001
		N	74	74	74	74	74
D4 MOTIVACION	Coefficiente de correlación	.653**	.266*	.419**	.609**	1.000	
	Sig. (bilateral)	<.001	.022	<.001	<.001	.	
	N	74	74	74	74	74	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Ilustración 13: Correlación Dimensiones de la variable Habilidades Gerenciales y variable gestión administrativa

De la correlación entre la variable gestión administrativa y las dimensiones de la variable habilidades gerenciales, tenemos que, con la dimensión liderazgo se obtuvo un $r=0.428$ indicando un grado de correlación moderado, con la dimensión comunicación efectiva se obtuvo un $r= 0.791$ señalando una correlación alta, con la dimensión trabajo en equipo se obtuvo un $r=0.696$ indicando un alto nivel de correlación y con la dimensión motivación se muestra un $r=0.653$ señalando un alto grado de correlación.

4.3 Contrastación de hipótesis:

4.3.1 Hipótesis general:

H1: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

HO: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

			V1 HABILIDADES GERENCIALES	V2 GESTION ADMINISTRATI VA
Rho de Spearman	V1 HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1.000	.850**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	74	74
	V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.850**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 14: Correlacion habilidades gerenciales y gestión administrativa

El valor de la significancia resulto ser <0.001 inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula manifestándose un grado de correlación muy alta y directa de 0.850. Es decir, en tanto exista un alto nivel de habilidades gerenciales existirá un alto nivel de gestión administrativa.

4.3.2 Hipótesis específica 1:

H1: Existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

HO: No existe relación significativa entre el liderazgo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

			D1 LIDERAZGO	V2 GESTION ADMINISTRATI VA
Rho de Spearman	D1 LIDERAZGO	Coefficiente de correlación	1.000	.428**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	74	74
	V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.428**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 15: Correlación liderazgo y gestión administrativa

El valor de la significancia resulto ser <0.001 inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula manifestándose un grado de correlación moderada y directa de 0.428. Es decir, en tanto exista un moderado nivel de liderazgo habrá una moderada gestión administrativa.

4.3.3 Hipótesis específica 2:

H1: Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

HO: No existe relación significativa entre la comunicación efectiva y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

			D2 COMUNICACION EFECTIVA	V2 GESTION ADMINISTRATI VA
Rho de Spearman	D2 COMUNICACION EFECTIVA	Coefficiente de correlación	1.000	.791**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	74	74
	V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación	.791**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 16: Correlación comunicación efectiva y gestión administrativa

El valor de la significancia resulto ser <0.001 inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula manifestándose un

grado de correlación fuerte y directa de 0.791 Es decir, en tanto exista un alto nivel de comunicación efectiva habrá un alto nivel de gestión administrativa.

4.3.4 Hipótesis específica 3:

H1: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

HO: No existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022

		D3 TRABAJO EN EQUIPO	V2 GESTION ADMINISTRATIVA
D3 TRABAJO EN EQUIPO	Correlación de Pearson	1	.685**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	74	74
V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	.685**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 17:Correlación trabajo en equipo y gestión administrativa

El valor de la significancia resulto ser <0.001 inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula manifestándose un grado de correlación alto y directo de 0.685. Es decir, en tanto exista un alto nivel de trabajo en equipo habrá un alto nivel de gestión administrativa.

4.3.5 Hipótesis específica 4:

H1: Existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022.

HO: No existe relación significativa entre la motivación y la gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, año 2022

		D4 MOTIVACION	V2 GESTION ADMINISTRATI VA
D4 MOTIVACION	Correlación de Pearson	1	.638**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	74	74
V2 GESTION ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	.638**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ilustración 18: Correlación motivación y gestión administrativa.

El valor de la significancia resulto ser <0.001 inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna rechazando la hipótesis nula manifestándose un grado de correlación alto y directo de 0.638. Es decir, en tanto exista un alto nivel de motivación habrá un alto nivel de gestión administrativa.

V. DISCUSIÓN

La investigación determinó la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Servicios de salud Oxapampa. Para la discusión se consideró algunos estudios equivalentes.

En cuanto a la relación entre las variables habilidades gerenciales y gestión administrativa, se encontró un nivel de significancia <0.001 inferior a 0.05, en consecuencia, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente es de 0.850 denotando un grado de correlación muy alto y directo, es decir, en tanto exista un alto nivel de habilidades gerenciales existirá un alto nivel de gestión administrativa. Tales resultados concuerdan con la investigación de Laucata (2021) realizada a los trabajadores administrativos de la DIRIS Lima donde ultimó la presencia de una relación muy fuerte y directa entre las variables ya descritas con un valor de 0.809. Asimismo, los resultados concuerdan con Sosa (2020) aplicando la encuesta a los trabajadores de la Gerencia De Proyectos ESSALUD que concluyó en la presencia de una correlación moderada y positiva entre las variables con un $r=0.68$

En relación con el objetivo específico 1, la dimensión liderazgo con la variable gestión administrativa se encontró un nivel de significancia <0.001 inferior a 0.05, en consecuencia, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente es de 0.428 indicando un grado de correlación moderado, es decir mientras existe un nivel moderado de liderazgo habrá una moderada gestión administrativa.

En relación con el objetivo específico 2, la dimensión comunicación efectiva y la gestión administrativa se encontró un nivel de significancia <0.001 inferior a 0.05, en consecuencia, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente es de 0.791 señalando una correlación alta, esto quiere decir que a mayor comunicación efectiva mayor nivel de gestión administrativa.

En relación con el objetivo específico 3, la dimensión trabajo en equipo con gestión administrativa se encontró un nivel de significancia <0.001 inferior a

0.05, en consecuencia, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente es de obtuvo un $r=0.696$ indicando un alto nivel de correlación, es decir a mayor trabajo en equipo mayor nivel de gestión administrativa.

En relación con el objetivo específico 4, la dimensión motivación con gestión administrativa se encontró un nivel de significancia <0.001 inferior a 0.05, en consecuencia, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente es de un 0.653 señalando un alto grado de correlación, quiere decir que a mayor motivación mayor grado de gestión administrativa.

VI. CONCLUSIONES

Primero :

Considerando la hipótesis general se demuestra estadísticamente la existencia de la correlación entre las variables objeto de estudio como son las habilidades gerenciales y gestión administrativa, con un valor de coeficiente de Spearman de 0.85 lo cual evidencia un alto grado de correlación, es decir mientras exista un alto nivel de habilidades gerenciales por los directivos se obtendrá un alto nivel de gestión administrativa.

Segundo:

En relación con la hipótesis específica 1 se concluye con un $r=0.428$ la existencia de una relación moderada entre el liderazgo y la gestión administrativa, en definitiva, mientras exista un nivel moderado de liderazgo por los directivos, la gestión administrativa también presentará un nivel moderado.

Tercero:

Para la hipótesis específica 2 el valor del coeficiente fue de 0.791 demostrando una relación alta entre la comunicación efectiva y la gestión administrativa, es decir mientras exista un alto nivel de comunicación efectiva mayor nivel presentar la gestión administrativa.

Cuarto:

En relación con la hipótesis específica 3 se concluye con un $r=0.696$ la existencia de una relación positiva alta entre el trabajo en equipo y la gestión administrativa, es decir mientras exista un alto nivel de trabajo en equipo la gestión administrativa también presentara un alto nivel.

Quinto:

Para la hipótesis específica 4 se concluye con un $r=0.653$ la existencia de una relación positiva alta entre la motivación y la gestión administrativa, es decir a mayor motivación mayor nivel de gestión administrativa.

VII. RECOMENDACIONES

1. Considerando los resultados obtenidos se recomienda al director ejecutivo y administrador de la Red de Salud Oxapampa, tomar en cuenta el estudio realizado a fin de mejorar el desempeño del personal directivo en torno a temas concernientes a las habilidades gerenciales y gestión administrativa, puesto que a mayores habilidades gerenciales mejor gestión administrativa.
2. Al director y jefe de recursos humanos realizar el fortalecimiento de capacidades sobre habilidades gerenciales para una eficiente gestión administrativa en la entidad, del mismo modo fortalecer los procedimientos administrativos y obtener mayor calidad de atención.
3. A director y administrador, poner mayor énfasis en el ejercicio del liderazgo como herramienta de la gestión administrativa.
4. Al jefe de recursos humanos fomentar a través de talleres y otros mecanismos el trabajo en equipo involucrando a todos los trabajadores, a fin de lograr mayor sinergia en el desarrollo de los procedimientos administrativos.
5. Al jefe de recursos humanos establecer un sistema de incentivos o estímulos que logre la motivación de sus colaboradores ya sea por cumplimiento de metas u otros.

REFERENCIAS

- Allauca, J. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la atención al cliente en el Hospital de Riobamba 2019 (Tesis de grado). Universidad Nacional de Chimborazo Ecuador.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/5816/1/UNACH-EC-FCP-ING-COM-2019-0029.pdf>
- Amabile, T., y Kramer, S. (2018). Las tres fuerzas de una vida laboral interna satisfactoria. Harvard Deusto Business. <https://studylib.es/doc/9173785/12-las-tres-fuerzas-de-una-vida-laboral-interna-satisfact>
- Arias, G. (1999). El Proyecto de Investigación. Guía para su Elaboración. Caracas. https://www.researchgate.net/publication/27288131_El_Proyecto_de_Investigacion_Guia_para_su_Elaboracion
- Balestrini, M. (2002). Cómo se Elabora el Proyecto de la Investigación sexta edición. Caracas. Editorial Panapo.
- Bernal, C. (2017). Metodología de la Investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Cuarta edición. <https://www.freelibros.me/metodologia-de-la-investigacion/metodologia-de-la-investigacion-4ta-edicion-cesar-bernal>
- Cano Plata, C. A. (2017). La Administración y el Proceso Administrativo. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. <https://ccie.com.mx/wp-content/uploads/2020/04/Proceso-Administrativo.pdf>
- Carrasco S. (2009). Metodología de la investigación científica. Lima. Editorial San Marcos.
https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_
- Corral J. (2013). Dirección de personas: escuchar, influenciar y desarrollar a los colaboradores. Universidad Internacional de La Rioja, S. A.
- Chanamé C. (2017). Deficiencias de la gestión pública en Perú que se deben resolver. Lima, Perú: Universidad Continental.
<https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/4-deficiencias-de-la-gestion-publica-en-peru-que-se-deben-resolver>
- De la Cruz, I. (2014). Comunicación efectiva y trabajo en equipo. Ministerio de

Educación de España.

- Delgado, R. y Ena, T. (2008). Conceptos de la Administración Estratégica (11ava. Edición). México: Editorial Pearson Educación.
- Erazo, E. (2021). Las habilidades gerenciales del personal directivo del centro de Estudios Andino SAS 2021. (Tesis Especialización Gerencia Financiera) Corporación Universitaria Iberoamericana.
- Falconi Piedra, J., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., y Andrade Cordero, C. F. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. Recuperado de <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Franklin Fincowsky, E. B., (2009). Organización de Empresas. 3ra Edición. México: McGraw-Hill.
- Freitas, P. y Odelius, C. (2018). Managerial competences an analysis of classifications in empirical studies (Competencias gerenciales: un análisis de clasificaciones de estudios empíricos). <https://www.scielo.br/j/cebape/a/FcJbYpqzsSX9vWRhpbTFZvB/?format=pdf&lang=en>
- Fuentes, E. (2019). Definiciones que describen la figura de un líder. Obtenido de El Líder Exponencial: <https://liderexponencial.es/11-definiciones-que-describen-la-figura-dellider/#:~:text=%E2%80%93%20EL%20L%C3%8DDER%20SEG%C3%9AN%20CHIAVENATO%3A%20%E2%80%9C,uno%20o%20diversos%20objetivos%20espec%C3%ADficos%E2%80%9D>.
- García, O. y Becerril, M. (2015). Importancia de las habilidades gerenciales y su estudio para el buen desarrollo organizacional. <http://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valledel-mezquital/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrolloorganizacional>.
- Gareth, R. y George, J. (2010). Administración contemporánea. Sexta edición, Editorial MacGranHill. https://www.academia.edu/31616972/Administracion_Contemporanea_6ed_Jones.

- Gonzales, A. y Pazmiño Santacruz, M. (2015). Calculation and interpretation of Cronbach's Alpha for the validation of the internal consistency of a questionnaire, with two possible Likert scales. <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/42382>
- Guerrero, M. (2017). "Las habilidades gerenciales en el ejercicio de la gestión pública" (Tesis de especialista en gestión pública). Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/13510/1085274795.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, S. y Rodríguez, S. (2011). Fundamentos de gestión empresarial. México: McGraw-Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la investigación (6° Edición). México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández, R. y Mendoza, C., (2018). Metodología de la investigación. Primera edición. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México. Editorial Mc 41 Graw Hill.
- Hevia, O. (2001). Reflexiones metodológicas y epistemológicas sobre las ciencias Sociales. Ediciones Tropicós. Venezuela
- Koontz, Harold (1994). Administración: Una perspectiva global. México. McGraw Hill.
- Koontz, Weihrich y Cannice. (2012). Administración: una perspectiva global y empresarial. 14ª edición. México: Mc Graw Hill.
- Louffat, E. (2012). Administración. Fundamentos del proceso administrativo. Esan Cengage Learning.
- Madrigal, D. (2009). Habilidades directivas. México: McGraw-Hill.
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones. Buenos Aires: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Maxwell, J. (2003). Innovation is a social process. (La innovación es un proceso social). Science, Innovations and Electronic Information Division, Statistics Canada, (88).
- Méndez, C. (2012). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación

- con énfasis en ciencias empresariales. México DF. Limusa SA.
- Morales, Y. (2018). Control interno y gestión administrativa en el Municipio de Campamento Colombia (Tesis de maestría). Universidad Peruana Unión. Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12840/2845>
- Moyota, F. (2021). Gestión administrativa en el departamento de talento humano del gobierno autónomo descentralizado Municipal del Cantón Alfredo Baquerizo Moreno (Jujan). (Tesis de grado). Universidad Técnica de Babahoyo. Guayaquil. <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/9332>
- Nadrifar, A., Bandani, E. y Shahryari, H. (2016). An Overview of classical Management Theories (una descripción general de las teorías clásicas de la administración). <https://www.ijsr.net/archive/v5i9/ART20161446.pdf>
- Palomino, J.; Peña, J.; Zevallos, G. y Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación: Guía para elaborar un proyecto en salud y educación. <https://pdfcoffee.com/libro-de-investigacion-para-editar-3-pdf-free.html>
- Pereda, J. (febrero 2016). Análisis de las Habilidades Directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba (Tesis doctoral). Universidad de Córdoba. Obtenido de: <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>.
- Pérez, V. (19 de 10 de 2009). [gestiopolis.com](https://www.gestiopolis.com/habilidades-gerenciales-liderazgo/). <https://www.gestiopolis.com/habilidades-gerenciales-liderazgo/>
- Reeve, J. (2003) Motivación y emoción. Ciudad de México. Mc Graw-Hill Interamericana. https://www.academia.edu/29224888/Motivacion_y_Emocion_John_Marshall_Reeve
- Reynoso, J. (2017). La Gestión Administrativa. Cómo son administradas las empresas del siglo XXI. <https://medium.com/revista-academica-digital-dela-escuela-de/la-gesti%C3%B3n-administrativa-6dc30fb87c04>
- Sánchez C. (2016). Planificación financiera de empresas agropecuarias. Visión de Futuro. http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=418:2016-04-04-19-36-17&catid=169:art-esp&Itemid=89
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseño en la investigación científica. (5ta. ed.). Perú: Editorial Bussines Support Aneth SRL. <https://www.amazon.com/-/es/HUGO-SANCHEZ-CARLESSI->

ebook/dp/B013PU1Z0K?asin=B013PU1Z0K&revisionId=fa88f829&format=1
&depth=1

- Schroder P. (2002). Nueva Gestión Pública: Aportes para el buen gobierno. México DF. Fundación Friedrich Naumann.
<https://reial.org/uploads/biblioteca/44dbee76837e79a6c07bb8219d021843.p>
- Tamara, G. y Rueda, A. (2018). “Competencias gerenciales para la optimización del proceso administrativo en la empresa VORDCAB SAS Colombia” (Tesis de grado).
https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6774/1/2018_CelisyGuar%C3%ADn_Competencia_ProcesosEmpresaVordcab.pdf
- Traverso, P.; Williams, G. y Palacios, I. (2017) La comunicación efectiva como elemento de éxito en los negocios.
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/comunicacion-efectiva.pdf>
- Valverde M. (2018). Trabajo en equipo en las instituciones. México, México: Pearson
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas (8ava. Edición). México: Pearson Educación.
<https://clea.edu.mx/biblioteca/files/original/f12eda1de07b7c59560816f683210111.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 1				
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
HABILIDADES GERENCIALES	(Guerrero, 2017, p.28) las habilidades gerenciales están referidas a la consolidación invariable de conocimientos y capacidades orientadas al buen desempeño de sus funciones por ello, a través de estas habilidades como son el liderazgo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y motivación pueden lograrse mayor sinergia entre el equipo de trabajo, solución de conflictos de forma pacífica, toma de decisiones, ambiente favorable y otros que requieren de un líder con iniciativa, capacidad de motivar, poder de convocatoria para el beneficio en común	"El liderazgo es la influencia interpersonal practicada en un determinado contexto, dirigida por medio del proceso de comunicación humana a la consecución de objetivos" (Fuentes, 2019)	Influenciar Solucionar	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		La comunicación este estrechamente vinculada con la cualidad de la relación que se quiere conservar con las demás personas. (Traverso et al., 22017, p.3)	Estrategias Medios de Comunicación	
		(Valverde, 2018) "el trabajo en equipo tiene como finalidad que los trabajadores y/o colaboradores mejoren la gestión del trabajo, mermando la falta de comprensión y las dificultades para el trabajo en equipo"	Promoción Participación	
		La motivación viene a ser una combinación de la elección de la persona para realizar una determinada actividad y el deseo de poner su esfuerzo para ejecutarla. (Amabile y Kramer, 2018)	Incentivo Interés	

OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE 2				
VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORACION
GESTION ADMINISTRATIVA	Según (Falconi, Luna y sarmiento, 2019) la gestión administrativa conlleva a altos niveles de exigencias no solo en el cumplimiento de funciones sino en planificación, organización, dirección y control.	La planeación es el inicio de la fase de la gestión administrativa, aquí se establecen los lineamientos y criterios generales sobre los cuales se basarán las demás fases del ciclo. (Marco, Loguzzo y Fedj, 2016, p.44 y 45)	Objetivos Lineamientos Tiempos.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
		(Cano Plata, 2017, p.53), la organización es la fase que contempla la estructura de la organización, actividades y tareas a ejecutarse de acuerdo con los planes establecidos.	Estructura Recursos Planes	
		Dirección es la fase que orienta la ejecución de los programa, proyectos y planes que van a conducir al cumplimiento de los objetivos institucionales. (Cano Plata, 2017, p.74)	Ejecución. Cumplimiento	
		A través del control se garantiza el cumplimiento de los objetivos de la entidad y la administración correcta de los recursos disponibles. (Cano Plata, 2017, p.104)	Supervisión Seguimiento	

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022.							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
Problema General ¿Cuál es la relación que se da entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Salud Oxapampa, año 2022?	Objetivo General Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Salud Oxapampa, año 2022.	Hipótesis General Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de la Red de Salud Oxapampa, año 2022	Variable 1: Habilidades Gerenciales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> • Influnciar • Solucionar 	1,2,3,4	(5) Siempre	
			Comunicación efectiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias • Medios de Com. 	5,6,7,8	(4) Casi siempre	
			Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> • Promoción • Participación 	9,10,11,12	(3) A veces	
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivo • Interés 	13,14,15,16	(2) Casi nunca				
				(1) Nunca			
Problemas Específicos: PE1: ¿De qué manera se relaciona el liderazgo y la planeación de la Red de Salud Oxapampa, año 2022? PE2: ¿De qué manera se relaciona la comunicación efectiva y la organización de la Red de Salud Oxapampa, año 2022? PE3: ¿De qué manera se relaciona el trabajo en equipo y la dirección de la Red de Salud Oxapampa, año 2022? PE4: ¿De qué manera se relaciona la motivación y el control de la Red de Salud Oxapampa, año 2022?	Objetivos Específicos OE1: Determinar la relación que existe entre el liderazgo y la planeación de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. OE2: Determinar cuál es la relación que existe entre la comunicación efectiva y la organización de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. OE3: Determinar cuál es la relación que existe entre el trabajo en equipo y la dirección de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. OE4: Determinar cuál es la relación que existe entre la motivación y el control de la Red de Salud Oxapampa, año 2022.	Hipótesis Específicas HE1: Existe relación significativa entre el liderazgo y la planeación de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. HE2: Existe relación significativa entre la comunicación efectiva y la organización de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. HE3: Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y la dirección de la Red de Salud Oxapampa, año 2022. HE4: Existe relación significativa entre la motivación y el control de la Red de Salud Oxapampa, año 2022.	Variable 2: Gestión Administrativa				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos • Tiempo 	1,2,3,4	(5) Siempre	
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Recursos 	5,6,7,8	(4) Casi siempre	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de objetivos 	9,10,11,12	(3) A veces	
Control	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Seguimiento 	13,14,15,16	(2) Casi nunca				
				(1) Nunca			
Diseño de Investigación:		Población y muestra:	Técnica e instrumento:	Método de análisis de datos:			
Enfoque : Cuantitativo Tipo : Básica Método : Descriptivo Diseño : No experimental de tipo correlacional		Población : 90 trabajadores Muestra : 74 trabajadores	Técnica : Encuesta Instrumento : Cuestionario	Descriptiva = Inferencia I:			

ANEXO 3: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuestionario: HABILIDADES GERENCIALES

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Rosario Elizabeth la Torre López, con Nro. DNI. 4272887, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos.

INSTRUCCIONES: Los siguientes ítems describen las dimensiones de las habilidades gerenciales. Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado mediante la siguiente escala:

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

	Items o preguntas	1	2	3	4	5
	Dimensión: Liderazgo	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Los directivos muestran capacidad de influenciar al personal a su cargo, respecto a los objetivos trazados?					
2	¿El liderazgo de los directos influye en el logro de objetivos del POI?					
3	¿Los directivos muestran actitudes asertivas en las relaciones interpersonales con los trabajadores?					
4	¿Los directivos proponen alternativas de solución ante los problemas y/o dificultades institucionales?					
	Dimensión: Comunicación efectiva	1	2	3	4	5
5	¿Los directivos comunican de forma precisa cuestiones relacionadas a la institución y toma de decisiones?					
6	¿Los directivos resuelven con facilidad los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación?					
7	¿Se establecen niveles de comunicación eficaces?					
8	¿La institución cuenta con medios de comunicación suficientes para brindar información a la población?					
	Dimensión: Trabajo en Equipo	1	2	3	4	6
9	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en la institución?					
10	¿Los directivos participan en el trabajo en equipo dentro de la institución?					
11	¿Los directivos de la institución felicitan a los trabajadores por los logros alcanzados?					
12	¿Los logros obtenidos son por la cohesión de directivos y trabajadores?					
	Dimensión: Motivación	1	2	3	4	5
13	¿Los directivos tienden a motivar al personal a su cargo?					
14	¿Los directivos se interesan por las necesidades del personal?					
15	¿Existe un plan de incentivos y motivaciones para el trabajo bien realizado?					
16	¿Te sientes motivado al realizar tus labores?					

Cuestionario: GESTION ADMINISTRATIVA

Es muy grato presentarme ante usted, el suscrito Bach. Rosario Elizabeth la Torre López, con Nro. DNI. 4272887, de la Universidad César Vallejo. La presente encuesta constituye parte de una investigación de título: "Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022", el cual tiene fines únicamente académicos.

INSTRUCCIONES: Los siguientes ítems describen las dimensiones de las habilidades gerenciales. Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado mediante la siguiente escala:

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

	Ítems o preguntas	1	2	3	4	5
	Dimensión: Planeación	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se realiza el análisis situacional para la elaboración del POI?					
2	¿Se cumplen los objetivos previstos en el POI?					
3	¿Se consideran los tiempos programados para el cumplimiento de objetivos?					
4	¿Las estrategias que implementan los directivos permiten cumplir con las necesidades de los usuarios?					
	Dimensión: Organización	1	2	3	4	5
5	¿La institución cuenta con un organigrama funcional?					
6	¿La institución cuenta con instrumentos de gestión actualizados?					
7	¿Se dispone de los recursos necesarios para el logro de objetivos?					
8	¿Los directivos fomentan la actualización del personal en cuanto a cambios en las normativas?					
	Dimensión: Dirección	1	2	3	4	5
9	¿Los directivos se preocupan por el desarrollo profesional del personal?					
10	¿Los directivos realizan todo el esfuerzo necesario para la consecución de metas?					
11	¿se percibe amplia experiencia de parte de los directivos?					
12	¿Los directivos dirigen la entidad respetando las normas y manuales establecidos?					
	Dimensión: Control	1	2	3	4	5
13	¿Se establecen políticas para el control de cumplimiento de objetivos?					
14	¿Se realizan evaluaciones periódicas sobre la cultura organizacional?					
15	¿Se establecen políticas para el control de evaluación de riesgos?					
16	¿Los directivos implementan mecanismos de supervisión y seguimiento del rendimiento del personal a su cargo?					

ANEXO 4: VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES



N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	¿Los directivos muestran capacidad de influenciar al personal a su cargo, respecto a los objetivos trazados?	X		X		X		
2	¿El liderazgo de los directos influye en el logro de objetivos del POI?	X		X		X		
3	¿Los directivos muestran actitudes asertivas en las relaciones interpersonales con los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Los directivos proponen alternativas de solución ante los problemas y/o dificultades institucionales?	X		X		X		
DIMENSION 2								
5	¿Los directivos comunican de forma precisa cuestiones relacionadas a la institución y toma de decisiones?	X		X		X		
6	¿Los directivos resuelven con facilidad los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación?	X		X		X		
7	¿Se establecen niveles de comunicación eficaces?	X		X		X		
8	¿La institución cuenta con medios de comunicación suficientes para brindar información a la población?	X		X		X		
DIMENSION 3								
9	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en la institución?	X		X		X		
10	¿Los directivos participan en el trabajo en equipo dentro de la institución?	X		X		X		
11	¿Los directivos de la institución felicitan a los trabajadores por los logros alcanzados?	X		X		X		
12	¿Los logros obtenidos son por la cohesión de directivos y trabajadores?	X		X		X		
DIMENSION 4								
13	¿Los directivos tienden a motivar al personal a su cargo?	X		X		X		
14	¿Los directivos se interesan por las necesidades del personal?	X		X		X		
15	¿Existe un plan de incentivos y motivaciones para el trabajo bien realizado?	X		X		X		
16	¿Te sientes motivado al realizar tus labores?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1							
1	¿Se realiza el análisis situacional para la elaboración del POI?	X		X		X		
2	¿Se cumplen los objetivos previstos en el POI?	X		X		X		
3	¿Se consideran los tiempos programados para el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
4	¿Las estrategias que implementan los directivos permiten cumplir con las necesidades de los usuarios?	X		X		X		
	DIMENSION 2							
5	¿La institución cuenta con un organigrama funcional?	X		X		X		
6	¿La institución cuenta con instrumentos de gestión actualizados?	X		X		X		
7	¿Se dispone de los recursos necesarios para el logro de objetivos?	X		X		X		
8	¿Los directivos fomentan la actualización del personal en cuanto a cambios en las normativas?	X		X		X		
	DIMENSION 3							
9	¿Los directivos se preocupan por el desarrollo profesional del personal?	X		X		X		
10	¿Los directivos realizan todo el esfuerzo necesario para la consecución de metas?	X		X		X		
11	¿Se percibe amplia experiencia de parte de los directivos?	X		X		X		
12	¿Los directivos dirigen la entidad respetando las normas y manuales establecidos?	X		X		X		
	DIMENSION 4							
13	¿Se establecen políticas para el control de cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
14	¿Se realizan evaluaciones periódicas sobre la cultura organizacional?	X		X		X		
15	¿Se establecen políticas para el control de evaluación de riesgos?	X		X		X		
16	¿Los directivos implementan mecanismos de supervisión y seguimiento del rendimiento del personal a su cargo?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LAS HABILIDADES GERENCIALES**



N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias ⁴
		SI	No	SI	No	SI	No	
DIMENSION 1								
1	¿Los directivos muestran capacidad de influenciar al personal a su cargo, respecto a los objetivos trazados?	X		X		X		
2	¿El liderazgo de los directos influye en el logro de objetivos del POI?	X		X		X		
3	¿Los directivos muestran actitudes asertivas en las relaciones interpersonales con los trabajadores?	X		X		X		
4	¿Los directivos proponen alternativas de solución ante los problemas y/o dificultades institucionales?	X		X		X		
DIMENSION 2								
5	¿Los directivos comunican de forma precisa cuestiones relacionadas a la institución y toma de decisiones?	X		X		X		
6	¿Los directivos resuelven con facilidad los conflictos debido a que existe un buen nivel de comunicación?	X		X		X		
7	¿Se establecen niveles de comunicación eficaces?	X		X		X		
8	¿La institución cuenta con medios de comunicación suficientes para brindar información a la población?	X		X		X		
DIMENSION 3								
9	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en la institución?	X		X		X		
10	¿Los directivos participan en el trabajo en equipo dentro de la institución?	X		X		X		
11	¿Los directivos de la institución felicitan a los trabajadores por los logros alcanzados?	X		X		X		
12	¿Los logros obtenidos son por la cohesión de directivos y trabajadores?	X		X		X		
DIMENSION 4								
13	¿Los directivos tienden a motivar al personal a su cargo?	X		X		X		
14	¿Los directivos se interesan por las necesidades del personal?	X		X		X		
15	¿Existe un plan de incentivos y motivaciones para el trabajo bien realizado?	X		X		X		
16	¿Te sientes motivado al realizar tus labores?	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA GESTION ADMINISTRATIVA**

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ²		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSION 1							
1	¿Se realiza el análisis situacional para la elaboración del POI?	X		X		X		
2	¿Se cumplen los objetivos previstos en el POI?	X		X		X		
3	¿Se consideran los tiempos programados para el cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
4	¿Las estrategias que implementan los directivos permiten cumplir con las necesidades de los usuarios?	X		X		X		
	DIMENSION 2							
5	¿La institución cuenta con un organigrama funcional?	X		X		X		
6	¿La institución cuenta con instrumentos de gestión actualizados?	X		X		X		
7	¿Se dispone de los recursos necesarios para el logro de objetivos?	X		X		X		
8	¿Los directivos fomentan la actualización del personal en cuanto a cambios en las normativas?	X		X		X		
	DIMENSION 3							
9	¿Los directivos se preocupan por el desarrollo profesional del personal?	X		X		X		
10	¿Los directivos realizan todo el esfuerzo necesario para la consecución de metas?	X		X		X		
11	¿Se percibe amplia experiencia de parte de los directivos?	X		X		X		
12	¿Los directivos dirigen la entidad respetando las normas y manuales establecidos?	X		X		X		
	DIMENSION 4							
13	¿Se establecen políticas para el control de cumplimiento de objetivos?	X		X		X		
14	¿Se realizan evaluaciones periódicas sobre la cultura organizacional?	X		X		X		
15	¿Se establecen políticas para el control de evaluación de riesgos?	X		X		X		
16	¿Los directivos implementan mecanismos de supervisión y seguimiento del rendimiento del personal a su cargo?	X		X		X		

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
HUAMAN ROJAS, EDSON ABEL DNI 42471201	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 20/12/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE <i>PERU</i>
HUAMAN ROJAS, EDSON ABEL DNI 42471201	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 11/02/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES <i>PERU</i>
HUAMAN ROJAS, EDSON ABEL DNI 42471201	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

e la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>

DNI 45574301	Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	<i>PERU</i>
LA TORRE LOPEZ, NURYT YESENIA DNI 45574301	MAGISTER EN GESTION PUBLICA Fecha de diploma: 13/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 20/06/2014 Fecha egreso: 31/08/2016	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>

(***) Ante la falta de información, puede presentar su consulta formalmente a través de la mesa de partes virtual en el siguiente enlace <https://enlinea.sunedu.gob.pe/>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES Y GESTION ADMINISTRATIVA DE LA RED DE SERVICIOS DE SALUD OXAPAMPA, 2022", cuyo autor es LA TORRE LOPEZ ROSARIO ELIZABETH, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 06 de Setiembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SOTO HIDALGO CINTHYA VIRGINIA DNI: 41808419 ORCID 0000-0003-4826-8447	Firmado digitalmente por: CSOTOH el 06-09-2022 09:53:40

Código documento Trilce: TRI - 0426888