



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales en el liderazgo de funcionarios de los
servicios de salud en un hospital público, Ayacucho - Perú, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA

Quijano Ccopa, Rosa Virginia (orcid.org/0000-0003-0710-8826)

ASESORES:

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

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

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios por iluminar y guiar mi camino y bendecirme, a mis padres Cirilo y Nora quienes estuvieron apoyándome en mis caídas, a mis hermanos Alejandro y Jhon por impulsarme con sus frases motivadoras, y a Hermuz por estar ahí y alentarme a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Cesar Vallejo Postgrado por darme la oportunidad de cumplir uno de mis sueños, al Dr. Tito Chunga Diaz por su apoyo en el asesoramiento y seguimiento del trabajo de investigación, al Dr. Segundo Rios Rios por su paciencia y apoyo para la culminación de la tesis y lograr el grado de Maestra, a mi familia por motivarme a seguir adelante.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenido	iv
Índice de tablas	v
Índice de figura	vi
Resumen	vii
Abstrac	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación:	14
3.2 Variables y operacionalización.	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	20
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1: Validacion por juicio de expertos de las variables habilidades gerenciales y liderazgo.....	19
Tabla 2:Prueba de confiabilidad de las variables	20
Tabla 3: Distribución de frecuencias de habilidades gerenciales y sus dimensiones	22
Tabla 4: Distribución de frecuencias de liderazgo y sus dimensiones.....	23
Tabla 5:Prueba de normalidad	24
Tabla 6: Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	25
Tabla 7: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis general.....	25
Tabla 8: Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	26
Tabla 9: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1.	26
Tabla 10:Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	27
Tabla 11:Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2	27
Tabla 12:Valor de ajuste de los datos para el modelo.....	28
Tabla 13: Coeficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3	28

Índice de figuras

Figura 1: Diseño de la investigación correlacional causal	15
---	----

Resumen

La presente investigación titulada “Habilidades gerenciales en el liderazgo de funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho - Perú, 2022” tuvo como objetivo determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022. El estudio es básico, con un diseño no experimental, transaccional, correlacional causal (explicativo). La muestra fue 100 funcionarios de salud del hospital de san francisco. Para la medición de las variables estudiadas se utilizaron dos cuestionarios respectivamente validados y aplicados a los funcionarios de la muestra investigada. Se utilizó el enfoque cuantitativo y el método hipotético deductivo. De acuerdo a la naturaleza de las variables de estudio, se utilizó el estadístico de regresión logística ordinal, bajo el cual se hizo la contrastación de las hipótesis. En conclusión, se observa el modelo de ajuste ($X^2 = 91,175$, sig =,000) lo que señala que las habilidades gerenciales ejercen influencia en el liderazgo; también se aprecia el valor de (Nagelkerke=0,515) lo que da lugar a que la variable habilidades gerenciales incide directamente al liderazgo en un 51.5%.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, liderazgo, autonomía, empatía, comunicación.

Abstract

The present investigation entitled "Management skills in the leadership of health service officials in a public hospital, Ayacucho - Peru, 2022" aimed to determine the influence of managerial skills in the leadership of health service officials in a public hospital, Ayacucho - Peru, 2022. The study is basic, with a non-experimental, transactional, correlational-causal (explanatory) design. The sample was 100 health officials from the San Francisco Hospital. For the measurement of the variables studied, two questionnaires respectively validated and applied to the officials of the sample investigated were used. The quantitative approach and the hypothetical deductive method were used. According to the nature of the study variables, the ordinal logistic regression statistic was used, under which the contrasting of the hypotheses was made. In conclusion, the adjustment model is observed ($X^2 = 91,175$, sig =,000) which indicates that managerial skills influence leadership; The value of (Nagelkerke=0.515) is also appreciated, which means that the managerial skills variable directly affects leadership by 51.5%.

Keywords: Management skills, leadership, autonomy, empathy, communication.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas de salud a nivel mundial han ido avanzando con el pasar de los años convirtiéndose en estructuras cada vez más complejas que necesitan de personajes capaces de gestionar de manera eficiente las organizaciones a su mando; la eficacia de los individuos que toman las decisiones en el ámbito de salud dependerá de una serie de competencias dentro de los cuales encontramos el liderazgo, la gestión, el intelecto sobre lo referente al sector salud y las habilidades necesarias para encaminar una institución de salud Galván (2018). Desde el punto de vista de Pereda (2015), una organización de salud requiere de un directivo que tenga la capacidad de confrontar los desafíos que se den en el camino, utilizando a favor las oportunidades y contrarrestando las amenazas del contexto ya que tolera los distintos cambios coyunturales y del exterior.

Según la organización panamericana de la salud y organización mundial de la salud establece la importancia de adquirir las habilidades gerenciales para la dirección de las organizaciones de salud, así mismo nos da a conocer que los países de las Américas han sido líderes mundiales al momento de tomar decisiones para adquirir las metas de salud pública. Sin embargo, para mejorar los desafíos de salud que persisten se necesita un sistema de salud mucho más fuertes OMS / OPS (2015). En la misma línea Contreras (2021), desde su perspectiva contemplan que las habilidades que poseen los jefes que lideran una organización es un indicador de consideración para mantener una gestión eficiente dentro de las organizaciones y que estas a su vez cumplan con los objetivos trazados, realicen una buena distribución de los recursos y trabajen por mejorar cada deficiencia, sin embargo, se evidenciaron problemas de gestión y liderazgo en las instituciones de salud. Por otra parte, Cisneros (2022), contribuye a esta investigación considerando que el logro de una institución esta basada en tres principales habilidades: planeación, negociación y comunicación.

En el contexto nacional nuestro país presenta grandes deficiencias dentro de los cuales encontramos: un grado de fragmentación altísimo, dificultad en la adquisición de los recursos, barreras en el acceso a las áreas de salud, lo que se refleja en una atención deficiente a la población, esto se da por que la mayoría de los

gerentes desconocen las competencias y capacidades que deben poseer para guiar y gestionar de manera correcta una organización de salud. Arrascue (2021). En la misma línea Castillo (2019), señala que las habilidades gerenciales que debe poseer la persona que lleva el liderazgo de una institución u organización es importante ya que de él depende contribuir positivamente en el funcionamiento y dirección de cualquier entidad o institución.

Así mismo Jimenez (2018), señala que el liderazgo es primordial en la interacción de un líder con su grupo de trabajo, también recalcó que la persona que asume el liderazgo de una institución predomina en la conducta y en la motivación de sus trabajadores, por lo que este debe poseer las habilidades gerenciales básicas para poder guiar a su grupo e influir de manera positiva en lo mencionado tal que se logre los objetivos planteados de la institución. En la misma línea Acosta (2018), da a conocer que el liderazgo influye positiva o negativamente a cualquier institución u organización el cual dependerá del manejo y trabajo en equipo del líder con sus colaboradores utilizando de manera eficiente las habilidades gerenciales que este posee para llevar a la cima a su organización de salud.

En el marco local el hospital de San Francisco no es ajena a esta realidad y afrontan diversos problemas referentes al manejo de la institución de salud. Se observa una mala gestión desde la directiva hasta sus colaboradores, actualmente el hospital de San Francisco no pone en marcha un régimen de selección y reclutamiento del personal para ocupar los cargos (jefatura o directivo), de los distintos servicios, responsabilidades de las diferentes estrategias, los cuales tengan un perfil profesional condescendiente a las necesidades de dicho nosocomio, si bien es cierto el liderazgo es una aptitud esencial para el éxito de toda institución de salud, en este caso la directora de esta institución carece de las habilidades gerenciales que debe poseer para su liderazgo lo que conlleva a la deficiencia en el logro de las metas establecidas como hospital de referencia, es por tal motivo que nace este proyecto de investigación.

Así, se plantea el siguiente problema general ¿En qué medida las habilidades gerenciales influye en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022? los problemas específicos: a) ¿En qué medida influye la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de

salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022?; b) ¿En qué medida influye la empatía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022?; c) ¿En qué medida influye la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022?

La investigación se justifica a nivel teórica porque para toda instauración de salud a nivel mundial es crucial el componente humano, el liderazgo es un factor esencial e importante para toda institución pública o privada ya que permite incentivar al equipo de trabajo, buscar y conducir a un cambio de mentalidad o estructural para el beneficio de la organización y poder lidiar con las turbulencias de la salud. Cabe recalcar que el liderazgo está íntimamente relacionado con las habilidades gerenciales para la marcha de toda instauración de salud, por otra parte, el liderazgo vinculado a las habilidades gerenciales constituye una base primordial en las diferentes áreas de los servicios de la salud, permitiendo evaluar las falencias de los líderes y lo que conllevó en una gestión dentro de las problemáticas que se dieron.

La justificación práctica mantiene su importancia ya que es un estudio que relaciona las destrezas y el dominio de un líder para evaluar el adecuado rendimiento y el manejo de la organización. Por otra parte, el estudio nos ayudó a mostrar el predominio de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de salud del Hospital San Francisco, además este proyecto sirve como base para posteriores investigaciones y para estimular estudios de magnitudes similares. De modo que, el producto alcanzado aporta como fuente de información para el Hospital de San Francisco, contribuyendo a la toma de decisiones, lineamientos y mejoras como contingencias para un buen manejo directivo.

La justificación metodológica del estudio estuvo sustentada en las bases teóricas del estudio, para lograr los objetivos que se plantearon se aplicó los instrumentos definidos específicamente para cada variable en estudio, dos cuestionarios para medir la variable habilidades gerenciales y el liderazgo correspondientemente, los cuales fueron aplicados a los diferentes funcionarios jefes, directivos o responsables de las múltiples áreas que brinda el Hospital de San Francisco a la comunidad.

Donde se abordó el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022. Donde los objetivos específicos son: a) Determinar la influencia de la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022; b) Determinar la influencia de la empatía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022; c) Determinar la influencia de la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022.

La hipótesis general: Existe Influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022. Donde las hipótesis específicas son: a) Existe influencia de la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022; b). Existe Influencia de la empatía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022; c) Existe Influencia de la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Al explorar la problemática descrita anteriormente encontramos los antecedentes internacionales, donde encontramos el estudio de Navarro (2021), quien efectuó un estudio con el fin de analizar las tendencias nuevas y actuales en las habilidades sociales y la gestión de liderazgo de los directivos en el contexto de la pandemia global. La metodología que se utilizó fue la revisión sistemática de artículos y revistas científicas dos años atrás, los cuales fueron sometidas a criterios de elegibilidad donde estos tuvieron que ser trabajos con un objetivo similar a este estudio. Donde se encontraron como resultado que, las habilidades de liderazgo fueron insuficientes durante la pandemia, por lo que no se estableció una planificación adecuada para disponer los recursos, por lo que la naturaleza de atención brindada a la población durante la pandemia fue deficiente, dado que los recursos se agotaron ante la gran demanda de la población. Llegando a la conclusión que, es de consideración gestión eficiente de liderazgo para optar por una decisión en contextos complejos y de emergencia tomando siempre en cuenta la responsabilidad de guiar una organización de salud.

Castillo (2019), realizó una investigación con la finalidad de precisar una buena asociación entre el liderazgo y las habilidades de los líderes en el personal del sector salud en Ibarra. La metodología que se aplicó fue descriptivo, correlacional, y transversal donde la población fueron los médicos que laboran en la instauración de salud de Ibarra. Por consiguiente, el resultado fue que, el 54% de los médicos poseen un liderazgo transaccional y un 46% transformacional. Concluyendo de que verdaderamente se halla un vínculo positivo entre las habilidades gerenciales y los tipos de liderazgo para ejecutar con responsabilidad las tareas de la organización de salud, así mismo da a conocer la importancia de identificar el patrón de liderazgo y evaluar las habilidades que se necesitan para el logro de la vinculación interpersonal y el trabajo en equipo.

Garzon (2019), efectuó una indagación cuyo fin fue especificar la apreciación por parte de los gerentes con respecto a la gestión de liderazgo de la instauración de salud, en un nosocomio de Ecuador y su asociación con las habilidades de diligenciar

los recursos. La metodología que se empleó fue de tipo mixto lo que quiere decir que es cualitativo y cuantitativo, descriptivo, no experimental, transversal. Cabe señalar que la población fue conformada por los personales de salud del hospital de Ecuador. Obteniendo como resultado que, la mayor parte del personal médico con un 56% aprecian al gerente como un líder democrático al instante de tomar decisiones importantes que influyen en la organización. Llegando a concluir que, las habilidades de gerencia que poseía su líder era muy eficiente lo cual conllevó a un buen manejo de la instauración de salud.

Dentro de este marco valoramos el estudio de Sánchez (2019), quien ejecutó una investigación cuyo fin fue analizar el liderazgo y la motivación en los integrantes de trabajo de individuos que trabajan en el nosocomio de Cuba area materno. El método que se empleó fue transversal, la población estuvo constituido por los gerentes y por los asistentes que dan servicios generales en el hospital de Cuba, la información se obtuvo por intermedio de las encuestas aplicadas a los directivos, para evaluar su capacidad y nivel de conocimiento correspondiente a las funciones que les compete, así como también la prueba de liderazgo; en segundo plano se aplicó una prueba de motivación para los asistentes. Obteniendo como resultado que, la mayor parte de los directivos no poseen una actitud eficiente de ser líder, así mismo se encontró también que un menor porcentaje del personal asistente tienen motivación por afiliación. Concluyendo que el liderazgo está ausente en la mayor parte de los directivos de la institución, así mismo se concluye que es de consideración enriquecer la motivación en el personal para contribuir de manera esencial en la función que cumplen cada uno de ellos.

Reyes (2018), realizó un estudio cuya finalidad fue precisar la asociación entre el desempeño laboral y las habilidades gerenciales de los servidores del área de apoyo al diagnóstico en el nosocomio de Quevedo, 2018. La metodología que se aplicó fue descriptivo, no experimental y correlacional, donde el subconjunto estuvo conformado por 117 servidores. Los resultados que se encontraron fue que, los niveles de las habilidades gerenciales se mantienen en un estándar bueno con un 63.3%, seguidamente el desempeño laboral se encuentra en un estándar adecuado con un 68.4%. Concluyendo que, se halla una asociación fuerte y directa entre las variables

de estudio el cual fue analizado estadísticamente con el coef. de correlación de Rho de Spearman.

En el marco nacional, Maldonado (2022), ejecutó una indagación con el fin de precisar la asociación de la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes de los servicios de salud en el nosocomio de Quevedo, 2021. La metodología que se efectuó fue básica, cuantitativa, no experimental con eje transversal, correlacional causal, donde la población estuvo constituida por 120 personales de salud. Obteniendo como resultado una relación estadísticamente significativa de las habilidades gerenciales en la gestión de liderazgo, así como también se halló un nivel medio con un 40%, correspondiente a la primera variable, igualmente un nivel medio con un 42,5%. correspondiente a la segunda variable. Concluyendo de esta forma de que la variable habilidades gerenciales influye positivamente y de forma directa en la variable gestión de liderazgo.

Tenorio (2021), realizó una investigación cuyo fin fue precisar la conexión entre las habilidades sociales y el liderazgo en escolares de ingeniería y psicología en la ciudad de Huancayo, Perú. El método de indagación fue básico y correlacional causal. La población lo conformo 132 estudiantes de ingeniería y psicología. Los resultados que se encontraron fue mediante el modelo de regresión lineal el que demostró que hay un efecto significativo entre el liderazgo y las habilidades sociales y de los estudiantes, también se dio a conocer que las habilidades sociales más practicadas son el liderazgo administrativo y transformacional. Concluyendo que existe una conexión significativa de las variables investigadas: habilidades sociales y el liderazgo, del mismo modo este trabajo de investigación se considera como un aporte para el desarrollo de estrategias en el ámbito del liderazgo académico.

Valbuena (2021), ejecutó una indagación con el fin de identificar los distintos patrones de gestión de liderazgo en los trabajadores que encabezan las organizaciones de salud, estudiando a su vez las capacidades y habilidades. La metodología que se aplicó fue analítica de corte transversal, donde la población fue 245 personales de salud. Para lo cual se aplicó el instrumento de "MLQ", mediante el cual se valoró la gestión de liderazgo. Obteniendo como resultado que los tipos de liderazgo predominan una relación positiva con la eficacia, también se mostró

diferencias de las edades, el estado civil, y el ser padres con el liderazgo. Concluyendo que, los directivos del área de la salud poseen competencias propias para encaminar la institución, lo cual a su vez se refleja en la relación con el predomnio en la cultura dentro de la corporación.

Arrascue (2021), realizó un estudio con el fin de precisar las habilidades gerenciales desde la apreciación de los trabajadores en el Hospital los Olivos 2019. La metodología que se efectuó fue correlacional, transversal con orientación cuantitativo, el muestreo fue probabilístico aleatoria simple conformada por 52 participantes, en cuanto a la adquisición de datos se empleó el cuestionario, y la fiabilidad fue examinada por el estadístico alfa de Cronbach quien nos dió un valor de 0,97. La asociación entre las variables en estudio se obtuvo a travez de la pueba chi-cuadrado de Pearson. Obteniendo como producto que, las HG en las dimensiones interpersonales y analíticas se encontraron en un nivel adecuado con un 69%, a diferencia de las motivación, valores y habilidades emocionales se encontraron en un nivel regular con 69% y 58% respectivamente. Asi mismo un 55,8% de los implicados consideraron que las habilidades de sus superiores eran adecuadas, el 44,2% consideraron que eran regulares, se halló una asociación positiva entre la variable sociodemográfica y las habilidades gerenciales el cual fue el tiempo de servicio. Concluyendo que las habilidades gerenciales que se perciben en este nosocomio son consideradas como adecuadas con un 55,8%.

Galván (2018), realizó un trabajo con el fin de especificar el nivel de relación de la gestión sanitaria y habilidades gerenciales en los operarios de salud JMA, Andahuaylas - 2018. El método que se aplicó fue no experimental, básica, correlacional causal, y con enfoque cuantitativo. Donde la población fue 520, la obtencion de datos se llevo a cabo por un cuestionario y una encuesta. Encontrando como resultado que, un 43,75% de la población mencionan un nivel alto de las habilidades gerenciales; y un 40,63% mencionan un nivel medio y un 15,63% mencionan un nivel bajo. Concluyendo que la primera variable se asocia positivamente con la segunda variable de los operarios públicos con una correlación (Rho de Spearman de 0.89) con un p-valor de 0.000 (< a 0.01).

Las variables que sustentan el origen o base de este proyecto de investigación son las habilidades gerenciales y el liderazgo, lo cual se desarrollara a continuación:

Silva (2020), define la primera variable habilidades gerenciales, como la capacidad de actuar frente a los eventos que vanga influir en la organización, considerando los objetivos y las metas planteadas para desarrollar de manera optima el trabajo designado, ya que las habilidades gerenciales permiten gestionar de manera optima una institución u organización, es por ello que radica su importancia en cargos que se lleva a cargo o acciones de liderazgo. En la misma línea Tecsihua (2018), conceptualiza las habilidades gerenciales como los instrumentos irremplazables para los individuos que desempeñan cargos y roles importantes dentro de una organización, ya que depende de ello que se realice un manejo eficaz de recursos y de talento humano. Asi mismo Moreno (2019), menciona que las HG estiman una agrupación de diversas acciones por parte del líder o gerente, lo cual dara lugar a un resultado que puede ser favorable o desfavorable para la organización. De igual forma Acosta (2018), por lo que se considera que un líder debe poseer habilidades como la renovación, innovación, actualización y mejora constante para aportar de manera positiva a la institución.

Para especificar las dimensiones de la variable habilidades gerenciales, Naranjo (2015), estima la teoría de Cameron y Whetten en donde se estudia la significación de la autonomía de los directivos de la instauracion, quien menciona que a partir de ello el trabajador estará expuesto a menos estrés laboral lo que conllevara a realizar de manera adecuada la responsabilidad que tiene cada uno de los directivos, considerando que es importante el estudio de la autonomia como parte de las habilidades gerenciales. En esta misma linea, se presenta a Arroyo (2012), quien propuso una teoría que da a conocer que las habilidades más importantes que debe presentar un líder es la empatía y la comunicación, ya que gracias a ello se logra la relación eficiente en un grupo de trabajo, la satisfacción individual, y el rendimiento positivo a nivel profesional. En la misma forma Puscan (2022), considera que para poder desarrollar habilidades se requiere de una serie de indicadores acorde con el método científico y su relación con otras habilidades, como las interpersonales, de redacción entre otras.

Respecto a la primera dimensión autonomía, Bueno (2016), define que, la autonomía es el desarrollo de la conciencia del individuo para acceder a la toma de decisiones dentro de los cuales están los principios, valores y creencias. En la misma línea Cardoso (2019), conceptualiza a la autonomía como la habilidad para aprender, actuar y reflexionar sobre la toma de nuestras propias decisiones de manera responsable. Pauta (2019), considera que esta habilidad incrementa la motivación en los funcionarios de la salud; por lo que muchas veces las organizaciones de salud tienen dentro de sus funciones, obligaciones y demandas que limitan la libre expresión y la facilidad en tomar decisiones por parte del líder, por lo que se debe tener en cuenta los múltiples factores que generan esta problemática y buscar la solución.

Con respecto a la dimensión empatía, Puertas (2020), define que la empatía es una competencia que ayuda a mantener una óptima relación entre los trabajadores que forman parte de una organización, se dice a la potestad de comprender las preocupaciones, experiencias y perspectivas del individuo, para apoyarlo y mantener el entendimiento y la comunicación. En la misma línea Cruz (2018), define la empatía como la actitud que tiene un individuo para observar y reconocer las emociones del otro individuo, la empatía como una habilidad gerencial es muy necesaria para motivar, entender y satisfacer al equipo de trabajo, con el fin de velar por el acatamiento de las metas instauradas por la institución, empezando por el entendimiento, y la motivación de cada integrante del equipo.

Con respecto a la dimensión comunicación Rodríguez (2018), lo conceptualiza como el intercambio de pensamientos entre dos o más personas cuya finalidad es compartir el mensaje y poder interactuar el uno con el otro. En la misma línea Cuestas (2021), define a la comunicación como un instrumento fundamental para ejercer las actividades de liderazgo, priorizándola como un medio para lograr un entendimiento entre los niveles organizacionales y así mismo inculcar su práctica de manera objetiva y se obtenga información que apoye y de la facilidad en la toma de decisiones de manera inteligente. Samoilovich (2020), Por lo que es importante que esta habilidad se practique para guiar de manera correcta a los integrantes de un equipo y obtener mejores resultados donde se practique una comunicación constante y una escucha activa.

El liderazgo según Iglesias (2019), una agrupación de habilidades gerenciales que una persona posee para influir, delegar, motivar e incentivar a un conjunto de individuos de una organización para adquirir las metas establecidas e influir de manera positiva en ello para el beneficio de la organización sea pública o privada. En la misma línea Cuesta (2021), define la segunda variable liderazgo como la idoneidad de influir en un equipo de trabajo con el propósito de llegar a las metas inicialmente pactadas, donde esta persona es conciente y maneje compromiso tanto con su persona como con el equipo. Marquez (2021), menciona que el liderazgo es de consideración para mantener de pie una institución. Por otra parte, Mayorga (2019), fundamenta que una compañía que tiene la finalidad o el propósito de triunfar, tiene un gran desafío y es ahí donde se requiere la presencia de un líder que motiva a sus subordinados

Considerando otra definición el liderazgo en el sector salud, Estalella (2021), menciona que el liderazgo en salud es imprescindible para el progreso del personal, en su influencia directa con respecto a la motivación, a la guía del personal, a la manera en que se dirige la organización, los recursos designados y al personal integrado. En la misma línea Jimenez (2018), alega que los líderes deben de poseer diversas habilidades y el manejo para resolver problemáticas y retos bajo los aspectos tecnológicos, políticos, económicos y sociales, para promover una buena calidad de servicio de salud. Así mismo Barría (2020), menciona que un líder es aquel que va encaminar su equipo de trabajo bajo una influencia positiva y no autoritaria, además alude que existen distintos estilos de liderazgo que vanga influir en el camino de una organización por lo que se debe tomar en cuenta el liderazgo mas oportuno sujetándose al medio, viendo sus fortalezas y limitaciones.

Con respecto a las teorías que defienden el liderazgo, hallamos la teoría de Blanchard y Hersey de liderazgo situacional estudiada por Torres (2020), quien menciona que la responsabilidad influye en el trabajo en equipo y hace que este se torne mas eficiente o menos eficiente, incidiendo de manera positiva en el grado de éxito de una organización buscando el bienestar de sus colaboradores y hacer que estos mismos se sientan motivados, cabe recalcar que la motivación es un escenario que brinda la posibilidad de alcanza los objetivos, así también se estudia el comportamiento del líder para observar la cooperación con su personal y el medio que

usa para lograrlo. En la misma línea la teoría de Herrera (2021), considera que actualmente predomina el liderazgo transformacional el cual se basa principalmente en la creación de una relación gerente y/o líder con el equipo de trabajo cuyo vínculo ayuda a incentivar la cooperación entre todos los involucrados que forman parte de una institución. Aguado (2022), mencionó también que el liderazgo predomina en el grupo de trabajo potenciando la contribución, ampliando y garantizando la comunicación.

Con respecto a la dimensión responsabilidad, Rentería (2018), la define como la peculiaridad que posee un individuo al momento de cumplir con sus obligaciones y a la vez asume las consecuencias de sus actos, cuando este lo realiza de manera intencionada o conciente, es uno de los principios humanos más significativos que se encuentra en cualquier ámbito de la sociedad. Del mismo modo Arroyo (2012), considera a la responsabilidad como un punto de consideración al momento de tomar decisiones, a su vez indica que es un factor que determina el logro del éxito, un alto nivel del desempeño laboral, así mismo su importancia se basa en el logro eficaz de una gestión por parte del líder.

Con respecto a la dimensión motivación, Durand (2015), la define como una agrupación de factores externos o internos que vayan a analizar las acciones de un individuo, así mismo es un factor necesario en la conexión con el grupo de trabajo, por lo que se demostró que esencialmente se constituye una mejor asociación y esperanza entre los involucrados y los líderes. En la misma línea Aini (2018), la define como un valor importante el cual influye en el liderazgo de un equipo de trabajo, si bien es cierto los líderes tienen la misión de orientar, guiar y motivar a su equipo de trabajo con el fin de obtener resultados productivos en beneficio de la institución, por lo que la motivación es la emoción que en mayor porcentaje contribuye a que los trabajadores luchan día a día para alcanzar los objetivos establecidos. Sánchez (2019), consideran la confianza y el incentivo como indicadores de la motivación.

Con respecto a la dimensión cooperación. Cisneros (2022), la define como el mecanismo en el que los agentes de un mismo grupo comparten un mismo objetivo en el trabajo, para lo cual renuncian a algún grado de autonomía con el fin de contribuir a la mejora de la institución, así como también ayuda a mantener un ambiente favorable

entre el personal y los directivos, con la meta de cumplir y alcanzar el logro esperado. En la misma línea Alcon (2014), establece la cooperación como la habilidad que influye en las relación personal - lider, en la manera de dirigir, en la eficiencia de la toma de decisiones y resolver problemas dentro de un equipo, pero muchas veces esta habilidad es la menos valorada dentro del ámbito de la salud. Por otro lado, Cetina (2010), menciona que, posiblemente un punto negativo que involucra la gestión de la salud siempre es la ausencia del compromiso, contribución y cooperación por parte de la directiva, lo que conllevaría a diversas complicaciones en el manejo de un equipo de trabajo, considerando como parte de sus indicadores a la relación entre el directivo / trabajadores, y al trabajo en equipo.

El alcance epistemológico de las habilidades gerenciales se basa en la teoría de Wheten y Cameron con un enfoque humanístico direccionado al liderazgo dentro del cual se estudió el comportamiento, la responsabilidad, la cooperación, demostrando que el elemento humano es el más importante dentro de las instauraciones, motivo por el cuál nació esta investigación ya que actualmente el hospital de san francisco no pone en marcha un sistema de selección y reclutamiento del personal para ocupar los cargos de jefaturas o directivas, de los distintos servicios, responsabilidades de las diferentes estrategias, los cuales tengan un perfil profesional condescendiente a las necesidades de dicho nosocomio, con la finalidad de poder brindar soluciones a las falencias que se encontraron dentro de la entidad antes mencionada.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación se desarrolló bajo un paradigma positivista, por que se basó en datos objetivos y formó parte de las ciencias sociales y a su vez este enfoque mostrò una realidad objetiva. Hernandez (2010)

Esta investigación fue de tipo básica, porque sirvió de conocimiento a la investigación aplicada. Por que aparte de resolver un problema genera mas conocimiento e incrementa teorías nuevas. Hernandez (2010)

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que se usó la recolección de datos para determinar la hipótesis del estudio, con base a la medición numérica y posterior análisis estadístico para precisar el patrón de comportamiento. Hernandez (2010), la investigación cuantitativa tiene la finalidad de corroborar la hipótesis planteada inicialmente considerando un análisis de estilo numérico, luego analiza la realidad objetiva, aplica un análisis estadístico, para finalmente generar los resultados y predecir hechos. Guevara, Verdesoto y Castro (2020)

Esta investigación utilizó un método hipotético – deductivo porque resolvió un problema de lo general a lo específico, aquí se pesquisan datos que de estar presentes le dan más fuerza a su hipótesis y de estar ausente la debilitan. Hernandez y Carpio (2019)

Esta investigación fue de nivel correlacional causal (explicativo), la investigación correlacional causal explica la incidencia de la variable independiente en la variable dependiente, lo que da lugar a que se establezca el efecto de una o más categorías frente a otra en un contexto y tiempo específico. Hernandez (2010)

El diseño de esta investigación fue no experimental - trasversal, no experimental por que esta investigación se ejecutó sin manipular las variables, se observó cada fenómeno en su estado natural, fue trasversal debido a que la toma de datos se realizó en un solo corte de tiempo y se encontró en función de una relación de causa - efecto (causales); es decir, son explicativos. Hernandez (2010)

El presente esquema representa el diseño de la investigación

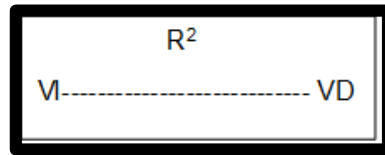


Figura 1: Diseño de la investigación correlacional causal

En dónde se obtiene los siguientes datos:

R: Regresión logística ordinal

VI: Habilidades gerenciales

VD: Liderazgo de funcionarios

3.2 Variables y operacionalización.

Denominación de variable: Es una propiedad que varía y cuya variación es factible para su medición y observación. Hernandez (2010)

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición Conceptual:

Silva (2020) define la primera variable, como la capacidad de actuar frente a los eventos que vanga influir en la organización, considerando los objetivos y las metas planteadas para desarrollar de manera optima el trabajo designado, ya que las habilidades gerenciales permiten gestionar de manera optima una institución u organización, es por ello que radica su importancia en cargos que se lleva a cargo o acciones de liderazgo.

Definición Operacional:

Son capacidades y aptitudes que desarrollan las personas para manejar de manera eficiente sus responsabilidades.

Dimensiones e indicadores

Primeramente, tenemos a la autonomía el cual es imprescindible en el momento de tomar decisiones como parte del liderazgo dentro de los cuales se estudió los siguientes indicadores: el aprendizaje, la planificación y el analisis, el conocimiento. Seguidamente tenemos a la empatía el cual es entender las circunstancias y ponerse en el lugar del otro para el beneficio de la institución dentro

del cual se estudió los siguientes indicadores: el respeto, la comprensión y la consideración. Finalmente, tenemos a la comunicación el cual es un factor importante en la transmisión de los mensajes para realizar una interacción eficiente entre un grupo de personas, en esta dimensión se estudió indicadores como; la comprensión, la relación interpersonal, el habla y la escucha activa.

Escala: Ordinal – escala de likert

Variable 2: Liderazgo

Definición Conceptual:

Es un conglomerado de competencias directivas o gerenciales que una persona domina para influir, delegar, motivar e incentivar a un cumulo de personas de una organización para conseguir el objetivo pactado e influir de manera positiva en ello para el beneficio de la organización sea publica o privada. Juarez y Contreras (2012).

Definición Operacional:

Es la habilidad que tiene un individuo para actuar de una manera eficiente y responsable influyendo de modo positivo en un grupo específico de una institución en beneficio de este mismo.

Dimensiones e Indicadores

Primeramente, tenemos a la responsabilidad el cual es de estudio considerable en instituciones prestadoras de los servicios de la salud dentro del cual se estudió los siguientes indicadores: gestión de recursos y del personal de manera eficiente, la conciencia, y la relación interpersonal. Seguidamente tenemos, la motivación el que es un medio indispensable que influye positivamente en los miembros del equipo de trabajo y ayuda a mantener un buen ambiente laboral, dentro de ello se estudió los siguientes indicadores: el alentar, el incentivar y el apoyo. Por ultimo tenemos a la cooperación el cual influye en la relación interpersonal del jefe y sus colaboradores, dentro de ello se estudió los siguientes indicadores: el compañerismo, el trabajo en equipo y la relación interpersonal.

Escala: ordinal – escala de Likert.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Estuvo constituida por 100 funcionarios que llevan cargos, responsabilidades de las diferentes áreas y estrategias de salud que laboran actualmente en el Hospital de Apoyo San Francisco. Lopez (2004) lo define como un conjunto que presenta dentro de ello unidades básicas los cuales serán los objetos de estudio con características básicas.

Criterios de inclusión

Funcionarios que actualmente laboran en el hospital san francisco.

Funcionarios que tengan cargos (jefes de servicio, responsables de estrategias)

Funcionarios que pertenezcan netamente al área de salud.

Criterios de exclusión:

Funcionarios de la salud que no llevan cargos.

Funcionarios de la salud que no se encuentran actualmente laborando en el hospital san francisco.

Funcionarios que no pertenezcan al área de la salud.

Muestra

Estuvo constituido por 100 funcionarios de la salud que llevan cargos, responsabilidades de las distintas estrategias de salud que se encuentren dentro los criterios de inclusion. Fachelli y Lopez (2017) conceptualiza que la muestra es una parte del total de la población o un subconjunto del universo, los que son seleccionadas al azar y están inmersos a una observación científica, cuyo fin es alcanzar los resultados válidos que se aplica a la población total en estudio.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico censal por que el criterio lo tomó el investigador, Hernandez y Carpio (2019). En este método las unidades se seleccionan de manera cuidadosa del total de la población los cuales son sometidos a los criterios de exclusión e inclusión, con la finalidad de ser lo más representativos posible.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas: Se utilizó la encuesta, el cual es la compilación de los datos por medio de la elaboración minuciosa, proyectada y aplicativa lo cual conlleva a reunir la data con un fin específico. Hernández (2010). Es muy útil el empleo de la encuesta para la recopilación de datos, por la naturaleza de las variables en estudio habilidades gerenciales y el liderazgo, ya que es sencilla, objetiva y versátil el manejo y recojo de los datos. Creswell (2009)

Instrumento: Son medios que usa el indagador con la finalidad de tomar datos o analizar las informaciones de las variables con las que se trabaja Hernández (2010). Esta investigación utilizó los cuestionarios para de recolección de datos los cuales son: las habilidades gerenciales y el liderazgo.

Cuestionario para medir las habilidades gerenciales:

Ficha Técnica:

Nombre	: Cuestionario de HG en el nosocomio de Quevedo.
Autor	: Prado García Patricia 2016.
Adaptación	: Maldonado Anrango María Ximena, adaptado 2022.
Dimensiones	: Empatía, autonomía, y comunicación
Numero de ítems	: 20
Puntuación y escala	: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso (3), En acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)
Niveles	: Alto, Medio y Bajo.
País de origen	: Perú

Cuestionario para medir el liderazgo:

Nombre	: Cuestionario de GL en el nosocomio de Quevedo
Autor	: Prado García Patricia 2016;
Adaptación	: Maldonado Anrango María Ximena, adaptado 2022.
Dimensiones	: Motivación, responsabilidad, y cooperación.
Numero de ítems	: 21
Puntuación y escala	: Totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), indeciso

(3), En acuerdo (4), totalmente de acuerdo (5)

Niveles : Alto, Medio y Bajo.

País de origen : Perú

Validez y confiabilidad

Validez. Hernandez (2010) define la validez como el grado, por medio del cual un instrumento cuantifica la variable a la cual se pretende medir. Este estudio se validó mediante el juicio de 03 jueces expertos con el grado y la hoja de Sunedu correspondiente (anexo 4) para evaluar y realizar el análisis del instrumento, los cuales realizarán la validez de ambos instrumentos con sus respectivas recomendaciones.

Tabla 1:

Validación por juicio de expertos de las variables habilidades gerenciales y liderazgo.

Grado	Experto	Dominio	Declaración
Magister	Ballon Rojas Charo	Temática	Si existe suficiencia
Magister	Paz Arnica Jorge Ramiro	Metodólogo	Si existe suficiencia
Magister	Ostos Felipe De la Cruz	Estadístico	Si existe suficiencia

Nota: Anexo 4: Experto N° 1 Ballon Rojas Charo cuestionario de validación pg.58; Ficha sunedu pg.61, Experto N° 2 Paz Arnica Jorge Ramiro cuestionario de validación pg.62; Ficha sunedu pg.64, Experto N° 3 Ostos Felipe De la Cruz cuestionario de validación pg.65; Ficha sunedu pg.67.

Confiabilidad. Hernandez (2010) lo conceptualiza como un instrumento de medición el cual es determinada por medio de distintas técnicas cuya finalidad es buscar el empleo repetido al mismo objeto con el fin de obtener resultados similares, y evaluar si los datos obtenidos son fiables para alcanzar los objetivos planteados. Se aplicó la prueba piloto a 20 funcionarios de salud del nosocomio de San Francisco, utilizandose el estadístico de Alfa de Cronbach para ver la fiabilidad de los instrumentos.

Tabla 2:

Prueba de confiabilidad de las variables

Instrumento	Alfa de Cronbach	N de elementos
Habilidades gerenciales	,869	20
Liderazgo	,969	21

Nota. Resultados recogidos de la base de datos.

Se obtuvo un grado de confiabilidad admisible, en la variable habilidades gerenciales con un 0,869 y en la variable liderazgo 0.969 que se ubican dentro del parámetro requerido.

3.5 Procedimientos

Esta investigación se llevó a cabo inicialmente desde la aprobación de la universidad Cesar Vallejo, seguidamente se dió una carta de presentación al Hospital de Apoyo San Francisco dirigida a la directora para obtener el permiso para realizar la investigación, una vez que se obtuvo el permiso se realizó la aplicación presencial de los instrumentos, previo al empleo de la prueba piloto se procedió con la aplicación de los cuestionarios a los 100 funcionarios que actualmente laboran en el hospital de San Francisco lo cual conformó la muestra de la investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Una vez que se aplicó los instrumentos a los funcionarios que conformaron la muestra, se recogió la información y se prosiguió a armar la base de datos en el programa Excel 2017, luego se llevó los datos al estadístico SPSS 26 para obtener los resultados de esta investigación, para contrastar la hipótesis general y posterior a ello las específicas se empleó el estadístico no paramétrico de regresión logística ordinal.

3.7 Aspectos éticos

Este trabajo se rigió bajo los siguientes criterios:

Se respetó lo establecido por la unidad de post grado de la universidad Cesar Vallejo considerando la mayor cantidad de citas bibliográficas.

Se respetó el estilo de redacción de las Normas APA 7ma edición, donde se citó de manera correcta los apartados respetando las autorías, se colocaron las referencias bibliográficas según lo establecido en el manual APA.

Se respetó la confidencialidad, este trabajo de investigación protegió a los participantes y mantuvo en anonimato sus datos.

Finalmente se rigió a los principios éticos del colegio odontológico del Perú (capítulo VII artículo 81) menciona que el cirujano-dentista que ejecuta un trabajo de investigación debe tener presente las normas internacionales establecidas por la OMS y la declaración de Helsinki.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados estadísticos descriptivos

En esta indagación se muestra los resultados obtenidos de las variables y dimensiones probadas. La información se ha recopilado mediante encuestas procesadas en Excel y luego en SPSS versión 26. Estos resultados se plasmán y se divulgan mediante las siguientes tablas:

Tabla 3:

Distribución de frecuencias de habilidades gerenciales y sus dimensiones

Nivel	Habilidades gerenciales		D1. Autonomía		D2. Empatía		D3. Comunicación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	8	8,0	4	4,0	3	3,0	3	3,0
Regular	26	26,0	18	18,0	29	29,0	23	23,0
Bueno	66	66,0	78	78,0	68	68,0	74	74,0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota. Resultados obtenidos a través de los datos de la encuesta.

En la Tabla 3, se percibe que los resultados de opinión de los 100 funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022, indicaron que la variable habilidades gerenciales está en un nivel bueno con un 66,0%, así mismo un 26,0% manifestaron encontrarse en un nivel regular, y por último el 8,0% manifestó estar en el nivel deficiente. Del mismo modo podemos evidenciar también el resultado de las dimensiones de la variable en estudio, correspondiente a la primera dimensión autonomía el 78,0% indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 18,0% que mencionaron encontrarse en un nivel regular, y por último el 4,0% de los encuestados mencionaron estar en el nivel deficiente; correspondiente a la dimensión empatía el 68,0% indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 29,0% que manifestaron encontrarse en un nivel regular, y por último el 3,0% de los encuestados manifestaron estar en el nivel deficiente; finalizando correspondiente a la dimensión comunicación

el 74,0% indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 23,0% que mencionaron encontrarse en un nivel regular, y por ultimo el 4,0% de los encuestados manifestaron estar en el nivel deficiente.

Tabla 4:

Distribución de frecuencias de liderazgo y sus dimensiones

Nivel	Liderazgo		D1. Responsabilidad		D2. Motivación		D3. Cooperación	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Deficiente	8	8,0	7	7,0	6	6,0	16	16,0
Regular	31	31,0	11	11,0	33	33,0	63	63,0
Bueno	61	61,0	82	82,0	61	61,0	21	21,0
Total	100	100.0	100	100.0	100	100.0	100	100.0

Nota. Resultados obtenidos a través de los datos de la encuesta

En la Tabla 4, se percibe que los resultados de opinión de los 100 funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022, indicaron que la variable liderazgo está en un nivel bueno con un 61,0%, así mismo un 31,0% manifestaron encontrarse en un nivel regular, y por ultimo el 8,0% manifestò estar en el nivel deficiente. Del mismo modo podemos evidenciar también el resultado de las dimensiones de la variable en estudio, correspondiente a la primera dimensión responsabilidad el 82,0%; indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 11,0% que mencionaron encontrarse en un nivel regular, y por ultimo el 7,0% de los encuestados manifestaron estar en el nivel deficiente; correspondiente a la dimensión motivación el 61,0% indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 33,0% que mencionaron encontrarse en un nivel regular, y por ultimo el 6,0% manifestaron estar en el nivel deficiente; finalizando correspondiente a la dimensión cooperación el 21,0% indicaron estar en un nivel bueno, seguido de un 63,0% que mencionaron encontrarse en un nivel regular, y por ultimo el 16,0% de los encuestados manifestaron estar en el nivel deficiente.

Después de utilizar las herramientas de recolección de datos con características ordinales, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para aclarar la relación causal entre la primera y la segunda variable. Previo al análisis, se realizó una prueba de contrastación de hipótesis donde los resultados fueron no paramétricos, por lo cual se utilizó la prueba de regresión logística por ser datos de índole cualitativo ordinal, por lo que se eligió el modelo de regresión logística ordinal para el desarrollo y validación de hipótesis.

Tabla 5:

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
	ico			ico		
Habilidades gerenciales	,152	100	,000	,885	100	,000
Liderazgo	,241	100	,000	,843	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 5, se puede apreciar que para el análisis de los datos obtenidos en la prueba de normalidad se utilizó el estadístico de Kolmogorov Smirnov (KS), debido a que el tamaño de muestra (100) supera a $n > 50$, para las variables habilidades gerenciales y liderazgo, cada una de las cuales es significativa a $p < 0.05$, lo que concluye que los resultados obtenidos en la distribución de datos en las dos variables es asimétrica o no paramétrica, en este caso particular, se empleó la regresión logística ordinal.

4.2. Resultado estadístico inferencial

Esta investigación también presenta los resultados inferenciales, el cual aporta una explicación mucho más detallada concerniente a la hipótesis general y específica.

Hipótesis general

Ha. Existe Influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital publico, Ayacucho – Perú, 2022.

Contrastación de hipótesis

Significancia = 0,05

Regla de decisión → Si $p_valor \leq 0.05$ rechazar H_0

Si $p_valor \geq 0.05$ aceptar H_0

Tabla 6:

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	GI	Sig.
Sólo intersección	91,175			
Final	36,063	55,112	2	,000

Nota: Función de vínculo: Logit.

Se percibe que los valores Chiquadrado 55,112 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la habilidad gerencial ejerce influencia al liderazgo, referente a ello las variables no se encuentran de manera autónoma, sino que una depende de la otra.

Tabla 7:

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis general

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,424
Nagelkerke	,515
McFadden	,318

Nota: Función-enlace: Logit.

Se estima de acuerdo al modelo, a mayor nivel de habilidades gerenciales se aprecia mayor nivel de liderazgo. Previo al estadístico de Nagelkerke cuyo valor fue

0,515 el cual da lugar a confirmar que la variable liderazgo depende en un 51,5% de la variable habilidades gerenciales.

Hipótesis específica 1

H1. Existe influencia de la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022.

Tabla 8:

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	86,375			
Final	26,236	57,540	2	,000

Nota: Función de vínculo: Logit.

Se percibe que los valores Chicuadrado 57,540 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la autonomía ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la autonomía.

Tabla 9:

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 1

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,292
Nagelkerke	,354
McFadden	,199

Nota: Función-enlace: Logit.

Se estima de acuerdo al modelo, a mayor nivel de autonomía se aprecia mayor nivel de liderazgo. Previo al estadístico de Nagelkerke cuyo valor fue 0,354 el cual da lugar a confirmar que la variable liderazgo depende en un 35,4% de la variable dimesion autonomía.

Hipótesis específica 2

H1. Existe Influencia de la empatía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022.

Tabla 10:

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	71,992			
Final	14,074	58,657	2	,000

Nota: Función de vínculo: Logit.

Se percibe que los valores Chicuadrado 58,657 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la empatía ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la empatía.

Tabla 11:

Coefficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 2

Pseudo_R ²	
Cox y Snell	,197
Nagelkerke	,239
McFadden	,126

Nota: Función-enlace: Logit.

Se estima de acuerdo al modelo, a mayor nivel de empatía se aprecia mayor nivel de liderazgo. Previo al estadístico de Nagelkerke cuyo valor fue 0,239; el cual da lugar a confirmar que la variable liderazgo depende en un 23,9% de la variable dimensión empatía.

Hipótesis específicas 3

Ha. Existe Influencia de la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho – Perú, 2022.

Tabla 12:

Valor de ajuste de los datos para el modelo

Modelo	-2 log de la verosimilitud	Chi-cuadrado	Gl	Sig.
Sólo intersección	71,478			
Final	11,405	59,077	2	,000

Nota: Función de vínculo: Logit.

Se percibe que los valores Chicuadrado 59,077 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la comunicación ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la comunicación.

Tabla 13:

Coficiente de determinación del modelo para la hipótesis específica 3

	Pseudo_R ²
Cox y Snell	,343
Nagelkerke	,416
McFadden	,242

Nota: Función-enlace: Logit.

Se estima de acuerdo al modelo, a mayor nivel de comunicación se aprecia mayor nivel de liderazgo. Previo al estadístico de Nagelkerke cuyo valor fue 0,416; el cual da lugar a confirmar que la variable liderazgo depende en un 41,6% de la variable dimesion comunicación.

V. DISCUSIÓN

Conforme al análisis descriptivo de las variables en estudio se identificó que del total de nuestra población que corresponde al 100% de los funcionarios encuestados, el 66,0% de ellos correspondiente a (66) funcionarios poseen un nivel bueno de habilidades gerenciales, así mismo se encontró que el 26.0% correspondiente a (26) funcionarios muestran un nivel regular con respecto a las habilidades gerenciales y por último el 8.0% correspondiente a (8) funcionarios muestran un nivel deficiente respecto a esta variable; con respecto a la variable liderazgo del 100% de nuestra población en estudio, el 61.0% correspondiente a (61) funcionarios presentaron un nivel de liderazgo bueno, mientras que el 31,0% correspondiente a (31) funcionarios mostraron un nivel regular y por último el 8.0% correspondiente a (8) funcionarios presentaron un nivel deficiente respecto a esta variable.

Conforme a los resultados descriptivos que se hallaron referente al análisis de las dimensiones de la variable habilidades gerenciales se encontró que en la dimensión autonomía el 78.0% de los encuestados se halló en un nivel bueno, mientras que el 18.0% de los encuestados se ubicaron en una escala regular, y por último el 8.0% se encontró en un nivel deficiente; a continuación encontramos que referente a la dimensión empatía el 68.0 % de los participantes en estudio se encontraron en un nivel bueno, así mismo el 29.0% de los encuestados se localizaron en una escala regular, y por último el 3.0% se encontró en un nivel deficiente; en relación a los resultados de la dimensión comunicación el 74.0% de los participantes se encontraron en un nivel bueno, en tanto que el 23.0% se localizaron en una escala regular, y por último el 3.0% se encontró en un nivel deficiente.

Conforme a los resultados descriptivos que se hallaron referente al análisis de las dimensiones de la variable liderazgo se encontró que dentro de la dimensión responsabilidad el 82.0% de los participantes se hallaron en un nivel bueno, en tanto que el 11.0% de los participantes se ubicaron en una escala regular, y por último el 7.0% se ubicaron en un nivel deficiente; referente a la dimensión

motivación el 61.0% de los participantes se encontraron en un nivel bueno, así mismo el 33.0% de los encuestados se localizó en una escala regular, y por último el 6.0% de los participantes se hallaron en un nivel deficiente; de igual manera lo referente a la dimensión cooperación el 63.0% de los participantes se hallaron en un nivel bueno, así mismo el 33.0% de los encuestados se hallaron en un nivel regular, mientras que el 21.0% de los participantes se localizaron en un nivel bueno, y el 16.0% se encontraron en un nivel deficiente.

En cuanto a la contrastación de la hipótesis general, según la prueba de contraste de razón de probabilidad, se percibe que los valores Chi cuadrado 55,112 y $p=0,000 < \alpha$, señala que la habilidad gerencial ejerce influencia al liderazgo, referente a ello las variables no se encuentran de manera autónoma, sino que una depende de la otra. Por otra parte, el valor obtenido por el estadístico Pseudo_R2 (Nagelkerke = 0,515) encontramos la dependencia de la variable independiente habilidades gerenciales en el dependiente liderazgo en un 51,5%. Similar al estudio de (Castillo, 2021) quien encontró una relación positiva entre las habilidades gerenciales y los tipos de liderazgo para ejecutar con responsabilidad el manejo de la institución de salud, también da a conocer la importancia de identificar el patrón de liderazgo y evaluar las habilidades que se necesitan para el logro del vínculo interpersonal y el trabajo en equipo. Por otra parte (Sánchez, 2019) encontró que el liderazgo está ausente en la mayor parte de los directivos de la institución, así mismo se concluye que es de consideración enriquecer la motivación en el personal para contribuir de manera esencial en la función que cumplen cada uno de ellos. En el ámbito nacional (Maldonado, 2022) concluye que las habilidades gerenciales influyen positivamente y de forma directa en la gestión de liderazgo.

En cuanto a la contrastación específica de la Hipótesis 1, se percibe que los valores Chi cuadrado 57,540 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la autonomía ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la autonomía, al probar las estimaciones Pseudo_R2 del modelo, a mayor nivel de autonomía, mayor nivel de liderazgo el estadígrafo de Nagelkerke = 0,35; cuyo valor permite afirmar que el modelo explica el 35% de la

dependencia de la variable liderazgo respecto a la dimensión autonomía. Análogo al resultado de la investigación de Maldonado (2022), quien concluyó: que la autonomía es imprescindible para un adecuado liderazgo dentro de una institución. Así mismo es muy parecido a la investigación de Navarro (2021), quien concluyó que, es de consideración poseer dentro de las habilidades que manejamos la autonomía para la toma de decisiones en contextos complejos y de emergencia tomando siempre en cuenta la responsabilidad de guiar una organización de salud.

En cuanto a la contrastación específica de la Hipótesis 2, se percibe que los valores Chi-cuadrado 58,657 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la empatía ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la empatía, al probar las estimaciones Pseudo_R2 del modelo, a mayor nivel de empatía, mayor nivel de liderazgo y el estadígrafo de Nagelkerke = 0,239; cuyo valor permite afirmar que el modelo explica el 23,9% de la dependencia de la variable liderazgo respecto a la dimensión empatía. Guarda cierto parecido a la investigación de Maldonado (2022) quien encontró una relación significativa entre el liderazgo y la empatía de los profesionales de la salud de una institución pública. Concluyendo a su vez que es de consideración manejar los puntos mencionados en el estudio para liderar una institución pública y/o privada para alcanzar siempre o en su mayor parte las metas planeadas.

En cuanto a la contrastación específica de la Hipótesis 3, se percibe que los valores Chi-cuadrado 59,077 y $p=0,000 < \alpha$, lo cual señaló que la comunicación ejerce influencia al liderazgo, referente a ello no se encuentran de manera autónoma, sino que el liderazgo depende de la comunicación, al probar las estimaciones Pseudo_R2 del modelo, a mayor nivel de comunicación, mayor nivel de liderazgo y el estadígrafo de Nagelkerke = 0,416; cuyo valor permite afirmar que el modelo explica el 41,6% de la dependencia de la variable liderazgo respecto a la dimensión comunicación. Lo cual coincide con el resultado de Maldonado (2022) quien concluyó con una relación estadísticamente significativa entre la comunicación y el liderazgo.

Esta investigación se fortaleció gracias a la disponibilidad de los funcionarios de salud prestos a participar con el llenado de las encuestas, del mismo modo gracias a

la disponibilidad por parte de la dirección para el desarrollo de esta indagación. Previo a la justificación brindada para el desarrollo de esta investigación como a las recomendaciones que se brindara posterior a los resultados obtenidos los cuales servirán como un aporte al hospital de apoyo de san francisco en la adquisición de habilidades gerenciales para la directora de dicho nosocomio para que de esa manera lidere adecuadamente y encamine para bien la insauración de salud, trabajando de la mano de sus colaboradores que en este caso son los funcionarios de la salud. Cabe recalcar que la metodología utilizada ha sido de gran beneficio quien nos guio a dar las respuestas a los objetivos planteados dentro de la organización.

Las debilidades que se presentarán en esta investigación fue la dificultad en el llenado de los cuestionarios de manera presencial, a las dificultades a dar respuesta a los cuestionarios compartidos de manera virtual debido a la red de internet inestable, y a los jefes de servicios ausente, previo a estas dificultades se supo sobrellevar esta barrera para obtener la información de la mejor forma y llegar a abarcar nuestra población inicialmente pactada.

VI. CONCLUSIONES

- Primero Las habilidades gerenciales influyeron positivamente en el liderazgo de los funcionarios de salud con los valores Chi cuadrado 55,112 y $p=0,000 < \alpha$, que señala que la habilidad gerencial ejerce influencia en el liderazgo, referente a ello las variables no se encuentran de manera autónoma, sino que una depende de la otra; según (Nagelkerke = 0,515) cuyo valor confirma la dependencia en un 51,1% de la variable habilidades gerenciales en la variable de liderazgo. Llegando a la conclusión de que, existe influencia de la variable independiente en la variable dependiente.
- Segundo La autonomía tuvo un efecto positivo en el liderazgo de los funcionarios de salud, estadístico de Nagelkerke = 0,35; cuyo valor confirma que el modelo explica el 35% de la dependencia de la variable de liderazgo respecto a la dimensión de autonomía
- Tercero La empatía tuvo un efecto positivo en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud, estadístico de Nagelkerke = 0,239; cuyo valor confirma que el modelo explica el 23,9% de la dependencia de la variable liderazgo respecto a la dimensión empatía.
- Cuarto La comunicación tuvo un efecto positivo en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud, estadístico de Nagelkerke=0,416; cuyo valor confirma que el modelo explica el 41,6% de la dependencia de la variable liderazgo en la dimensión comunicación.

VII. RECOMENDACIONES

- Primero Se recomienda a la directora del hospital de San Francisco capacitarse y capacitar a los jefes funcionarios de salud para mejorar y adquirir las distintas habilidades gerenciales acorde a la responsabilidad que cada uno de los jefes llevaran en sus manos, y encaminar de manera positiva y estratégica el hospital, tal y como esta investigación nos demostró que existe una influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo.
- Segundo Se recomienda a los jefes de servicio del hospital de San Francisco fortalecer aptitudes relacionadas a la autonomía, empatía y cooperación los cuales son imprescindibles en el manejo de una institución de salud, ya que de ello depende en parte el funcionamiento de dicho nosocomio y estas habilidades antes mencionadas deben de estar en el perfil de los funcionarios.
- Tercero Se recomienda a los coordinadores de las estrategias del hospital de San Francisco fortalecer aptitudes relacionadas a la autonomía, empatía y cooperación, a la capacidad de toma de decisiones los cuales son imprescindibles en el manejo de una institución de salud, ya que de ello depende en parte el funcionamiento de dicho nosocomio y estas habilidades antes mencionadas deben de estar en el perfil de los mencionados.
- Cuarto Se recomienda a la directora del hospital de San Francisco realizar capacitaciones constantes con los jefes de servicio y con los coordinadores de estrategias con la finalidad de evaluar, vaolorar y verificar su perfil profesional relacionada al cargo que lleva en sus manos y poder evaluar si posee las habilidades correspondientes para liderar a sus colaboradores.

Quinto Se recomienda a la directora del hospital de San Francisco que implementen programas de formación continua, capacitaciones constantes y actualizadas correspondiente a las dimensiones ligadas a las habilidades gerenciales que influyen en el liderazgo, sin dejar de lado el promover siempre el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Acosta, J. (2018). *El concepto de liderazgo: una mirada a sus antecedentes históricos, y enfoques teóricos recientes*. *Ciencia Unisalle*: https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2581&context=administracion_de_empresas.
- Aguado, L. (2022). *AguadQuality management in small and medium-sized enterprises in Pasco, Revista Venezuela*. https://www.researchgate.net/publication/360713489_Gestion_de_calidad_en_pequenas_y_medianas_empresas_de_Pasco_Peru
- Aini, Q. (2018). *Motivation, Commitment and Leadership skill in Affecting Performance Hospital Managers*. *The Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 707-710. <https://ideas.repec.org/a/arp/tjssrr/2018p707-710.html>
- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Venezuela. 78 <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle>.
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., y Ruiz, R. (2021). *Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos*. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200275&script=sci_arttext.
- Arroyo, R. (2012). *Habilidades Gerenciales. Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Colombia: Ecoe Ediciones. <https://books.google.com.co/books?id=uQqIAQAAQBAJ&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false>.
- Barría, R. (2020). *Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería*. *RevistasUNAM*

<http://revistas.unam.mx/index.php/cuidarte/article/view/77577>.

Bueno, T. (2016). *La autoconciencia del ser para ser autoconscientes. Una visión desde la neurociencia*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona.
<https://consejoescolar.educacion.navarra.es/web1/wp-content/uploads/2016/10/845.pdf>.

Cardoso, C. (2019). *La importancia de la gestión con liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en empresas de bogotá e /bagué*. Repositorio CESA:
<https://repository.cesa.edu.co/bitstream/handle/10726/2232/T27582.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., y Ayala, C. (2019). *Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú*. Revista Cubana de salud pública.
<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/rt/printerFriendly/1351/1242>.

Cetina, T., Ortega, I., y Aguilar, C. (2010). *Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados: Un enfoque relacional para el estudio del liderazgo*. Psicoperspectiva Individuo y Sociedad, 9(1), 124-137.
<https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/view/94>.

Cisneros, W., Vidal, D., y Lascano, L. (2022). *Habilidades Gerenciales ante la emergencia del Covid-19: Un desafío para la economía de las Pymes de la ciudad de Ambato*. Digital Publisher:
<https://doi.org/10.33386/593dp.2022.2.1060>.

Contreras, N., y Ramirez, M. (2021). *Problemas de liderazgo en la alta dirección de instituciones*.
<http://www.scielo.org.mx/pdf/cicr/v88n4/0009-7411-cir-88-4-526.pdf>.

Creswell, J. (2009). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches/John W. Creswell.—3rd ed. p. cm*. Includes bibliographical references and index.

https://www.ucg.ac.me/skladiste/blog_609332/objava_105202/fajlovi/Creswell.pdf

Cruz, M. (2018). *Habilidades gerenciales básicas y satisfacción laboral del personal profesional del Centro de Salud Túpac Amaru-Cusco* . Repositorio UCV: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34427/cruz_qm.pdf?sequence=1 &isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34427/cruz_qm.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Cuesta, O. y Moreno, E. (2021). *El concepto de liderazgo en los espacios educativos: alcances y límites de un término elástico*. Sophia: <http://www.scielo.org.co/pdf/sph/v17n1/1794-8932-sph-17-01-84.pdf>.

Durand, M. (2015). *Relación entre liderazgo transformacional y transaccional con la conducta de compartir conocimiento en dos empresas de servicios*. Acta Colombiana de Psicología, 18(1), 135- 147. <https://www.redalyc.org/pdf/798/79838614013.pdf>.

Estalella, G., Zabalegui, A. y Guerra, S. (2021). *Gestión y liderazgo de los servicios de Enfermería en el plan de emergencia de la pandemia COVID-19: la experiencia del Hospital Clínic de Barcelona*. ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862120302989?via%3Dihub>.

Galván, J. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. Repositorio UCV: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence.

Garzon, M. (2019). *Percepción de liderazgo en los profesionales de enfermería del hospital san vicente de paúl, Ibarra 2019*. Repositorio utn: [http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20G RADO. pdf](http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/9835/2/06%20ENF%201125%20TRABAJO%20DE%20G%20RADO.pdf).

- Guevara, G., Verdesoto, A. y Catro, N. (2020). *Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación)*. Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento, <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.
- Hernandez, R. y Fernandez, C. (2010). *Metodología de la investigación*. México: mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de c.v.
https://www.academia.edu/25455344/Metodolog%C3%A1a_De_la_investigaci%C3%B3n_Hernandez_Fernandez_y_Baptista_2010_.
- Hernandez, T. y Carpio, N. (2019). *Introducción a los tipos de muestreo*. Revista científica del Instituto Nacional de Salud: <https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>.
- Herrera, L. (2021). *Liderazgo y dirección*. FCASUA: <http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>.
- Iglesias, A., Torres, J., Mora, Y. y Sanchez, J. (2019). *Intervención para la mejora del clima organizacional en enfermería*. INFODIR. [Internet]. 2019. [citado 11 Jun 2020]; 15(28): 98-108.
<https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2019/ifd1928i.pdf>.
- Jimenez, A. y Villanueva, M. (2018). *Los estilos de liderazgo y su influencia en la organización*. Estudio de casos en el Campo de Gibraltar. Revista AJOICA: http://elcriterio.com/revista/contenidos_18/13.pdf.
- Juarez, F. y Contreras, F. (2012). *Liderazgo y complejidad. Conceptualizaciones e implicaciones para la organización actual*. Bogotá: Editorial Académica Española. U.S.A.
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/4848/HernandezCuesta-JorgeLuis-2013.pdf?sequence>.

- Lopez, L. (2004). *Sample population and sampling*. Zero point printed version ISSN 1815-0276 online version ISSN 2224-8838 Zero Point v.09 n.08 Cochabamba 2004.
<https://www.scienceopen.com/document?vid=1b1bbebf-484c-40ea-986b-9e64dd658382>
- Lopez, P., & Fachelli, S. (2017). *The sample design*. *Digital Deposit of Documents, Autonomous University of Barcelona*:
https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2017/185163/metinvsoccua_cap2-4a2017.pdf.
- Maldonado, M. (2022). *Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022*. Repositorio UCV <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94349>.
- Marquez, F. (2021). *Ante la pandemia: un renovado liderazgo global*. *IEEE*:
https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2020/DIEEE029_2020F RAMAR_liderglobal.pdf.
- Mayorga, F. (2019). *Leadership: a fundamental managerial skill in the success of a company in the 21st century*. *RECIMUNDO*. 3. 1061-1084.
 10.26820/recimundo/3.(3).September.2019.1061-1084.
https://www.researchgate.net/publication/338484755_Liderazgo_una_habilidad_gerencial_fun.
- Moreno, R. (2019). *Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino*. . Repositorio UCV:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8864>.
- Naranjo, R. (2015). *Management skills in leaders of mid-sized businesses of Colombia* *Thought & Management*, no. 38, January-June, 2015, pp. 119-146
<https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>.
- Navarro, B. (2021). *El liderazgo en tiempos de pandemia: cambios y nuevas tendencias para el siglo XXI*. *IEEE*:

https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_opinion/2021/DIEEE014_2021_BEANAV_LidPan.pdf.

OMS y OPS. (2015). *Sistemas de salud fuertes, liderazgo efectivo y acceso universal resultan clave para enfrentar los desafíos de salud en las Américas*. https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=11286:2015-strong-health-systems-effective-leadership-universal-access&Itemid=1926&lang=es#gsc.tab=0

Pauta, D. (2019). *Autonomía del profesional de enfermería que labora en el hospital general*. http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47776/1/tesis-1408-pauta_solorzano.pdf.

Pereda, F., Lopez, T. y Gonzales, F. (2015). *La capacidad de aprender como habilidad directiva: una aplicación empírica en la administración local de la provincia de Córdoba, España*. *Investigación y Ciencia*, 23(66): 28-36 https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16942/Arrascue_li.2015.

Puertas, E., Sotelo, J. y Ramos, G. (2020). *Liderazgo y gestión estratégica en sistemas de salud basados en atención primaria de salud*. *Rev Panam Salud Publica* : <https://iris.paho.org/handle/10665.2/52>.

Puscan, M. (2022). *Investigative skills in university students. A systematic review [Habilidades investigativas en estudiantes universitarios. Una revisión sistemática]*. 2022. 10.18687/LACCEI2022.1.1.127. https://www.laccei.org/LACCEI2022-BocaRaton/full_papers/FP127.pdf

Rentería, J. (2018). *Habilidades sociales para mejorar la convivencia escolar en docentes y estudiantes de la institución educativa "Santa Lucía" de Ferreñafe* https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30090/Renteria_CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Reyes, C. (2018). *Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018*. Repositorio UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_A.
- Rodriguez, G. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*. Manta: Ulearn.
<https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidadesgerenciales-hospitalarias-1.pdf>.
- Samoilovich, D. (2020). *Liderazgo en tiempos de Covid-19*.
<http://www.iesalc.unesco.org/wp-content/uploads/2020/05/LiderazgoZenZTiempoZdeZCOVID-19Z•ZSAMOILOVICHZDanielZ-Z04.2020-1.pdf>.
- Sánchez, I., Brea, I., Castro, M., & Fernández, I. (2019). *Motivation and leadership of the staff of the general services subsystem in two maternity hospitals*. . Obtained from Holguín Medical Scientific Mail:
<http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>.
- Silva, E. (2020). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. Digital Publisher
https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472.
- Tecsihua, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y Satisfacción Laboral en la Dirección de Salud de la Marina de Guerra del Perú. Callao 2017*. Repositorio UCV:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15680/Tecsihua_QJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Tenorio, J. (2021). *Habilidades sociales y su relación con el liderazgo en estudiantes universitarios de psicología e ingeniería*. Obtenido de
<https://doi.org/10.26490/uncp.sl.2021.5.2.811>.

Torres, A. (2020). *The Leadership relationship between the theories of Situational Leadership and Human Action*. University of Navarra: https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/59713/1/Tesis_TorresMojica20.pdf.

Valbuena, L., Ruiz, M. y Páez, A. (2021). *Liderazgo en enfermería, factores sociodemográficos y profesionales asociados: percepción de líderes y clasificadores*. AQUICHAN: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/08/1283790/14627-pdf-publico-81921-2-10-20210810.pdf>.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

PROBLEMAS DE LA INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
¿En qué medida las habilidades gerenciales influyen en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022?	Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022.	Existe una influencia de las habilidades gerenciales en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022.	Autonomía	Habilidad de aprendizaje constante Capacidad de análisis	1 - 10	Escala de likert (1) totalmente en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) indeciso (4) de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo	General: Alto: 68 - 100 Adecuado: 34 -67 Bajo: 0-33
Los problemas específicos:	Los objetivos específicos:	Las hipótesis específicas	Empatía	Habilidad de planificación	11 – 15		
a) ¿En qué medida influye la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022?	a) Determinar la influencia de la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022	a) Existe una influencia de la autonomía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022	Comunicación	Capacidad de aprendizaje	16 – 20		
VARIABLE LIDERAZGO							
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Niveles y rangos
b) ¿En qué medida influye la empatía en	b). Determinar la influencia de la empatía	b). Existe una influencia de la	Responsabilidad	Reconocer su influencia	1-8		

<p>el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022?</p> <p>c) ¿En qué medida influye la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022?</p>	<p>en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022</p> <p>c) Determinar la influencia de la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022.</p>	<p>empatía en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022</p> <p>c) Existe una influencia de la comunicación en el liderazgo de los funcionarios de los servicios de salud en un hospital público, Ayacucho, 2022.</p>	<p>Motivación</p>	<p>Capacidad de gestionar recursos y al personal</p>	<p>9-13</p>	<p>Escala de likert</p> <p>(1) totalmente en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) indeciso (4) de acuerdo (5) Totalmente de acuerdo</p>	<p>General:</p> <p>Alto: 71 - 105 Adecuado:36 - 70 Bajo:0-35</p>
<p>Cooperación</p>	<p>Habilidad de relacionarse</p> <p>Capacidad en tomar decisiones conscientes</p>	<p>14-21</p>					
<p>Diseño de investigación:</p>		<p>Poblacion y muestra:</p>	<p>Técnicas e instrumentos:</p>		<p>Método de análisis de datos:</p>		
<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Basico o elemental. Nivel: Correlacional causal. Diseño: No experimental de corte transversal.</p>		<p>Población:100 funcionarios de la salud. Muestra:100 funcionarios de la salud. Muestreo: no probalístico censal.</p>	<p>Técnicas: encuesta Instrumentos: cuestionarios Instrumento 1: habilidades gerenciales. Instrumento 2: Liderazgo.</p>		<p>Descriptivo: se analizarán las dimensiones de estudio Inferencial: se utilizará la prueba estadística no paramétrica de regresión logística ordinal.</p>		

Anexo 2: Tabla de operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades gerenciales.

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VD HABILIDADES GERENCIALES	La autonomía es la capacidad de actuar, reflexionar y aprender sobre nuestras propias acciones.	Aprendizaje Análisis y planificación. Conocimiento	1-10	Bajo Regular alto	Escala Ordinal
	La empatía ayuda a una mejor relación entre trabajadores y generar alianzas con otras personas.	Comprensión Respeto Consideración	11-15	Bajo Regular alto	
	La comunicación que es el intercambio de información del emisor al receptor.	Relaciones interpersonales Comprensión. Habla y escucha.	16-20	Bajo Regular alto	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2: Liderazgo

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	NIVELES O RANGOS	ESCALA DE MEDICIÓN
VD Liderazgo	La responsabilidad que son esenciales en el ámbito del servicio de la salud.	Conciencia Gestión Toma de decisiones	1-8	Bajo Regular alto	Escala Ordinal
	La motivación hacia el equipo de trabajo como determinantes que necesarias para una buena relación entre el personal.	Incentivar Comprender Ayuda	9-13	Bajo Regular alto	
	La cooperación en relación con el personal de la organización de salud.	Trabajo en equipo Compañerismo Relación interpersonal	14-21	Bajo Regular alto	

Fuente: Elaboración propia

Anexos 3: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario de la Variable Independiente Habilidades Gerenciales en el hospital de Apoyo San Francisco

Marcar con una (X) en el recuadro que corresponde a cada pregunta de acuerdo a la siguiente escala.

TDA: totalmente de acuerdo	ED: en desacuerdo	I: indeciso	DA: de acuerdo	TED: totalmente en desacuerdo
--------------------------------------	--------------------------	--------------------	-----------------------	--------------------------------------

Datos generales

Edad: () 18 - 26 años
 () 27- 59 años
 () 60 años o mas

Género: () masculino
 () femenino

Profesión:

ENUNCIADO: Para el desempeño competitivo en la institución o área de trabajo considera usted el líder o los directivos debe tener las siguientes habilidades gerenciales.	TDA	DA	I	ED	TED
1. Excelente capacidad de análisis y síntesis.					
2. Gran capacidad de organización y planificación.					
3. Marcado compromiso con la organización y su misión y visión.					
4. Excelente conocimiento sobre administración de las organizaciones.					
5. Excelente conocimiento de las áreas funcionales de la organización					
6. Excelente habilidad para la identificación y reducción de problemas.					
7. Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.					
8. Gran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.					

9. Amplio dominio de al menos una lengua extranjera.					
10. Amplio conocimiento de software y herramientas informáticos.					
11. Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento.					
12. Excelente capacidad para compartir la información de la organización.					
13. Gran habilidad para definir indicadores de gestión.					
14. Gran habilidad para definir prioridades.					
15. Excelentes habilidades para fijar objetivos y crear visión.					
16. Gran motivación por la calidad.					
17. Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.					
18. Excelente habilidad para trabajar en un contexto internacional.					
19. Excelente habilidad en las relaciones interpersonales.					
20. Actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.					

Cuestionario de la Variable dependiente Liderazgo en el hospital de San Francisco

Marcar con una (X) en el recuadro que corresponde a cada pregunta de acuerdo a la siguiente escala.

TDA: totalmente de acuerdo	ED: en desacuerdo	I: indeciso	DA: de acuerdo	TED: totalmente en desacuerdo
ENUNCIADO:				
1. ¿El líder o directivo define objetivos claros y alcanzables conjuntamente con el equipo de trabajo?				
2. ¿El líder o directivo desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos?				
3. ¿El líder es innovador y creativo al formular metas para el personal a su cargo?				
4. ¿Considera que su líder es consiente reconoce la importancia del cargo que tiene y no huye de las responsabilidades?				
5. ¿Considera que el líder o directivos toman en cuenta el correcto uso de los recursos?				
6. ¿El líder realiza controles que le permiten la utilización de los recursos de forma oportuna y optima?				
7. ¿El líder toma las decisiones con información adecuada y actual de la institución?				
8. ¿El líder identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes?				
9. ¿Considera que el líder posee un alto nivel de energía y le permite realizar los objetivos planeados?				
10. ¿El líder o directivos prevee, establecen y coordina soluciones a posibles problemas que se den en la institución?				
11. ¿Considera usted que el líder consigue los objetivos planeados?				
12. ¿El líder o director se adapta con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos?				
13. ¿Considera usted que el líder comparte una visión clara y actúa de acuerdo con ella para lograr cumplirla?				
14. ¿Considera que el líder o director es una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás?				
15. ¿Considera que el líder es proactivo y estimula el trabajo dentro de la institución?				
16. ¿El líder o director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros?				
17. ¿El líder escucha a su equipo y en conjunto elabora metas?				
18. ¿El líder promueve el trabajo en equipo?				
19. ¿Los directivos reconocen sus fortalezas y logros dentro la institución?				
20. ¿Existe una comunicación abierta y honesta entre el líder y el equipo?				
21. ¿El líder busca la integración y un buen ambiente laboral con otras áreas dentro de la institución?				

Anexos 4: Validación del juicio de expertos.

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	
DIMENSIÓN 1: AUTONOMIA								
1	Excelente capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Gran capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Marcado compromiso con la organización y su misión y visión.	X		X		X		
4	Excelente conocimiento sobre administración de las organizaciones.	X		X		X		
5	Excelente conocimiento de las áreas funcionales de la organización	X		X		X		
6	Excelente habilidad para la identificación y reducción de problemas.	X		X		X		
7	Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
8	Gran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.	X		X		X		
9	Amplio dominio de al menos una lengua extranjera.	X		X		X		
10	Amplio conocimiento de software y herramientas informáticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento.	X		X		X		
12	Excelente capacidad para compartir la información de la organización.	X		X		X		
13	Gran habilidad para definir indicadores de gestión.	X		X		X		
14	Gran habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
15	Excelentes habilidades para fijar objetivos y crear visión.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COMUNICACION								
16	Gran motivación por la calidad.	X		X		X		
17	Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Excelente habilidad para trabajar en un contexto internacional.	X		X		X		
19	Excelente habilidad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.	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: **Mg. Charo Ballon Rojas** DNI: 41869106

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de la salud.

30 de Setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD								
1	¿El líder o directivo define objetivos claros y alcanzables conjuntamente con el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿El líder o directivo desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos?	X		X		X		
3	¿El líder es innovador y creativo al formular metas para el personal a su cargo?	X		X		X		
4	¿Considera que su líder es consciente reconoce la importancia del cargo que tiene y no huye de las responsabilidades?	X		X		X		
5	¿Considera que el líder o directivos toman en cuenta el correcto uso de los recursos?	X		X		X		
6	¿El líder realiza controles que le permiten la utilización de los recursos de forma oportuna y óptima?	X		X		X		
7	¿El líder toma las decisiones con información adecuada y actual de la institución?	X		X		X		
8	¿El líder identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes?	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACION								
9	¿Considera que el líder posee un alto nivel de energía y le permite realizar los objetivos planeados?	X		X		X		
10	¿El líder o directivos preveen, establecen y coordina soluciones a posibles problemas que se den en la institución?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el líder consigue los objetivos planeados?	X		X		X		
12	¿El líder o director se adapta con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el líder comparte una visión clara y actúa de acuerdo con ella para lograr cumplirla?	X		X		X		
DIMENSION 3: COOPERACION								
14	¿Considera que el líder o director es una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás?	X		X		X		
15	¿Considera que el líder es proactivo y estimula el trabajo dentro de la institución?	X		X		X		
16	¿El líder o director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros?	X		X		X		
17	¿El líder escucha a su equipo y en conjunto elabora metas?	X		X		X		
18	¿El líder promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
19	¿Los directivos reconocen sus fortalezas y logros dentro la institución?	X		X		X		
20	¿Existe una comunicación abierta y honesta entre el líder y el equipo?	X		X		X		
21	¿El líder busca la integración y un buen ambiente laboral con otras áreas dentro de la institución?	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: **Mg. Charo Ballon Rojas** DNI: 41869106

Especialidad del validador: Maestría en Gestion de los servicios de la salud

30 de Setiembre del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: 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



Firma del Experto Informante.

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
BALLON ROJAS, CHARO DNI 41869106	BACHILLER EN ESTOMATOLOGÍA Fecha de diploma: 12/09/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 19/09/2012 Fecha egreso: 15/01/2019	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
BALLON ROJAS, CHARO DNI 41869106	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: 03/05/22 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
BALLON ROJAS, CHARO DNI 41869106	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 16/05/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 31/08/2020 Fecha egreso: 27/01/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: AUTONOMIA								
1	Excelente capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Gran capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Marcado compromiso con la organización y su misión y visión.	X		X		X		
4	Excelente conocimiento sobre administración de las organizaciones.	X		X		X		
5	Excelente conocimiento de las áreas funcionales de la organización	X		X		X		
6	Excelente habilidad para la identificación y reducción de problemas.	X		X		X		
7	Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
8	Gran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.	X		X		X		
9	Amplio dominio de al menos una lengua extranjera.	X		X		X		
10	Amplio conocimiento de software y herramientas informáticos.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EMPATIA								
11	Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento.	X		X		X		
12	Excelente capacidad para compartir la información de la organización.	X		X		X		
13	Gran habilidad para definir indicadores de gestión.	X		X		X		
14	Gran habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
15	Excelentes habilidades para fijar objetivos y crear visión.	X		X		X		
DIMENSION 3: COMUNICACION								
16	Gran motivación por la calidad.	X		X		X		
17	Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Excelente habilidad para trabajar en un contexto internacional.	X		X		X		
19	Excelente habilidad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

25 .de SETIEMBRE del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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


 FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI/CE: 06678222

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: RESPONSABILIDAD								
1	¿El líder o directivo define objetivos claros y alcanzables conjuntamente con el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿El líder o directivo desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos?	X		X		X		
3	¿El líder es innovador y creativo al formular metas para el personal a su cargo?	X		X		X		
4	¿Considera que su líder es consciente reconoce la importancia del cargo que tiene y no huye de las responsabilidades?	X		X		X		
5	¿Considera que el líder o directivos toman en cuenta el correcto uso de los recursos?	X		X		X		
6	¿El líder realiza controles que le permiten la utilización de los recursos de forma oportuna y óptima?	X		X		X		
7	¿El líder toma las decisiones con información adecuada y actual de la institución?	X		X		X		
8	¿El líder identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN								
9	¿Considera que el líder posee un alto nivel de energía y le permite realizar los objetivos planeados?	X		X		X		
10	¿El líder o directivos prevén, establecen y coordina soluciones a posibles problemas que se den en la institución?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el líder consigue los objetivos planeados?	X		X		X		
12	¿El líder o director se adapta con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el líder comparte una visión clara y actúa de acuerdo con ella para lograr cumplirla?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: COOPERACIÓN								
14	¿Considera que el líder o director es una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás?	X		X		X		
15	¿Considera que el líder es proactivo y estimula el trabajo dentro de la institución?	X		X		X		
16	¿El líder o director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros?	X		X		X		
17	¿El líder escucha a su equipo y en conjunto elabora metas?	X		X		X		
18	¿El líder promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
19	¿Los directivos reconocen sus fortalezas y logros dentro la institución?	X		X		X		
20	¿Existe una comunicación abierta y honesta entre el líder y el equipo?	X		X		X		
21	¿El líder busca la integración y un buen ambiente laboral con otras áreas dentro de la institución?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): ES APLICABLE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: FELIPE OSTOS DE LA CRUZ DNI: 06678222

Especialidad del validador: DOCENTE DE INVESTIGACIÓN Y ESTADÍSTICA APLICADA A LA INVESTIGACIÓN

25 .de SETIEMBRE del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: 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


 FELIPE OSTOS DE LA CRUZ
 DNI/CE: 06678222

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 04/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 04/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/01/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	MAESTRO EN EDUCACION GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	LIC. EDUCACION Fecha de diploma: 04/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	LICENCIADO EN EDUCACION SECUNDARIA Fecha de diploma: 04/05/1994 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 19/01/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
OSTOS DE LA CRUZ, FELIPE DNI 06678222	MAESTRO EN EDUCACION GESTION DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 14/01/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA S.A. PERU

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	
	DIMENSIÓN 1: AUTONOMIA							
1	Excelente capacidad de análisis y síntesis.	X		X		X		
2	Gran capacidad de organización y planificación.	X		X		X		
3	Marcado compromiso con la organización y su misión y visión.	X		X		X		
4	Excelente conocimiento sobre administración de las organizaciones.	X		X		X		
5	Excelente conocimiento de las áreas funcionales de la organización	X		X		X		
6	Excelente habilidad para la identificación y reducción de problemas.	X		X		X		
7	Gran capacidad para aplicar los conocimientos a la práctica.	X		X		X		
8	Gran habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con otras personas.	X		X		X		
9	Amplio dominio de al menos una lengua extranjera.	X		X		X		
10	Amplio conocimiento de software y herramientas informáticos.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: EMPATIA	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Gran capacidad de gestión de la información y del conocimiento.	X		X		X		
12	Excelente capacidad para compartir la información de la organización.	X		X		X		
13	Gran habilidad para definir indicadores de gestión.	X		X		X		
14	Gran habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
15	Excelentes habilidades para fijar objetivos y crear visión.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Gran motivación por la calidad.	X		X		X		
17	Excelente habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
18	Excelente habilidad para trabajar en un contexto internacional.	X		X		X		
19	Excelente habilidad en las relaciones interpersonales.	X		X		X		
20	Actitud positiva y reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad.	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: **Mg. Jorge Ramiro Paz Arnica** DNI: 29435880

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de la salud.

30 de Setiembre del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³**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




 Jorge Ramiro Paz Arnica
 CIRUJANO DENTISTA
 COP 6023

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL LIDERAZGO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: RESPONSABILIDAD								
1	¿El líder o directivo define objetivos claros y alcanzables conjuntamente con el equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿El líder o directivo desarrolla planes de trabajo para cumplir con los objetivos establecidos?	X		X		X		
3	¿El líder es innovador y creativo al formular metas para el personal a su cargo?	X		X		X		
4	¿Considera que su líder es consciente reconoce la importancia del cargo que tiene y no huye de las responsabilidades?	X		X		X		
5	¿Considera que el líder o directivos toman en cuenta el correcto uso de los recursos?	X		X		X		
6	¿El líder realiza controles que le permiten la utilización de los recursos de forma oportuna y óptima?	X		X		X		
7	¿El líder toma las decisiones con información adecuada y actual de la institución?	X		X		X		
8	¿El líder identifica y establece pautas de capacitación para la ejecución de los planes?	X		X		X		
DIMENSION 2: MOTIVACION								
9	¿Considera que el líder posee un alto nivel de energía y le permite realizar los objetivos planeados?	X		X		X		
10	¿El líder o directivos prevén, establecen y coordina soluciones a posibles problemas que se den en la institución?	X		X		X		
11	¿Considera usted que el líder consigue los objetivos planeados?	X		X		X		
12	¿El líder o director se adapta con facilidad a nuevos cambios en base a los resultados obtenidos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que el líder comparte una visión clara y actúa de acuerdo con ella para lograr cumplirla?	X		X		X		
DIMENSION 3: COOPERACION								
14	¿Considera que el líder o director es una persona con iniciativa para determinar las necesidades de los demás?	X		X		X		
15	¿Considera que el líder es proactivo y estimula el trabajo dentro de la institución?	X		X		X		
16	¿El líder o director analiza o estudia la iniciativa de adaptación de cada uno de los nuevos miembros?	X		X		X		
17	¿El líder escucha a su equipo y en conjunto elabora metas?	X		X		X		
18	¿El líder promueve el trabajo en equipo?	X		X		X		
19	¿Los directivos reconocen sus fortalezas y logros dentro la institución?	X		X		X		
20	¿Existe una comunicación abierta y honesta entre el líder y el equipo?	X		X		X		
21	¿El líder busca la integración y un buen ambiente laboral con otras áreas dentro de la institución?	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: **Mg. Jorge Ramiro Paz Arnica** DNI: 29435880

Especialidad del validador: Maestría en Gestión de los servicios de la salud

30 de Setiembre del 2022

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente de dimensión específica del constructo
- ³**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



Firma del Experto Informante.

Resultado

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
PAZ ARNICA, JORGE RAMIRO DNI 29435880	BACHILLER EN ODONTOLOGIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
PAZ ARNICA, JORGE RAMIRO DNI 29435880	CIRUJANO DENTISTA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA PERU
PAZ ARNICA, JORGE RAMIRO DNI 29435880	MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA Fecha de diploma: 19/02/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 22/03/2013 Fecha egreso: 31/12/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS PERU

Anexo 5: Carta de presentación



Lima, 10 de octubre de 2022

Carta P. 1232-2022-UCV-EPG-SP

OBSTETRA
LINDA SUELDO PUMA
DIRECTORA
HOSPITAL DE APOYO SAN FRANCISCO

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **QUIJANO CCOPA ROSA VIRGINIA**; identificado(a) con DNI/CE N° 70232543 y código de matrícula N° 7002748115; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD en modalidad semipresencial del semestre 2022-II quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO(A), se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

HABILIDADES GERENCIALES EN EL LIDERAZGO DE FUNCIONARIOS DE LOS SERVICIO DE SALUD EN UN HOSPITAL PÚBLICO, AYACUCHO- PERÚ, 2022.

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.

Anexo 6: Constancia de autorización para la aplicación de los instrumentos.



San Francisco, 14 de octubre del 2022.

CARTA N°26 -2022- HOSPITAL DE APOYO SAN FRANCISCO – DIREC.

Asunto: CARTA DE ACEPTACIÓN

San Francisco - Ciudad. -

De mi especial consideración:

Por medio del presente le hago llegar el saludo cordial a nombre del Hospital de Apoyo San Francisco, por medio del presente y en atención a la solicitud presentado el día 14 de octubre del año 2022, se le otorga la **CARTA DE ACEPTACIÓN** a la **C.D. QUIJANO CCOPA, Rosa Virginia**, con DNI: 70232543, estudiante de **Maestría en Gestión de los Servicios de Salud**, para realizar la Investigación *"Habilidades Gerenciales en el Liderazgo de Funcionarios de los Servicios de Salud en un Hospital Público, Ayacucho – Peru, 2022"*.

Se emite a solicitud del interesado para fines de pertinentes.

Atentamente;



ROBERTO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCION REGIONAL DE SALUD
DIRECCION REGIONAL DE SALUD SAN FRANCISCO
D. QUIJANO CCOPA, Rosa Virginia
L. Quijano CCOPA, Rosa Virginia
DIRECTORA GENERAL DE APOYO SAN FRANCISCO

Anexo 7: Base de datos de la variable independiente habilidades gerenciales

VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES GERENCIALES																						S U M A		
Dimensión Autonomía										T O T A L	Dimensión Empatía					T O T A L	Dimensión Comunicación						T O T A L	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15		P16	P17	P18	P19	P20			
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	99	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	96
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	20	81
4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	89
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	91
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	93
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	93
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	20	81
4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	89
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	91
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	45	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	93
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	99
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	96
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	97
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	20	81
4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	45	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	89
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	4	43	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	89
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	91
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	91

4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	93
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	21	4	5	4	4	3	20	81
4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	45	3	5	5	5	5	23	4	5	5	5	5	24	92
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	43	5	5	5	4	4	23	5	5	3	5	5	23	89
4	4	4	5	5	5	5	3	5	5	45	5	5	5	5	4	24	4	4	4	5	5	22	91
4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	45	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	5	23	93
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	99
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24	97
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	96
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	99
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4	5	5	5	5	24	5	5	4	5	5	24	96
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	98
4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	92
5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	5	5	5	5	5	25	4	4	4	5	4	21	93
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	4	5	5	5	24	99
4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	95
4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	37	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	78
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	5	5	5	5	24	5	5	4	4	4	22	85
4	4	3	4	5	5	5	4	5	4	44	4	4	4	4	4	20	4	5	4	3	4	20	84
4	4	3	4	4	4	4	5	2	5	39	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	4	21	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	5	4	5	5	5	24	5	5	3	5	5	23	93
2	4	3	3	2	2	2	2	2	4	26	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	56
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	97
4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37	4	4	4	4	3	19	3	4	4	4	4	19	75
5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	46	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	95
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	79
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	96
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	4	22	84
5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	43	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83
4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	42	4	4	5	5	4	22	4	5	5	5	5	24	88
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41	4	4	4	4	4	20	4	5	3	5	4	21	82
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	82
4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	35	4	4	4	3	4	19	4	4	2	4	4	18	72
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	38	4	4	4	4	3	19	4	5	3	4	4	20	77
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	44	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	85
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	5	24	95
4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	40	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	4	20	79
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	99
4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	45	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	24	94
5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	43	5	4	4	4	4	21	5	4	4	5	5	23	87

Anexo 8: Base de datos de la variable dependiente liderazgo

VARIABLE DEPENDIENTE: LIDERAZGO																				S U M A			
Dimensión Responsabilidad								T O T A L	Dimensión Motivación					T O T A L	Dimensión Cooperación							T O T A L	
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17	P18		P19		P20
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	85
4	4	5	5	4	5	4	5	36	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	32	89
4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	5	5	36	91
4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	31	86
4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	31	85
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	84
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	4	4	32	85
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	30	80
2	2	2	2	2	2	1	1	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	2	2	18	46
4	4	5	3	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	39	92
4	4	5	5	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	4	29	82
4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	30	84
5	5	5	4	3	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	5	30	85
5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	30	86
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	84
4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	30	85
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	4	36	95
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	4	4	31	90
4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	3	2	25	68
3	3	3	2	2	3	4	2	22	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	2	2	20	55
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	30	80
2	2	2	2	2	2	1	1	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	2	2	18	46
4	4	5	3	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	39	92
4	4	5	5	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	4	29	82
4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	30	84
5	5	5	4	3	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	5	30	85
5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	30	86
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	84
4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	30	85
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	4	36	95
5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	4	4	31	90
4	3	3	4	3	4	3	3	27	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	3	2	25	68
3	3	3	2	2	3	4	2	22	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	2	2	20	55
4	4	4	4	4	4	4	5	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	85
4	4	5	5	4	5	4	5	36	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	32	89
4	4	4	4	4	4	5	5	34	5	4	4	4	4	21	4	4	5	5	4	5	5	36	91
4	4	4	5	5	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	31	86
4	4	4	5	5	4	4	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	4	4	31	85
4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	32	84
4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	3	4	4	32	85
4	3	4	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	4	19	3	3	4	4	4	4	4	30	80
2	2	2	2	2	2	1	1	14	3	3	3	2	3	14	2	3	2	3	2	2	2	18	46
4	4	5	3	5	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	39	92
4	4	5	5	3	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	4	29	82
4	4	4	4	4	5	4	5	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	30	84
5	5	5	4	3	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	5	30	85
5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	30	86
5	5	4	4	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	3	4	4	30	86

4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	4	30	85	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	4	5	36	95	
4	4	5	3	5	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	5	5	5	5	5	5	5	39	92	
4	4	5	5	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	4	4	29	82	
4	4	4	4	4	5	4	5	4	34	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	4	4	30	84	
5	5	5	4	3	4	5	4	4	35	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	5	4	30	85	
5	5	4	4	4	5	4	4	4	35	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	4	30	86	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84	
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	4	30	85	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	4	5	36	95	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	4	4	4	3	4	4	4	31	90	
4	3	3	4	3	4	3	3	2	27	3	3	4	3	3	16	3	3	4	4	3	3	2	3	25	68	
3	3	3	2	2	3	4	2	2	22	3	2	3	3	2	13	3	3	2	2	3	2	2	3	20	55	
4	4	4	4	4	4	4	5	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	85	
5	5	5	5	5	5	4	5	4	39	4	5	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	5	40	103	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	83	
5	5	5	4	4	4	4	4	4	35	4	5	3	3	4	19	4	4	4	4	4	4	5	5	34	88	
4	5	4	5	4	5	4	5	4	36	5	3	4	4	5	21	4	5	4	4	5	3	4	3	32	89	
2	4	4	5	2	3	4	4	4	28	2	4	4	4	4	18	2	2	4	2	3	4	4	4	25	71	
4	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	85	
5	5	5	3	4	4	4	4	4	34	4	4	3	3	4	18	3	3	3	3	4	3	3	4	26	78	
3	2	3	3	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	2	4	4	4	25	63	
5	5	4	5	5	5	5	5	5	39	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	5	40	104	
4	3	3	5	4	4	4	4	4	31	3	4	3	4	4	18	4	4	4	4	5	4	5	4	34	83	
2	2	5	2	5	5	2	2	2	25	5	5	3	2	5	20	5	5	5	2	2	2	2	3	26	71	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	2	4	4	17	3	3	2	3	2	3	2	2	20	69	
5	5	5	5	5	4	4	4	4	37	4	3	4	4	4	19	4	4	4	4	4	4	4	4	32	88	
4	4	4	4	4	4	4	3	3	31	4	3	3	4	4	18	4	4	3	3	3	4	4	4	29	78	
4	4	4	5	5	4	5	5	36	4	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	5	5	4	4	34	91	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	5	5	36	88	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	4	25	75	
3	4	4	4	3	4	3	4	4	29	4	3	4	3	5	19	2	4	4	3	4	4	3	4	28	76	
4	4	3	4	4	3	4	4	4	30	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	4	4	4	4	30	78	
4	4	4	4	3	4	4	4	4	31	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	4	4	4	4	31	82	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	4	32	84	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4	5	4	2	4	19	4	4	4	4	2	4	4	4	30	82	
2	4	2	4	3	4	4	4	4	27	3	4	3	3	4	17	4	2	4	4	4	4	4	4	30	74	
5	5	5	5	5	4	5	5	39	4	5	4	4	5	22	4	5	4	5	5	5	4	5	5	37	98	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	5	5	34	88	
4	4	3	3	2	2	3	3	24	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	24	63	
4	5	4	4	4	5	4	4	4	34	4	4	5	4	4	21	3	4	4	4	3	4	4	4	30	85	
5	5	5	5	4	4	4	4	4	36	4	4	5	5	5	23	4	5	4	5	5	4	4	5	36	95	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES EN EL LIDERAZGO DE FUNCIONARIOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD EN UN HOSPITAL PÚBLICO, AYACUCHO - PERÚ, 2022", cuyo autor es QUIJANO CCOPA ROSA VIRGINIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 15 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUNGA DIAZ TITO ORLANDO DNI: 16746065 ORCID: 0000-0003-2933-6715	Firmado electrónicamente por: TCHUNGA el 08-01- 2023 23:22:39

Código documento Trilce: TRI - 0489234