



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los
coordinadores de emergencias y desastres de las Unidades
Ejecutoras – Salud, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Chancafe Terrones, Flavio Javier (orcid.org/0000-0001-5813-4528)

ASESORA:

Dra. Díaz Mujica, Juana Yris (orcid.org/0000-0001-8268-4626)

CO-ASESOR:

Dr. Mamani Orconi, Hebert Lucas (orcid.org/0000-0001-9755-4197)

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

Dedico el presente a mi madre Luz por su apoyo incondicional y mi padre Flavio Javier desde el cielo me ilumina para lograr mis metas y seguir adelante.

Agradecimiento

Un agradecimiento a los docentes de la maestría de Gestión de Servicios de Salud de la Universidad César Vallejo por brindarme sus enseñanzas y experiencias esto me ha permitido plasmarlo en el presente trabajo de investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	4
III. Metodología	10
3.1. Tipo y diseño de investigación	10
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	11
3.3.1. Población	11
3.3.2. Muestra	12
3.3.3. Muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	12
3.5. Procedimientos de recolección de datos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. Resultados	15
4.1. Análisis descriptivos	15
4.2. Contrastación de la hipótesis	17
4.2.1. Contrastación de la hipótesis general	17
4.2.2. Resultados inferenciales	17
V. Discusión	20
VI. Conclusiones	23
VII. Recomendaciones	24
Referencias Bibliográficas	25
Anexos	

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de las Habilidades gerenciales y sus dimensiones	15
Tabla 2. Niveles de la gestión administrativa y sus dimensiones	16
Tabla 3. Prueba de la normalidad	17
Tabla 4. Correlación de las HG y la GA	17
Tabla 5. Correlación de las habilidades conceptuales y la GA	18
Tabla 6. Correlación de las habilidades técnicas y la GA	19
Tabla 7. Correlación de las habilidades humanas y la GA	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Esquema del diseño correlacional	10
Figura 2. Formula del cálculo de la muestra	12
Figura 3. Habilidades gerenciales y sus dimensiones por niveles	15
Figura 4. La gestión administrativa y sus dimensiones por niveles	16

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los coordinadores de emergencias y desastres de las Unidades Ejecutoras – Salud, 2022. Para llevarla cabo se realizó una metodología de tipo básica, cuantitativa, con un diseño no experimental – tipo transversal y un nivel correlacional. Contó con una muestra de 143 coordinadores de emergencias y desastres de las unidades ejecutoras del sector salud. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos dos cuestionarios estandarizados para Habilidades gerenciales (Macahuachi, 2021) y para Gestión administrativa (Chancafe,2020), en donde el índice de confiabilidad del primer cuestionario fue una puntuación de Alpha de Cronbach = 0.840 y para el segundo cuestionario un $\alpha = 0.919$.

Los resultados obtenidos se encontraron para habilidades gerenciales un nivel deficiente 39.2% y para la gestión administrativa 34.3%, para el análisis estadístico se utilizó Tau_b de Kendall con un valor de 0.287. donde indica que existe correlación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los coordinadores de emergencias y desastres de las unidades ejecutoras – Salud, 2022.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, Gestión administrativa y Unidades ejecutoras

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between the managerial skills and the administrative management of the emergency and disaster coordinators of the Executing Units - Health, 2022. To carry it out, a basic, quantitative methodology was carried out, with a non-experimental design - cross-sectional type and a correlational level. It included a sample of 143 emergency and disaster coordinators from the executing units of the health sector. The technique used was the survey and the instruments were two standardized questionnaires for Managerial skills (Macahuachi,2021) and for Administrative management (Chancafe,2020), where the reliability index of the first questionnaire was a Cronbach's Alpha score = 0.840 and for the second questionnaire an $\alpha = 0.919$.

The results obtained were found for managerial skills a deficient level 39.2% and for administrative management 34.3%, for the statistical analysis Kendall's Tau_b was used with a value of 0.287. where it indicates that there is a correlation between the managerial skills and the administrative management of the emergency and disaster coordinators of the executing units - Health, 2022.

Keywords: Management skills, administrative management and executing units

I. Introducción

Actualmente, las instituciones públicas necesitan funcionarios con capacidad gerencial para que puedan planificar y ejecutar procesos de toma de decisiones, asegurando una adecuada continuidad de la gestión (Pereda, 2016). Asimismo, Donawa (2018), precisa que el desarrollo de las habilidades gerenciales (HG) es el éxito de la institución. Además, Arrascue-Lino et al., (2021) están considerando que las habilidades son el factor principal en una organización que posibilita el cambio organizacional, ya que todos los equipos de una institución deben tener mayor calidad y habilidades para que puedan tener la capacidad de lograr metas mayores y oportunidades.

Para lo que sigue, Espinoza (2019). Sostiene que todo centro de salud es una institución dotada de personal, recursos tecnológicos y financieros, manejados de manera organizada para atender a la población. Por lo tanto, requieren de gerentes con experiencia gerencial que orienten a la institución de salud en sus diversos procesos.

De acuerdo con Pillay (2010), autoridad nacional de servicio civil (SERVIR) capacita a muy pocos administradores públicos en el Perú, incluso en el sector salud, debido a que la autoridad de formadores de administradores públicos no convoca a la formación de nuevos administradores públicos, adicionalmente estos son inconsistentes en sus salarios. con las funciones que realizan.

La administración es muy importante en la salud pública, pero también en los coordinadores de emergencias y desastres, que son gestores que implementan los objetivos físicos y financieros del plan presupuestario de manejo de recursos, que se manifiestan por otro lado, ante las emergencias. e intervenciones preventivas y reactivas en tiempos de desastre, Araujo (2018) señaló que la gestión de programas y proyectos en las instituciones se encontraba insatisfecha con su desarrollo administrativo, lo que se reflejaba en insatisfacción con la atención y malestar entre la población.

Por otro tanto se observa que los coordinadores de emergencias y desastres no cuentan con las HG adecuadas y permisibles para gestionar una administración oportuna de las actividades programadas en los programas que

están a cargo y estos programas tienen un objetivo cumplir una meta físicas y financieras y adicionalmente estar preparados ante cualesquiera eventos adversos.

Es de gran importancia vincular las HG con la gestión administrativa (GA), estas habilidades van adoptar y fortalecer sus competencias al personal y a sus equipos técnicos, adicionalmente en el manejo de los recursos financieros y logísticos.

Las HG son de suma importancias en relación con la GA en los coordinadores de emergencias y desastres de las unidades ejecutoras del sector salud, estos coordinadores manejan los recursos financieros y los bienes de las unidades ejecutoras (UE) para las atenciones de emergencias y desastres en una manera oportuna y siendo los beneficiarios de manera directa la población afectada, en los últimos años la alta rotación de estos coordinadores o equipos técnicos se aprecia en las dificultades en el desarrollo de la ejecución de los programas y proyectos para las atenciones y se refleja en la insatisfacción de la población atendida.

A esta problemática se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022?, además, las preguntas específicas ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales; habilidades técnicas y habilidades humanas con la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE- salud 2022?.

El presente trabajo tiene como justificación del estudio, tenemos una Justificación teórica, esta investigación se basa en las diferentes teorías de las HG según Robert L. Katz identifica tres habilidades para el éxito de una gestión que tiene que tener como parte primordial el gerente que son las habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales y estas a la vez se tienen que analizar con las GA, Justificación práctica. La identificación de las HG mejorará la gestión de los coordinadores de los centros de prevención de emergencias y desastres de las UE del sector salud, Justificación metodología, esta investigación se llevará a cabo siguiendo los lineamientos metodológicos del método científico. Se aplicará cuestionarios confiables y previamente

validados a los coordinadores de las UE de Salud el desarrollo del estudio y pueden ser útiles a otras investigaciones similares.

Teniendo como Objetivo General Determinar la relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022 y como objetivos específicos Determinar la relación entre las habilidades conceptuales; habilidades técnicas y habilidades con la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022

Por lo consiguiente se planteó la hipótesis general: “Existe relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022” y como hipótesis específicas “Existe relación entre las habilidades conceptuales; habilidades técnicas y habilidades humanas con la GA de los coordinadores de Emergencias y Desastres de las UE – Salud 2022”.

II. Marco teórico

En el ámbito nacional, Espinoza (2022) y Vega (2020) realizaron estudios en diferentes Establecimientos de Salud teniendo como resultado que las HG tiene influencia con la satisfacción laboral y esta tienen correlación positiva, además, Fuertes (2022) un estudio realizado en Servicios de Enfermería del Instituto de Oncología dio como resultado relación moderadamente positiva entre las variables HG y clima organizacional, en los resultados entre las dimensiones habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales resultaron en una relación moderadamente positiva, mientras que la relación con la dimensión Motivación fue débilmente positiva.

Por lo siguiente, Macahuachi (2021) ha realizado un estudio con los jefes de establecimientos de salud de la DIRIS Lina Norte, se realizó el estudio de las variables de las HG y el cumplimiento de las metas de vacunación Covid- 19 donde concluyó que existe una relación positiva directa; además Flores (2022). Ha realizado un estudio en las oficinas de salud ambiental de Yurimaguas, en donde se estudiaron las variables GA y calidad de servicio, teniendo como resultado que existe relación.

Por otro lado, Manayay (2022), se elaboró un estudio en la Dirección de Servicios de Salud de Alto Mayo, las variables GA y dotación de personal. Los resultados mostraron que la GA incide en la dotación de personal y existe una relación entre estas dos variables. En este sentido, Rengifo (2022) realizó un estudio a los trabajadores de la Red de Salud Bellavista y concluyó una correlación alta directa entre la variable GA y el desempeño, y de igual forma las dimensiones de GA también son muy altas. correlación con el desempeño de los colaboradores. Además, Fano (2020), en su artículo de investigación se realizó un estudio en el distrito de Huánuco teniendo como población de 120 trabajadores y muestra de 60 trabajadores teniendo como conclusión el programa de pensión 65 está destinado a las poblaciones vulnerables y logrando una generación de mayores oportunidades.

También Duarte (2020) en Colombia, Muestra que a través de la formación de los directivos se debe propiciar un ambiente ideal de trabajo, y si bien es claro que el ambiente es un medio de desarrollo para que los

trabajadores realicen sus actividades del día a día, se debe tener en cuenta que el ser humano Los recursos son una parte importante del progreso organizacional y, por lo tanto, deben implementarse.

Asimismo, Aini (2018), señala que el éxito y el futuro de la institución están garantizados por el administrador responsable. Porque tiene las siguientes funciones; directamente; administrar; y dirigir la ejecución de metas para lograrlas en beneficio de los trabajadores y público en general.

Por otro lado, existen ciertos parámetros que se deben tener en cuenta en una persona, el líder tiene la capacidad de influir en los demás y con ello motivar a los miembros de su equipo a lograr las metas propuestas. (Branson & Marra, 2019).

En cuanto a la definición de la variable habilidades gerenciales, se refiere al conocimiento y destreza del director o gerente de una institución para el manejo el control de las actividades para tener una buena gestión en la institución (López, et al 2019); las HG se consideran un factor muy valioso en una empresa, el desarrollo y la planificación conducen a la creación de un mejor espacio comercial (Carhuancho, et al 2019) y asimismo son las habilidades y conocimientos que deben tener cada directivo o persona que ocupa que puestos en las diferentes instituciones para así ser eficientes (García, et al 2019).

Griffin (2011), define que las HG son competencias y capacidades de las personas para dirigir y coordinar actividades en el rol del líder de un grupo de trabajo de la organización, las cuales son trascendentes, metódicas, ejecutivas, sistemáticas, interpersonales, deseables, valoradas, fluidas. en comunicación, firme en acuerdo y habilidades de dominio de tiempo. Los gerentes deben tener las cualidades para poder administrar y controlar grupos de trabajo. Podemos agregar que los gerentes deben tener la capacidad de empatizar con sus colaboradores, asimismo, Lora et al. (2020) manifiesta que los seres humanos tienen habilidades que les hacen desear el poder y la superioridad, lo que a su vez genera competencia entre unos y otros. Estas habilidades son pilares importantes de la gestión.

Estas competencias constituyen el conjunto de conocimientos y habilidades de una persona que le capacitan y ayudan a desarrollar sus

funciones internas de liderazgo y gestión organizacional. Se los define nuevamente como un gerente que tiene la experiencia suficiente para operar en el entorno laboral. Debe tener el talento y la capacidad técnica e intelectual para liderar un equipo para lograr objetivos predefinidos.

Whetten y Cameron (2011) lo conceptualizan como una habilidad necesaria para manejar la vida misma e interactuar con los demás. Actualmente, se describe como un período de cambios frecuentes e inesperados, sin embargo, hay una situación que no cambia y nunca cambiará, y estas habilidades básicas son fundamentales para construir relaciones positivas y agradables. Estas relaciones siempre están guiadas por valores humanos como el amor y la confianza, y se posicionan como la meta de cada individuo. Si bien las empresas cuentan con los más modernos recursos tecnológicos, las habilidades humanas son importante en el desarrollo y crecimiento de la institución.

Desde otra perspectiva, Madrigal (2009), define la competencia como la capacidad de una persona para ejecutar la actividad, en un contexto empresarial, las HG estimadas se basan en la capacidad y aptitud para administrar, ejecutar medidas, negociar y resolver problemas computacionales; el término anterior simboliza lo que se conoce como el primer nivel de tareas, ya sean de los diferentes sectores. Asimismo, las habilidades varían en los diferentes niveles de la organización de la institución. Según Katz (citado en Koontz, et al., 2012), se identifican tres tipos de HG: conceptuales, técnicas y humanas. La relevancia relativa de las habilidades anteriores varía en cada nivel de la escala organizacional de las siguientes maneras:

Según Madrigal (2009), las habilidades conceptuales las definen como aquellas que cada empresa considera como un todo. Se incluyen en estas habilidades aquellas que permiten la coordinación e interpretación de ideas, conocimientos y prácticas. En efecto, permite investigar, pronosticar y planificar, teniendo en cuenta el entorno general interno y externo de la organización. Estas habilidades nos permiten comprender la dificultad de la empresa en su conjunto y ver dónde arroja luz en su área específica.

Para desarrollar estas habilidades, los gerentes deben comprender la organización, el liderazgo, la planificación estratégica y conocer o comprender el

comportamiento humano. Además, Robbins y Coulter (2010) la definieron como la capacidad que deben tener los gerentes para concluir y resolver situaciones inciertas y complejas. Gracias a estas habilidades, los gerentes estudian globalmente la organización, comprenden las relaciones entre sus áreas, personas y observan el área que se ubica en el contexto general. Su importancia es mayor que la de las clases administrativas superiores.

Los empleados de los hospitales también deben tener todas estas habilidades y ser capaces de comprender las necesidades de los usuarios que acuden a los hospitales para buscar soluciones a sus problemas de salud.

Las habilidades técnicas, definidas por Madrigal (2009), el uso de las relaciones y los recursos suficientes para desarrollar una función asignada específica para usted o una organización, enfrentando potencialmente las dificultades que se presentan diariamente en la institución. Por ello, es necesario dotar de perfiles profesionales adecuados al puesto. Aquí es donde se manifiesta la comprensión y experiencia del trabajo, la implementación de estrategias o el uso de equipos y materiales propios del trabajo realizado. En resumen, suelen incluir el conocimiento y la experiencia que tienen los gerentes para dirigir los procesos organizacionales.

Robbins y Coulter (2010) lo definen como habilidades y conocimientos en un campo específico como contabilidad, logística, producción, informática, etc. Consideran estas habilidades más importantes que los gerentes de nivel inferior porque tienen relaciones directas o relaciones con los empleados que realizan el trabajo organizacional. Esas habilidades se refieren a conocimientos específicos, competencia para realizar actividades que involucren métodos; a la facilidad de uso de las herramientas, instrumentos y técnicas propias de su profesión.

Según la definición de Madrigal (2009), las habilidades humanas es la capacidad de un individuo o capacidad humana para cooperar, ser cooperativo por naturaleza, ser tratado bien y cooperar para resolver las necesidades y problemas de los compañeros o lograr metas. Esta habilidad influye en otras personas de la organización debido a su motivación y dirección adecuada del grupo de trabajo para alcanzar las metas previstas.

Al respecto, Robbins y Coulter (2010), señalan que las competencias individuales incluyen la capacidad de trabajar en equipo, individualmente y en equipo. Por lo tanto, estas habilidades son críticas ya que los gerentes a menudo tratan directamente con el personal. Estas habilidades incluyen comunicación, motivación, liderazgo, entrenamiento e influencia para inspirar y generar confianza entre los servidores.

Estas habilidades incluyen en la comunicación, motivación, liderazgo, entrenamiento e influencia para inspirar y aumentar la confianza de los empleados. Estas habilidades se ejercen a nivel gerencial, los profesionales con estas habilidades deben comunicarse y colaborar con sus supervisores. Mostrar empatía por los usuarios del servicio durante las sesiones de tratamiento. Es importante destacar que las habilidades humanas optimizan el trabajo en equipo y hacen que el ambiente sea el más adecuado.

De acuerdo con Chiavento (2014), las teorías relacionadas con la GA definen que las actividades y procesos utilizados están destinados a lograr las metas y objetivos de la organización y deben realizarse con base en las fases de planear, organizar, dirigir y controlar lo afirma (Raffino, 2020), de igual forma, la gestión interna liderada por los propios supervisores requiere de la capacidad de mostrar superación, de alcanzar las metas trazadas para alcanzar las metas observadas en la fase de enfoque de gestión, comenzando por la solución de problemas internos en la gestión. fase período contable o el desempeño de las actividades financieras, De igual manera, GA debe mejorar los procesos y optimizar los recursos destinados a los procesos productivos, también es importante considerar el desempeño laboral como un factor importante porque ayuda a que la gestión se desarrolle de manera óptima, por lo que es responsabilidad de la organización. fortalecer, aprender habilidades y lograr altos resultados.

Entonces Bao et al. (2020), refiriéndose a los procesos organizacionales controlados que refuerzan el GA para ser evaluados en diferentes etapas del ciclo de la GA, estos procesos están diseñados para servir mejor a los usuarios, de igual forma, Bautista y Delgado (2020) definen la GA como una actividad organizacional, estas actividades deben evaluarse en diferentes etapas desde

la planificación, organización, dirección y control hasta el logro de las metas y objetivos institucionales para un mejor desempeño laboral.

Para el siguiente Mero (2018), el control en la organización se realiza a través de la estrategia con el fin de lograr las metas y objetivos planteados por la institución y la óptima utilización de los recursos, la organización permite un buen control administrativo sobre los procesos de la institución y estos de manera adecuada Aportar recursos para lograr el cumplimiento de la agencia y la rentabilidad.

Por su parte, Ordóñez et al. (2021), se deben considerar diferentes factores para iniciar la operación de la institución de acuerdo a los procesos GA y se realizan para lograr el cumplimiento y mejorar el desempeño laboral. Para Armijos et al. (2019) argumentan que las instituciones tienden a enfrentar problemas ocasionados por una mala gobernanza, es decir, por el manejo de los recursos de tal manera que siempre está en riesgo el logro de las metas.

En cuanto a las dimensiones según Batet (2011), son las siguientes: Planificación: es una de las principales actividades para lograr los objetivos institucionales, durante la cual se proponen o formulan metas y estrategias; Organización, esta fase también es importante, debido a que la organización estructural de la institución se lleva a cabo de tal manera que los recursos financieros y humanos se distribuyen a las diferentes áreas de acuerdo a su competencia para lograr los objetivos de la institución; a la Dirección: es otra etapa de los procesos en donde se realiza o ejecuta lo planificado a través de la organización y estas deben tener la estrategia de motivar a los recursos humanos a través de diferente tipos incentivos; y la última fase de los procesos es el control que se basa en la comprobación constante y controlada de las diferentes fases de la GA para lograr las metas de la institución.

III. Metodología

Este estudio fue de tipo Cuantitativo, de acuerdo con Arias et al. (2022), es una investigación estructurada y esta prestablecido bajo el método científico que va permitir el recojo de la información o datos de instrumentos aplicados en una población determinada. (p. 59)

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

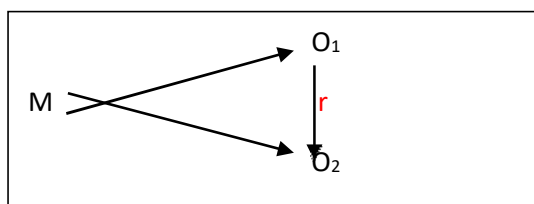
Según Arias y Covinos (2021), esta investigación pertenece al tipo básica, también conocida como investigación pura, en la que no se aborda el problema inmediato, sino que sirve de base teórica para otros tipos de investigación. En este presente estudio se planteó si existe relación entre ambas variables a estudiar.

3.1.2. Diseño de investigación

Es diseño fue no experimental y transversal, como lo describe Arias y Covinos (2021), las variables de estudio no se ven afectadas por estímulos o condiciones experimentales, y los sujetos de estudio se evaluaron en su entorno natural sin cambiar nada, así mismo, este tipo diseño recopila la información en un solo momento es como tomar una foto de la investigación, además fue de tipo correlacional simple según Yuni y Urbano (2014), en estos estudios se buscó demostrar que existe relación entre las variables.

Figura 1.

Esquema del diseño correlacional



3.2. Variables y operacionalización

Operacionalización

Pino, (2013), la operacionalización es en donde se convierte una variable general en una específica con sus respectivas dimensiones y estas a la vez en indicadores para poder ser medibles. (p. 145).

Variable

Arias et al. (2022), definió que las variables son aquellas que miden información recolectada a fin de responder las interrogantes en la investigación. (p.40)

Variable: Habilidades Gerenciales (HG)

Definición conceptual

Griffin (2011) definió HG como la capacidad de las personas para dirigir y coordinar actividades en un rol de líder en grupos de trabajo organizacionales.

Definición operacional

La medición de la variable HG, tiene en cuenta: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas constituidas en el cuestionario de 27 interrogantes utilizando como escala de medición la de Likert. (ver anexo 1)

Variable: Gestión administrativa (GA)

Definición conceptual

Chiavenato (2014) define las acciones, los procesos utilizados están encaminados al cumplimiento de las metas y objetivos de la organización y deben realizarse de acuerdo a las 4 fases de planificación, organización, dirección y control.

Definición Operacional

Las variables GA se midieron considerando cuatro dimensiones; planificar, organizar, dirigir y controlar, con un promedio de 20 preguntas (anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según Yuni y Urbano (2020), define que la población de estudio es la totalidad de la población que va ser estudiada; Para este estudio se tuvo como población a los 223 coordinadores de las UE de emergencias y desastres del sector salud.

Asimismo, los criterios de inclusión: Participan todos los coordinadores de las UE de emergencias y desastres – salud y como criterio de exclusión: Personal que no ocupa un cargo del mismo.

3.3.2. Muestra

La muestra es parte de la población en que se realizara la investigación, en este estudio estuvo compuesto por 143 coordinadores de las UE del sector salud. Según Hernández, et al. (2010), la muestra tiene que ser representativa con criterios de similitud al estudio con la finalidad de obtener resultados.

Figura 2.

Formula del cálculo de la muestra

$$n = \frac{z^2 \sigma^2 N}{e^2 (N - 1) + z^2 \sigma^2}$$

Donde:

- N: Tamaño de la población.
 σ^2 : Varianza de la Población (o utilizar el estimador de la varianza S2)
e: Error de tolerancia (Error máximo tolerado en la estimación del parámetro)
Z $\alpha/2$: Valor de la distribución normal, para un nivel de confianza de (1 - α).

3.3.3. Muestreo

Según Yuni y Urbano (2020), el tipo de muestreo es no probabilístico, el cual es intencional, a la vez que representativo, y basado en el criterio del investigador.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Arias y Covinos (2021), la encuesta es una técnica que se lleva a cabo mediante un cuestionario se aplica a las personas que van a proporcionar la información. (p. 78)

Instrumento

Según Hernández y Mendoza (2018), el instrumento es donde se registra la información sobre la población objeto de investigación y a la vez este instrumento tiene que tener una serie de requisitos como ser objetivo, confiable y valido. El instrumento que se aplico es el cuestionario, según Hernández y Mendoza (2018), es un conjunto de interrogantes o preguntas en donde se va medir sus indicadores de sus respectivas variables de investigación, ambas variables utilizan la escala de lickert.

Validez

Según Monje (2011), la validez se refiere el grado que pretende medir un instrumento, los instrumentos contruidos deben ser claros y bien definidos, y también pueden validadas por expertos.

Los instrumentos que van ser utilizados fueron validados por juicios de expertos y utilizados por el Magister Gestión de los Servicios de la Salud Irma Luisa, Macahuachi Núñez (2021) la variable HG y la variable GA utilizada por el Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad Flavio Javier Chancafe Terrones (2020). (ver anexo 2)

Confiabilidad

Según Monje (2011), la confiabilidad se refiere a la capacidad del instrumento en arrojar los datos o mediciones que correspondan a la realidad que se pretende conocer en el momento de la medición. Se ha realizo el análisis de fiabilidad obteniendo los siguientes valores la variable HG 0,84 y la variable GA 0,919 esto resultados significa son altamente confiable.

3.5. Procedimientos de recolección de datos

Se solcito al director ejecutivo de la Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional en Salud, el permiso correspondiente para aplicar el instrumento con el fin de ejecutar el presente proyecto de investigación, para la aplicación de los instrumentos y se utilizó de forma virtual utilizando el formulario Google forms. Luego se procederá los análisis estadísticos.

3.6. Método de análisis de datos

Se registraron los datos encuestados en el programa Excel y luego fueron procesados en un programa estadístico SPSS 26, utilizando la estadística descriptica e inferencial, luego los resultados fueron presentados según el objetivo general y específicos para contrastar la hipótesis con el estadístico Tau B de Kendall por tratarse de variables categóricas, para establecer la relación entre las variables en estudio.

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio se tuvo en cuenta la confiabilidad y honestidad en la búsqueda de la información en la aplicación de los instrumentos, la participación de los individuos será de manera reservada, el manejo de datos solamente será difundido lo resultados estadísticos realizaos en la investigación.

IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivos

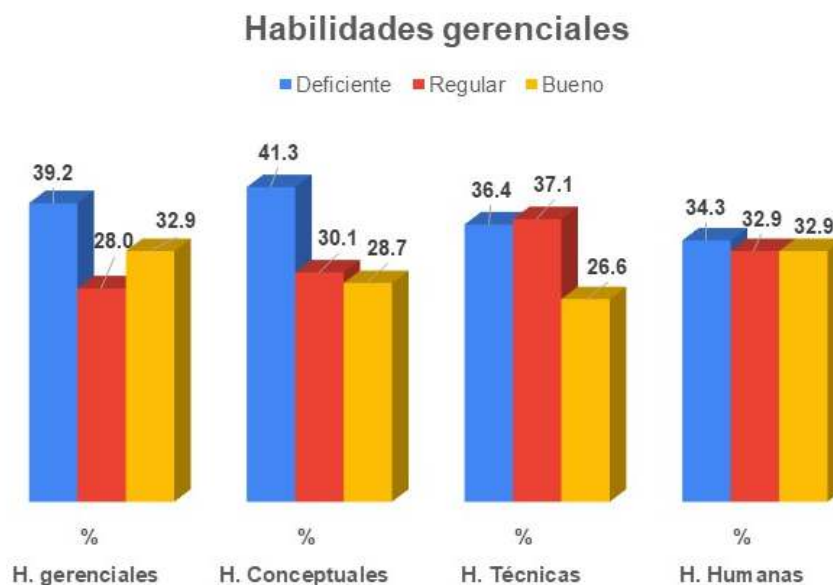
Tabla 1.

Niveles de las Habilidades gerenciales y sus dimensiones

	H. Gerenciales		Hab. conceptuales		Hab. técnicas		Hab. humanas	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	56	39.2	59	41.3	52	36.4	49	34.3
Regular	40	28.0	43	30.1	53	37.1	47	32.9
Bueno	47	32.9	41	28.7	38	26.6	47	32.9
Total	143	100.0	143	100.0	143	100.0	143	100.0

Figura 3.

Habilidades gerenciales y sus dimensiones por niveles



En la tabla 1 y figura 3, respecto a los resultados presentados se hace mención que del 100% de los encuestados, el 39,2% hacen referencia que las HG se establecen en el nivel deficiente, asimismo el 32,9% se establecen en el nivel bueno y el 28% que están en el nivel regular. En lo concerniente, a las habilidades conceptuales se observó 41,3% que es deficiente, seguido nivel regular de 30,1% y nivel bueno 28,7%, debido a los logros y responsabilidades. En lo que refiere, a las habilidades técnicas tenemos un nivel regular 37,1%, seguido de un nivel deficiente 36,4% y en el 26,6% en nivel bueno y finalmente,

en las habilidades humanas en los coordinadores de emergencias y desastres perciben un nivel deficiente 34,3%, seguido de un nivel regular con 32,9% y seguido del 32,9% de un nivel bueno.

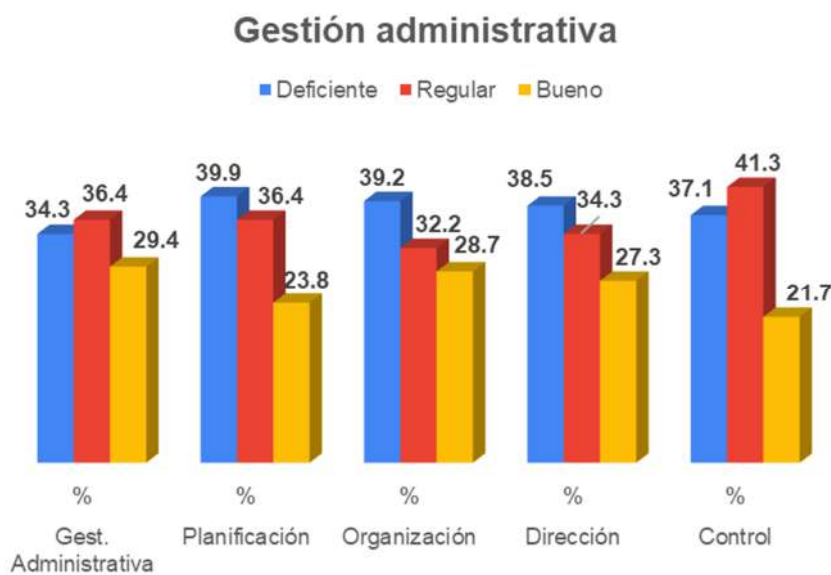
Tabla 2.

Niveles de la gestión administrativa y sus dimensiones

	G. A.		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
Deficiente	49	34.3	57	39.9	56	39.2	55	38.5	53	37.1
Regular	52	36.4	52	36.4	46	32.2	49	34.3	59	41.3
Bueno	42	29.4	34	23.8	41	28.7	39	27.3	31	21.7
Total	143	100.0	143	100.0	143	100.0	143	100.0	143	100.0

Figura 4.

La gestión administrativa y sus dimensiones por niveles



En la tabla 2 y figura 4 se observó en relación a los resultados presentados se hace mención que del 100% de los encuestados, el 36,4% hacen referencia que la GA se establecen en el nivel regular, asimismo el 34,3% indicaron que la gestión se establece en el nivel deficiente y el 29,4% mencionan que las HG están en el nivel bueno. En lo concierne, en la dimensión de planificación se observó en el nivel deficiente 39,9%, seguido de un nivel regular 36,4%, y 23,8% nivel bueno. En lo que refiere, a la dimensión organización se observó que los coordinadores de emergencias y desastres perciben nivel deficiente 39,2%,

seguido 32,2% nivel regular y el 28,7% con nivel bueno. Por otro lado, en la dimensión dirección se observó 38,5% nivel deficiente, seguido del 34,3% nivel regular y el 27,3% nivel bueno y por último, en la dimensión control un nivel regular 41,3%, seguido de 37,1% nivel deficiente y el 21,7% nivel bueno.

4.2. Contrastación de la hipótesis

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Tabla 3.

Prueba de la normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,257	143	,000
Gestión administrativa	,226	143	,000
Planificación	,256	143	,000
Organización	,254	143	,000
Dirección	,249	143	,000
Control	,240	143	,000

De acuerdo a los resultados se hace referencia que los coeficientes de la significancia en menor a 0,05 por lo tanto los datos no siguen distribución normal, por lo que se decidió utilizar el modelo estadístico no paramétrico de Tau_b de Kendall, puesto que las dos variables tienen escala ordinal.

4.2.2. Resultados inferenciales

Prueba de hipótesis general:

H0: No existe relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

H1: Existe relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Tabla 4.

Correlación de las HG y la GA

		HG	GA
Tau_b de Kendall	HG	Coeficiente	1,000
		Sig. (bilateral)	,287**
		N	,000
			143
			143

De acuerdo a los resultados de la tabla 4 se menciona que existe relación positiva, bajo pero significativo entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022. Puesto que se presenta un coeficiente de correlación 0,287 y una significancia bilateral de $0,000 < 0,005$, razón suficiente se le rechaza la hipótesis nula y se le acepta la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específico 1:

H0: No existe relación entre las habilidades conceptuales y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Ha: Existe relación entre las habilidades conceptuales y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Tabla 5.

Correlación de las habilidades conceptuales y la GA

		GA	Habilidades conceptuales
Tau_b de Kendall	GA	1,000	,217**
			,004
		143	143

Por otro lado, según los resultados de la tabla 5 se menciona que existe relación positiva, bajo pero significativo entre las habilidades conceptuales y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022. Puesto que se presenta un coeficiente de correlación 0,217 y una significancia bilateral de $0,004 < 0,05$ razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específico 2:

H0: No existe relación entre las habilidades técnicas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Ha: Existe relación entre las habilidades técnicas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Tabla 6.*Correlación de las habilidades técnicas y la GA*

			GA	Habilidades técnicas
Tau_b de Kendall	GA	Coefficiente	1,000	,157*
		Sig. (bilateral)	.	,036
		N	143	143

Seguidamente se presenta los resultados de la tabla 6, donde se menciona que existe relación positiva, bajo pero significativo entre las habilidades técnicas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022. Puesto que se presenta un coeficiente de correlación 0,157 y una significancia bilateral de $0,036 < 0,05$ razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

Prueba de hipótesis específico 3:

H0: No existe relación entre las habilidades humanas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Ha: Existe relación entre las habilidades humanas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022.

Tabla 7.*Correlación de las habilidades humanas y la GA*

			GA	Habilidades humanas
Tau_b de Kendall	GA	Coefficiente	1,000	,251**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	143	143

Asimismo, se presentan los resultados de la tabla 7, donde se menciona que existe relación positiva, bajo pero significativo entre las habilidades Humanas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022. Puesto que se presenta un coeficiente de correlación 0,251 y una significancia bilateral de $0,001 < 0,05$ razón suficiente para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis del investigador.

V. Discusión

En el presente estudio es muy importante la discusión para realizar el análisis comparativo con los resultados con los antecedentes y referentes trabajos de investigación.

Se tiene como objetivo general determinar la relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de las UE – Salud 2022, según los resultados obtenidos se tiene que existe relación entre las HG y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres; Asimismo se realizó una revisión de los trabajos previos en donde Espinoza (2022) y Vega (2020) tienen resultados similares hallando que las HG tiene influencia positiva en la satisfacción laboral, además Macahuahi (2021) halló relación directa y positiva entre las HG con el cumplimiento de metas del plan vacunación Covid -19, adicionalmente en otro estudio Reyes (2018) determinó que existe relación fuerte y directa entre las HG y el desempeño laboral en los trabajadores en Essalud – Callao y por otro lado Dionicio (2019) halló relación positiva alta entre las variables HG y Engagement laboral.

Del mismo modo en la interpretación descriptiva en este estudio se obtuvo como resultado nivel de las HG 39.2% deficiente este resultado coincide con la predominancia, con Dionicio (2019) tiene un porcentaje alto de 55,2% nivel inadecuado, a diferencia Reyes (2018) tiene como resultado 63,3% nivel bueno, además Macahuachi (2021) tiene como resultado 47,2% nivel regular, Espinoza (2022) tiene como resultado 75,4% nivel alto.

En la variable GA se obtuvo como resultado 34,3% nivel deficiente, este resultado coincide con la predominancia, con Murillo (2022) tiene un porcentaje de 58% nivel malo, a diferencia Flores (2022) tiene 81% y Nanayay (2022) con 50% esto representa un nivel medio y por otro lado Calle (2022) tiene un porcentaje de 46,7% nivel bueno.

En cuanto los resultados realizados obtenidos en el OE 1, que existe relación entre la dimensión de las habilidades conceptuales con la GA, se obtuvo

una baja correlación con una prueba de correlación de Tau_b de Kendall 0,217, este resultado tiene coincidencia con Reyes (2018) que utiliza esta dimensión con la variable desempeño laboral, el resultado rho Spearman 0,787 es una correlación alta; asimismo, Macahuachi (2021) utiliza esta dimensión y lo relaciona con la variable cumplimiento de metas, el resultado rho Spearman 0,689 es una correlación alta, y por otro lado, Dionicio (2019) utiliza esta dimensión y la relaciona con la variable Engagement laboral, el resultado rho Spearman 0,583 es una correlación moderada, Griffin (2011) indico que las habilidades conceptuales son importantes que tengan conocimiento los directivos para ponerlos en práctica en su organización y esto se reafirma en los resultados obtenidos.

Continuando con el segundo objetivo específico se buscó demostrar si existe relación entre la dimensión de habilidades técnicas con la GA, se obtuvo una correlación baja con una prueba Tau_b de Kendall de 0,157, este resultado tiene coincidencias con Macahuachi (2021) que utiliza esta dimensión y lo correlaciona con la variable cumplimiento de metas, el resultado rho Spearman 0,555 es una correlación moderada, y por lado, Reyes (2018) hallo relación entre la dimensión habilidades técnicas con la variable desempeño laboral, resultado rho Spearman 0,787 es una correlación alta, asimismo, Dionicio (2019) hallo relación entre esta dimensión con la variable Engagement laboral, el resultado de rho Spearman 0,589 es una correlación moderada, Griffin (2011) indico que as habilidades técnicas son importantes y necesarias en el cumplimiento de las actividades y el éxito en toda administración y esto se reafirma en los resultados obtenidos.

Por último, con el OE 3 se buscó demostrar si existe relación entre la dimensión de habilidades humanas con la GA, se obtuvo una baja correlación con una prueba de Tau_b de Kendall de 0,251, este resultado tiene coincidencia con Macahuachi (2021) que utiliza esta dimensión y la correlaciona con la variable cumplimiento de metas, el resultado rho Spearman 0,680 es una correlación alta, y por otro lado, Reyes (2018) hallo relación entre la dimensión

habilidades humanas y la variable desempeño laboral, resultado rho Spearman 0,733 es una correlación alta, asimismo, Dionicio (2019) halló relación entre esta dimensión con la variable Engagement laboral, resultado rho Spearman 0,650 es una correlación alta, Griffin (2011) lo afirma que los gerentes tienen que tener la capacidad de trabajar y comunicarse en equipo para tener esta habilidad de motivación y dirección adecuada en el trabajo de grupo y esto se refleja en los resultados que arrojó la encuesta que influye en los coordinadores de emergencias y desastres en el manejo de sus equipos técnicos o colaboradores que se encuentran a su cargo y sus respectivas UE.

Los hallazgos encontrados se tienen respaldos teóricos que se definió que las HG son competencias y cualidades de los coordinadores de emergencias y desastres que deben tener para que existan en la gestión en sus respectivas UE.

VI. Conclusiones

Primero: De acuerdo a los resultados encontrado podemos concluir que existe una baja correlación entre HG y la GA de acuerdo al valor obtenido en análisis de correlación de Tau_b de Kendall de ,287

Segundo: Respuesta al OE 1, se encontró que existe una baja correlación entre las habilidades conceptuales y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres de Tau_b de Kendall ,217.

Tercero: Respuesta al OE 2, se encontró que existe muy baja correlación entre las habilidades técnicas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres, Tau_b de Kendall ,157

Cuarto: Como respuesta al OE 3, se encontró que existe una baja correlación entre las habilidades humanas y la GA de los coordinadores de emergencias y desastres con coeficiente de Tau_b de Kendall ,251.

VII. Recomendaciones

Primero:

Se recomienda a las autoridades / funcionarios encargados a nivel nacional de los coordinadores de emergencias y desastres – Salud, realizar capacitaciones y talleres sobre habilidades gerenciales para una correcta gestión administrativa para así atender en forma oportuna las emergencias y desastres.

Segundo:

Se recomienda a las autoridades funcionarios del nivel central encargados de los coordinadores de emergencias y desastres, elaborar cursos de capacitación para que adquieran las habilidades conceptuales con el fin de mejorar la gestión administrativa, el cumplimiento de las actividades y tareas programadas, logrando los objetivos y metas trazados en las UE.

Tercero:

Se recomienda a las autoridades funcionarios del nivel central, que sus coordinadores de emergencias y desastres adquieran habilidades técnicas, con el objetivo de mejorar la gestión administrativa y además mejorara la comunicación con sus equipos técnicos y así atenderán en forma oportuna las emergencias y desastres.

Cuarto:

Se recomienda a las autoridades funcionarios del nivel central que los coordinadores de emergencias y desastres adquieran habilidades humanas, es de gran importancia que adquieran esta habilidad para el manejo de los recursos humanos a su cargo con el propósito de aprender a dirigir ante cualquier situación de emergencias y desastres.

References Bibliográficas

- Aini, Q. (2018). Management skill and leadership: A case study from Hospital managers of charity business in health. *Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 478–482. <https://doi.org/10.32861/JSSR.412.478.482>
- Araujo, L.I. (2018). *Influencia de las habilidades gerenciales sobre el clima organizacional en microempresas ubicadas en el Cantón Rumiñahui*. [Tesis de MBA, Universidad Andina Simón Bolívar Quito, Ecuador]. <https://url2.cl/eSFFY>
- Arevalo, I. (2022). *Gestión administrativa y control de enfermedades de transmisión sexual en mujeres embarazadas de un establecimiento de salud, Playas- Ecuador, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93991>
- Arias, J. y Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.-Perú. Enfoques Consulting EIRL. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Arias, J., Tafur, T., Vásquez, M., & Holgado, J. (2022). *Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Armijos, F. Bermúdez, A. & Mora, V. (2019). Management of human resources management. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Arrascue-Lino, Irma Emperatriz, Podestá-Gavilano, Luis E., Matzumura-Kasano, Juan P., Gutiérrez-Crespo, Hugo F., & Ruiz-Arias, Raúl A.. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Ampa, I, Ramírez, K, y Ramírez, A. (2011). *Tecnología de la Investigación*. Editorial Moshera S.R.L. Perú.
- Barrera, A. & Ysuiza, M. (2018). Administrative management and service quality of the provincial municipality of Alto Amazonas, Loreto 2018. *Universidad San Martín De Porres - Revista Gobierno y Gestión Pública*, 5(1), 91 - 110. <https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n1.06>
- Batet, P. (2011). *Gestión administrativa*. Universitat jaume. <http://omeka.openskyinformation.com/items/show/242>

- Bao, C., Marcelo, M., Gutierrez, M., Bardales, R., Corcino, F., & Huamanyauri, W. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta Científica*, 6(2), 104–114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>
- Bautista, J. & Delgado, J. (2020). Evaluation of administrative management to improve job performance in municipal management. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. 4(2), 1737- 1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Branson, C., & Marra, M. (2019). Leadership as a Relational Phenomenon: What This means in Practice. *Research in Educational Administration & Leadership*, 4(1), 81–108. <https://doi.org/10.30828/real/2019.1.4>
- Carhuancho, I., Sicheri, L., Nolazco, F. & De la Torre, J. (2019). Estandarización del cuestionario para medir las habilidades gerenciales en el sector Turismo (HGT) *Revista, INNOVA Research Journal*, 4(3), 1-12. <https://doi.org/10.33890/innova.v4.n3.2019.1013>
- Calle, J. (2021). *Gestión administrativa y percepción del cumplimiento de indicadores sanitarios del centro de salud Curuhuasi, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57523>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración*. (8a. ed). México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. de C.V.
- Dionicio, E. (2019). *Habilidades gerenciales y engagement laboral en un centro de salud, San Juan De Lurigancho, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/32346>
- Donawa, Z. (2018). Gestión gerencial para un ambiente laboral más humano en las organizaciones. *NOVUM, revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1 (8), 144-163. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360729009/html/>
- Duarte, W. (2020). Impacto de la formación del gerente en el clima laboral de las empresas. *Universidad Militar Nueva Granada*. <http://hdl.handle.net/10654/37096>.
- Espinoza, G. (2022), *Habilidades gerenciales en la satisfacción laboral en el CMI Santa Rosa de enero a junio, 2021* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/91657>

- Espinoza, J. Y. K. (2019). *Las habilidades gerenciales y su relación con la satisfacción laboral de la empresa Atento Trujillo, 2017* [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/14723>
- Fano, E. (2020). La percepción de la gestión administrativa en el programa pensión 65, Huánuco. *Gaceta Científica*, 6(4), 223–230.
<https://doi.org/10.46794/gacien.6.4.981>
- Fuertes, Y. (2022). *Habilidades gerenciales y clima organizacional de los servicios de enfermería de un Instituto Oncológico de Lima, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/81948>
- Flores, N. (2022). *Gestión administrativa y calidad del servicio en la oficina de Salud Ambiental de Yurimaguas, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95385>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Editorial McGRAW-Hill /INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Griffin, R. W. (2011). *Administración*. México D.F.: Cengage Learning Editores.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill.
- Lora, H., Castilla, S., & Góez Flórez, M. (2020). La gestión por competencias como estrategia para el mejoramiento de la eficiencia y la eficacia organizacional. *Revista Saber, Ciencia y Libertad*, 15(1), 83 – 94.
<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2020v15n1.6291>
- Macahuachi, I. (2021). *Habilidades gerenciales y cumplimiento de metas del plan de vacunación Covid-19 de jefes de establecimientos - DIRIS Lima Norte, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78022>
- Madrigal, B. (2009). *Habilidades Directivas* (M. Toledo & R. Del Bosque (eds.); 2nd ed.). Mc Graw Hill Educación. www.FreeLibros.me

- Manayay, S. (2022). *Gestión administrativa y contratación del personal en la oficina de gestión de servicios de salud Alto Mayo, Moyobamba – 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95519>
- Mendoza, V., Moreira, J. (2021), Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(3), 608 – 620. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/414/736>
- Mero, J. (2018). Company, administration and administrative process. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento De La investigación Y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN : 2588-090X . Polo De Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP), 3(8), 84-102. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v3i8.59>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica*. Universidad Surcolombiana. Colombia. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Murillo, R. (2022). *Conocimiento sobre gestión administrativa del cirujano dentista y su aplicación en las clínicas dentales privadas de Chimbote, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/79720>
- López, L., Parra, M. y Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Revista Espacios*, 40 (11), 5-19. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., & Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador: Administrative management of higher education institutions: Catholic University of Cuenca-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(1), 347-356. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i1.35320>
- Pereda Pérez, F. J. (2016). *Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba* [Tesis de doctorado, Universidad de Córdoba, UCOPress]. <http://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>
- Pino, R. (2013). *Metodología de la investigación*. Perú: Editorial San Marcos

- Pillay, R. (2010). The skills gap in hospital management: A comparative analysis of hospital managers in the public and private sectors in South Africa. *Health Services Management Research*, 23(1), 30–36. <https://doi.org/10.1258/hsmr.2009.009015>
- Raffino, M. (2020). *Gestión Administrativa*. Argentina. <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz6mptZBWZS>
- Reyes, C. (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un hospital nacional de ESSALUD – Callao, 2018*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28922>
- Robbins, S. y Coulter, M. (2010). *Administración* (Décima ed.). D.F: Pearson Educación.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración* (12ª ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Versión Online disponible en: https://www.academia.edu/36872626/Administracion_libro_12_edicion
- Tamayo, M. (2010). *Diccionario de la investigación científica*. México D.F.
- Vega, C. (2020). “*Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima, 2019*” [Tesis de maestría, Universidad Privada Norbert Wiener]. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
- Whetten, D. y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación, S.A. de C.V.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (G. Dominguez (ed.); 8th ed.). Pearson Educación. www.pearsoneducacion.net
- Yuni, J. & Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar y formular proyectos de investigación vol. 1*. Editorial Brujas. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/01/LIBRO-T%C3%A9cnicas-para-investigar-1.pdf>

Anexo 1 Operacionalización de las variables

Variables 1 Habilidades gerenciales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
Griffin (2011): Define competencias gerenciales como las habilidades, capacidades y conocimientos de una persona para dirigir y coordinar actividades en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización	La medición de esta variable que es ordinal será por dimensiones, consideradas las habilidades conceptuales, técnicas y humanas. A través de un cuestionario utilizando la escala de Likert.	Habilidades Conceptuales	- Logros	1,2	Ordinal	Deficiente 27 – 63
			- Responsabilidad	3		
			- Toma de Decisiones	4		
			- Supervisión	5		
			- Identificación de Problemas	6,7		
			- Evaluación de la Información	8		
			- Aprender de las Experiencias	9		
		Habilidades Técnicas	- Solución de Problemas	10	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) Algunas veces (2) Casi nunca (1) nunca	Regular 64 - 99
			- Percepción Situacional	11		
			- Selección	12		
			- Influencia	13		
			- Trabajo en Equipo	14		
			- Comunicación	15		
		Habilidades Humanas	- Liderazgo	16,17,18,19	Bueno 100 - 135	
- Empatía	20,21					
- Autoconfianza	22					
- Tolerancia	23,24					
- Asumir Riesgo	25					
- Resolución de Conflictos	26,27					

Gestión administrativa

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Nivel y rango		
Chiavenato (2014) define que las acciones, procesos que se utilizan tienen la finalidad de cumplir los objetivos y metas de la organización	La variable Gestión administrativa, es medido teniendo en cuenta las cuatro dimensiones; Planificación, organización, dirección y control que constituirán un promedio de 20 preguntas	Planificación	Misión	1	Ordinal	Deficiente 20- 46		
			Visión	2				
			Objetivos	3				
			Metas	4, 5				
		Organización	Institucional	Desempeño	Estructura organizacional	6, 7,	(5) Totalmente de acuerdo (4) De acuerdo (3) indiferente (2) En desacuerdo (1) Totalmente en desacuerdo	Regular 47-73 Bueno 74-100
						8, 9,		
						10		
						11,		
						12		
		Dirección	Motivación	Toma de decisiones	Trabajo en equipo	13,14		
						Coordinación de acuerdo	15	
							Supervisión	16, 17
						Control		Monitoreo
20								

Anexo 2 Instrumento



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO QUE MIDE LAS HABILIDADES GERENCIALES

Saludo: estoy realizando una encuesta con el fin de obtener información sobre las habilidades gerenciales que brindan en las Unidades Ejecutoras del Sector Salud. Por lo que solicito su colaboración a través de sus respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una X las alternativas que crea Ud. Conveniente; expresándole que es de carácter anónimo.

Escala de Likert:

(5) SIEMPRE (4) CASI SIEMPRE (3) ALGUNAS VECES (2) CASI SIEMPRE (1) NUNCA

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Habilidades Conceptuales		1	2	3	4	5
1	Deseo de obtener logros en su trabajo					
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico					
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad					
4	Disposición de asumir riesgos al momento de tomar decisiones difíciles					
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus subordinados					
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas					
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema					
Dimensión 2: Habilidades Técnicas		1	2	3	4	5
8	Evaluar la validez de la información que se necesita para resolver un problema en particular y como obtenerla.					
9	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por el jefe de área.					
10	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.					
11	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes problemas					
12	Percibir una situación desde diferentes perspectivas					
13	Influir en personas sobre las que no tienen este tipo de habilidades.					
Dimensión 3: Habilidades Humanas		1	2	3	4	5
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo entre sus subordinados.					
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y persuasiva.					
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus subordinados.					
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupos complejos					
18	Expresar sus sentimientos en forma clara					
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e interfuncionales					
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus subordinados					
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva					
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas					
23	Tolerancia respecto a la ambigüedad					
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incomodo					
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflictos (v/s el evitarse o reprimirlas).					
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante.					

¡Muchas Gracias!

Fichas técnicas

Ficha Técnica de Habilidades gerenciales

Nombre del Instrumento: Cuestionario para medir habilidades gerenciales

Autor: Mg. Joseph Vargas Baldeon

Aplicado: Mag. Irma Luisa, Macahuachi Núñez (2021)

Forma de aplicación: Individual

Grupo de aplicación: Coordinadores de las Unidades Ejecutoras

Duración: 20 minutos

Objetivo: Describir y dar a conocer la variable y las dimensiones de habilidades gerenciales.

Descripción: El presente cuestionario está constituido 27 ítems evaluados por escala de Likert, es decir con cinco niveles de respuestas (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre).

Dimensiones: Dimensión 1.- Habilidades Conceptuales

Dimensión 2.- Habilidades Técnicas

Dimensión 3.- Habilidades Humanas

Nivel y rango: Alto [96 – 123]

Medio [69 – 95]

Bajo [43 – 68]

Confiabilidad: El valor de Alfa de Cronbach es 0.880

CUESTIONARIO GESTION ADMINISTRATIVA

Estimado (a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto de la gestión administrativa en las Unidades ejecutoras del sector salud, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas. Marque con una (X) la alternativa que considera pertinente en cada caso.

Escala de Likert:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO, (4) DE ACUERDO, (3) INDIFERENTE, (2) EN DESACUERDO, (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

N°	DESCRIPCION	Valoración				
		1	2	3	4	5
DIMENSION: Planificación						
1	Considera usted que las decisiones directivas siempre están acorde a la misión de la institución					
2	Considera usted que la visión de la institución está acorde al nuevo modelo de gestión pública					
3	Conoce y pone en práctica los objetivos de la institución					
4	Considera que se están cumpliendo los objetivos de la institución en el área de orientación					
5	Considera que los objetivos y metas de la institución aplicadas al área de orientación se encuentran delimitados claramente					
DIMENSION: Organización						
6	Conoce Ud. la misión de la organización.					
7	Conoce Ud. El Manual de Organización y Funciones en la organización.					
8	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
9	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades					
10	Considera usted que una buena estructura organizacional aporta a una gestión administrativa transparente					
DIMENSION: Dirección						
11	La gestión administrativa del área motiva su labor diaria					
12	Considera usted que la toma de decisiones en el área se encuentra acorde a una buena gestión administrativa					
13	Considera que dentro del área se practica el trabajo en equipo de una forma coherente y organizada					
14	La gestión administrativa de la institución permite un trabajo de equipo integral con todos los colaboradores					
15	Considera usted que la coordinación de acuerdos se toma en forma consensuada					
DIMENSION: CONTROL						
16	Considera que la supervisión del área es la adecuada					
17	Considera usted que la supervisión es constante y estresa al colaborador					
18	Considera que las acciones de monitoreo y mejora continua son las adecuadas					
19	Considera usted que los incidentes del día se toman en consideración a futuro para evitarlos					
20	Considera que el monitoreo en su forma constante es una herramienta fundamental dentro de la gestión administrativa					

¡Muchas Gracias!

Ficha técnica de Gestión Administrativa

Nombre del instrumento:	Cuestionario Gestión Administrativa
Autor:	Chancafe Terrones Flavio Javier (2020)
Forma de aplicación:	Individual
Grupo aplicabilidad:	Coordinadores de las Unidades Ejecutoras
Duración:	20 minutos
Descripción:	El instrumento este conformada por 20 ítems estructuradas bajo una escala de tipo Likert de cinco índices Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), indiferente (3), De acuerdo (4), Totalmente de acuerdo (5).
Dimensiones:	Dimensión 1.- Planificación Dimensión 2.- Organización Dimensión 3.- Dirección Dimensión 4.- Control
Baremo:	Deficiente [20- 46] Regular [47-73] Bueno [74-100]
Confiabilidad	El valor de alfa de Cronbach es 0,834

Anexo 3 Confiabilidad de Instrumentos

V1. Prueba piloto para Habilidades gerenciales

Habilidades Conceptuales							Habilidades Técnicas						Habilidades Humanas													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3
5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2
4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5
5	3	3	5	4	4	5	5	1	4	3	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3
5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5
5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	2
4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4
5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3
5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5
4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,840	27

V2. Prueba piloto para Gestión Administrativa

Planificación					Organización					Dirección					Control				
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	4	4	3	2	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4
4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
3	2	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5
4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4
4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5
4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
1	1	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
1	3	5	5	5	5	5	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de	
Cronbach	N de elementos
,919	20

Anexo 5: Base de datos

	Habilidades Gerenciales																											
	Habilidades Conceptuales							Habilidades Técnicas						Habilidades Humanas														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
p1	4	1	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	4	4	4	
p2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	4	
p3	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	
p4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
p5	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	
p6	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
p7	5	3	3	5	4	4	5	5	1	4	3	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3	
p8	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	
p9	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
p10	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	5	
p11	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	2	
p12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	
p13	5	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	
p14	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	
p15	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
p16	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
p17	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	
p18	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
p19	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	
p20	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	
p21	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
p22	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
p23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p25	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	

p26	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
p27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p28	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
p29	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
p30	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	2	
p31	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	3	4	3	3	
p32	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
p33	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
p34	5	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	
p35	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	
p36	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	3	
p37	5	1	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
p38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
p39	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	
p40	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	
p41	5	3	5	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	5	2	
p42	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	
p43	5	3	3	5	4	4	5	5	1	4	3	2	2	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	3	4	3	3	
p44	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	5	4	3	
p45	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	
p46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	
p47	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	2	
p48	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	
p49	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	
p51	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
p52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
p54	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4
p55	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	

p56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
p57	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
p58	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
p59	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	
p60	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2		
p61	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	
p62	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	
p63	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	1	
p64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	
p65	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	2	
p66	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	3	3	5	2	3	3	2		
p67	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	
p68	4	3	3	2	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	
p69	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	
p70	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
p71	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
p72	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2	
p73	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
p74	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	2	2	4	1	
p75	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	1	5	1	
p76	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
p77	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	
p78	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	
p79	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	
p80	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	
p81	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	
p82	5	2	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2

p83	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	
p84	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
p85	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	
p86	3	1	5	5	1	2	5	3	2	5	3	4	2	2	4	3	3	5	3	3	5	2	4	4	3	4	2	
p87	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
p88	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	
p89	5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
p90	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
p91	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	
p92	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	
p93	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
p94	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	
p95	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
p96	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	2	
p97	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	4	4	
p98	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p99	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	3	
p100	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	
p101	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p103	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
p104	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
p105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p106	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4
p107	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	
p108	3	4	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3

p109	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	2	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	2	
p110	4	4	4	3	3	2	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	3	3	
p111	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	
p112	5	3	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	3	4	3	4	4	5	3	2	4	1	
p113	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	
p114	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	2	
p115	5	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	2	3	3	2	
p116	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	3	
p117	4	3	3	2	3	4	5	4	2	5	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	
p118	5	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	
p119	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	
p120	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
p121	5	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	2
p122	4	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	
p123	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	5	2	2	4	1	
p124	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	1	5	1	
p125	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
p126	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	
p127	5	5	3	5	5	4	3	4	3	5	5	3	3	5	4	5	5	4	3	4	5	5	3	3	3	4	5	
p128	4	1	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	2	
p129	5	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	
p130	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	
p131	5	2	3	3	3	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	2	
p132	5	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	
p133	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
p134	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	2	

p135	3	1	5	5	1	2	5	3	2	5	3	4	2	2	4	3	3	5	3	3	5	2	4	4	3	4	2	
p136	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
p137	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	1	
p138	5	1	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	
p139	5	2	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
p140	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	3	4	3	2	3	4	
p141	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	
p142	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
p143	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2

p30	4	4	4	3	2	4	4	2	3	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4
p31	5	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	2	2	4
p32	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
p33	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4	4
p34	2	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4
p35	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5
p36	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4
p37	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	5	5
p38	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
p39	3	2	4	3	2	4	4	4	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	2	5
p40	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	4
p41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	2	2	2	3	3	3	4
p42	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
p43	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	5
p44	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
p45	1	1	4	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4
p46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
p47	5	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4
p48	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5
p49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p50	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
p51	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
p52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p54	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
p55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p57	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
p58	1	3	5	5	5	5	5	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
p59	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4
p60	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4
p61	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
p62	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4

p96	5	4	4	2	4	5	5	3	4	5	3	2	2	2	2	2	4	2	4	4
p97	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5
p98	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p99	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4
p100	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5
p101	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p102	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p103	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
p104	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p105	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p106	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4
p107	1	3	5	5	5	5	5	2	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
p108	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	4
p109	3	4	3	2	4	2	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4
p110	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
p111	2	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	5	3	4	4	4	4	4	4
p112	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	5
p113	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	2	4	4	5
p114	1	2	4	1	3	4	4	1	4	5	5	4	2	1	1	1	4	1	1	4
p115	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
p116	2	2	5	2	5	5	5	4	2	5	5	5	3	2	2	5	2	4	5	5
p117	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5
p118	4	4	4	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	4	4
p119	2	4	5	1	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	3	5	3	2	4
p120	2	4	4	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	2	2	3	3	2	4	4
p121	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	5
p122	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	2	4
p123	2	3	4	3	5	4	2	2	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	3	4
p124	1	2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5
p125	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
p126	2	2	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	2	5	5	5
p127	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
p128	2	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	4

p129	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
p130	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5
p131	2	3	5	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5
p132	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4
p133	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
p134	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
p135	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	4
p136	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
p137	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4
p138	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4
p139	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
p140	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
p141	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3
p142	3	3	4	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
p143	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3

Anexo 6: Autorización de institución.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Viceministerio
de Salud Pública

Dirección General de
Gestión del Riesgo de Desastres
y Defensa Nacional en Salud

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

CARTA N° 001 -2022- UDDNS- DIGERD/MINSA

Lima, 14 NOV. 2022

Señor
CD. FLAVIO JAVIER CHANCAFE TERRONES
Jr. Pacífico N° 941 Urb. San Felipe
Comas
Presente. -

Asunto: Aceptación de Aplicación de Instrumentos de Estudio de Investigación

De mi consideración:

Tengo a bien a dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y en el marco de la solicitud de aceptación de Aplicación de Instrumentos de Estudio de Investigación.

Al respecto, debemos manifestarle que se le brindará las facilidades para la aplicación del instrumento del estudio titulado "*Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los coordinadores de emergencias y desastres de las Unidades Ejecutoras – Salud, 2022*" en nuestra institución, en el siguiente periodo:

Desde 15/11/2022
Hasta: 30/11/2022

Sin otro particular, me despido de usted expresándole las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
Dirección General de Gestión del Riesgo de Desastres y Defensa Nacional
M.C. WALTER ANTONIO REYFAGA
Unidad de Coordinación y Gestión Nacional en Salud

VWON/gssz

www.gob.pe/minsa

Av. San Felipe 1116
Jesús María, Lima 11, Perú
T(511) 611 - 9930



Siempre
con el pueblo



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024

Anexo 7 Consentimiento Informado

Cuestionario

Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa

[Acceder a Google](#) para guardar el progreso. [Más información](#)

*Obligatorio

Habilidades Gerenciales

Estimado

(a) colaborador, con el presente cuestionario pretendemos obtener información de las Habilidades Gerenciales de los Centro de Prevención de Emergencias y Desastres o la que haga sus veces en las Unidades ejecutoras del sector salud, le solicitamos su colaboración respondiendo todas las preguntas. Los resultados nos permitirán proponer sugerencias para mejorar las actividades internas y externas. Marque o seleccione una la alternativa que considera pertinente en cada caso; expresándole que es de carácter anónimo.

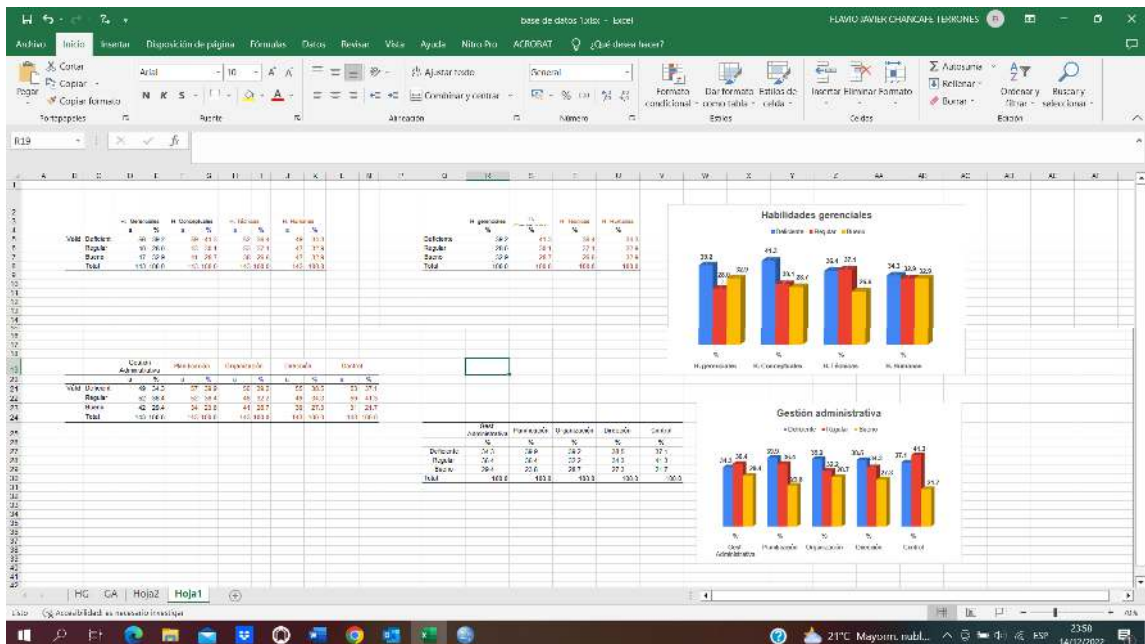
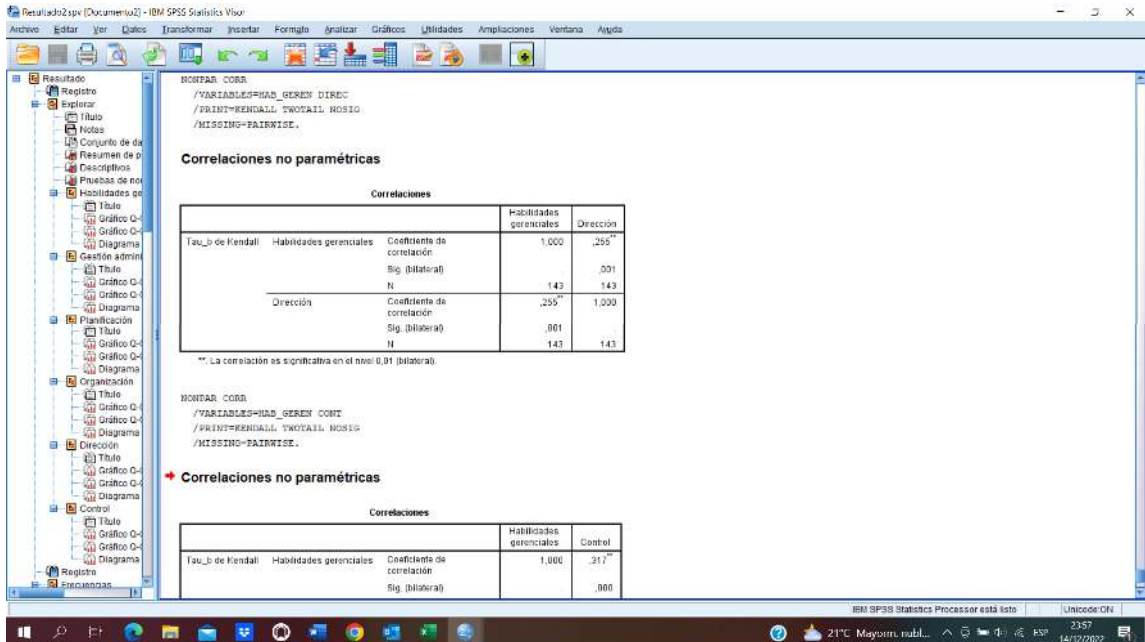
Accedo participar voluntariamente de la encuesta *

Si

No

Dimensión Habilidades conceptuales

Anexo 8: Evidencias de trabajo estadístico





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ MUJICA JUANA YRIS, 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 Completa titulada: "Habilidades gerenciales y gestión administrativa de los coordinadores de emergencias y desastres de las Unidades Ejecutoras – Salud, 2022", cuyo autor es CHANCAFE TERRONES FLAVIO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ MUJICA JUANA YRIS DNI: 09395072 ORCID: 0000-0001-8268-4626	Firmado electrónicamente por: JDIAZMU el 05-01- 2023 11:11:38

Código documento Trilce: TRI - 0506702