



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los
responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo
Chimbote, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de Salud**

AUTORA

Jara Mateo, Margarita Del Carmen (orcid.org/0009-0002-1699-6933)

ASESORES

Dr. Castillo Saavedra, Ericson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)

Dr. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, MILLONES ALBA ERICA LUCY , CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024", cuyo autor es JARA MATEO MARGARITA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos 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, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHIMBOTE, 30 de Julio del 2024

Apellidos y Nombre del Asesor:	Firma
CASTILLO SAAVEDRA ERICSON FELIX DNI: 40809471 ORCID: 0000-0002-9279-7189	Firmado electrónicamente por: EPCASTILLOS el 30- 07-2024 07:35:17
MILLONES ALBA ERICA LUCY DNI: 32933005 ORCID: 0000-0002-3999-0887	Firmado electrónicamente por: EMILLONES el 30- 07-2024 07:35:17

Código documento Trilce: TRI - 0838168





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, JARA MATEO MARGARITA DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARGARITA DEL CARMEN JARA MATEO DNI: 46728320 ORCID: 0009-0002-1699-6933	Firmado electrónicamente por: DJARAMAT el 30-07- 2024 20:38:28

Código documento Trilce: TRI - 0838170

Dedicatoria

A mi esposo Franz Ibarra, quien me brinda su amor y su apoyo incondicional en cada paso y meta que me propongo. Por motivarme en seguir esforzándome y dar lo mejor de mi en cada momento de mi vida.

A mi hija Catalina, quien con su llegada y amor ha dado un giro de 360° a mi vida, convirtiéndose en mi fuente de inspiración y superación.

A mis padres quienes me dan su amor y apoyo en cada momento que lo necesite.

Agradecimiento

A Dios por darme las fuerzas de lograr mis metas propuestas, por ser mi guía constante.

A mi esposo, quien me dio ánimos fuerzas para culminar esta maestría

A mi asesor por brindarme sus conocimientos y ser parte de esta culminación de la maestría.

. A todos los trabajadores quienes participaron en la aplicación de mi instrumento y fueron parte de mi investigación.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de autenticidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimientos.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	13
III. RESULTADOS.....	17
IV. DISCUSIÓN.....	20
V. CONCLUSIONES.....	26
VI. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS.....	28
ANEXOS.....	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Nivel de habilidades gerenciales de los responsables en una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.	17
Tabla 2	Nivel de desarrollo organizacional de los responsables en una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.	18
Tabla 3	Relación de las dimensiones de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.	19

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Diagrama correlacional del estudio	14
---	----

Resumen

La presente investigación contribuyo en el tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) que busca garantizar la vida sana y promover el bienestar para todos. El objetivo general fue determinar la relación entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS en una Red de Salud, Nuevo Chimbote, 2024. Se utilizó un diseño de investigación básica con enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional. La población fue de 52 responsables de las IPRESS en una Red de Salud. Los resultados indicaron que existen niveles altos con un 82.7% en habilidades gerenciales, en relación a desarrollo organizacional, el 56% se encuentra en un nivel alto, mientras que un 38% en un nivel medio. Además existe una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0.784$), entre la dimensión de habilidades conceptuales y la variable desarrollo organizacional tienen una significancia de $r=0.726$, entre la dimensión de habilidades técnicas y la variable desarrollo organizacional con una significancia de $r=0.697$ y la dimensión de habilidades humanas y la variable desarrollo organizacional tienen una significancia de $r=0.723$ de esta manera se ve demostrado la significancia de la investigación Se concluye que entre las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional existe relación significativa.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, desarrollo, organización.

Abstract

This research contributes to the third Sustainable Development Goal (SDG) that seeks to ensure healthy lives and promote well-being for all. The general objective was to determine the relationship between managerial skills and organizational development of those responsible for IPRESS in a Health Network, Nuevo Chimbote, 2024. A basic research design with a quantitative approach and a non-experimental, correlational design was used. The population was 52 IPRESS managers in a Health Network. The results indicated that there are high levels with 82.7% in managerial skills, in relation to organizational development, 56% are at a high level, while 38% are at a medium level. In addition, there is a positive correlation between both variables ($r = 0.784$), between the conceptual skills dimension and the organizational development variable they have a significance of $r = 0.726$, between the technical skills dimension and the organizational development variable with a significance of $r = 0.697$ and the human skills dimension and the organizational development variable have a significance of $r = 0.723$ in this way the significance of the research is demonstrated. It is concluded that there is a significant relationship between managerial skills and organizational development.

Keywords: Management skills, development, organization.

I. INTRODUCCIÓN:

A nivel mundial, el entorno de las instituciones organizacionales, el gerente tiene múltiples funciones como el planificar, coordinar, dirigir y ejecutar actividades que le permitan sostener una correcta gestión institucional; para ello es necesario que los gerentes cuenten con habilidades precisas para desenvolver sus deberes y las que conlleva a éstas (Boom, et al., 2017). Las habilidades gerenciales están conformadas por varios elementos de la escuela administrativa, la cual nos dice que para administrar hay que saber planificar, organizar, controlar, coordinar y evaluar (Sánchez, 2016).

La presente investigación tiene el tercer objetivo de desarrollo sostenible para fines necesarios, la Organización Mundial de la Salud (2010) menciona que las universidades son las responsables de enseñar las habilidades de gestión en los profesionales, en donde abarcan la toma de decisiones para la solución de problemas, características como comunicación, creatividad, por lo que las habilidades deben desarrollarse en un ambiente sano, donde puedan integrarse y fomentar la salud y bienestar de todos los trabajadores.

Durante situaciones de emergencia y sobre todo en esta última pandemia que hubo del COVID 19, se pudo observar que era esencial que exista habilidades gerenciales en el sector salud (Aguerrevere, et al. 2020). El sistema sanitario ha ido cambiando a nivel mundial, se ha transformado en disponer personas con la capacidad de gestionar eficientemente; por lo que se verá reflejado en las instituciones u organizaciones su competencia de liderazgo, conocimientos acerca del sector sanitario y habilidades de gestión (Galván, 2018). La Organización Mundial de la Salud (2020) ha puesto en funcionamiento acciones para mejorar el sistema sanitario y así pueda existir una gestión segura y eficaz, lo cual es necesario contar con habilidades gerenciales o directivas para fortalecer el sistema (Martínez, et al., 2012). Las políticas de salud en México brindan una cobertura universal,

a través de reformas sanitarias y gestión hospitalaria orientados a los resultados (Knaul, et al., 2013).

En España Pereda, et al (2018) en sus hallazgos refieren que las habilidades directivas en sus funcionarios presentan las mujeres una mayor eficacia en el desempeño profesional, presentando cualidades como la constancia, organización, iniciativa y cordialidad en el trato que brindan dentro de sus funciones, por lo que expresan de manera positiva los avances que se dan en la igualdad de género dentro del desarrollo organizacional.

En Colombia Boom, et al (2017) mencionan que los cambios que se dan en la globalización hacen que las habilidades gerenciales sean cada vez más exigentes en las instituciones por lo que los gerentes deben poseerlas, actualizarse y aplicarlas. En Venezuela algunos centros de salud no cuentan con gerentes que posean habilidades y pensamiento estratégicos, perjudicando en el desarrollo administrativo de éstos (Guerra, 2013). El clima organizacional suele formarse de la percepción y eficacia que observa el personal durante el trabajo que realiza (Otara A., 2011). Asimismo, las habilidades impulsan en el cambio organizacional, por lo que la calidad que brindan las instituciones depende de la persona que tiene estas habilidades (Wheteen, et at., 2011).

A nivel nacional, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) menciona que al año cierran aproximadamente 200,000 empresas o negocios por una inadecuada estrategia de gestión (Olascoaga, 2017). Esto se puede deber a una disminución de profesionales formados en la gestión pública, posiblemente porque anteriormente no existían tantos cursos que fortalezcan esos temas y mucho menos que brinden habilidades gerenciales (García, 2013). Asimismo, Reyes (2012) menciona que las habilidades para gestionar en el sector sanitario se encuentran con deficiencia en los responsables.

Últimamente las exigencias de los usuarios son cada vez más grandes, buscando mayor esfuerzo y dedicación (Quevedo, et al., 2017). Según MINSA (2011) refiere que el 14% del personal tiene deficiencias en planificar e implementar, el 30% solo cuenta con recursos humanos capacitados, pero insatisfechos por la gestión. Siendo necesario que exista una mayor comunicación, planificación, organización, capacidad de liderazgo, adecuada toma de decisiones y solución a situaciones o problemas que se puedan presentar (Carreño et al., 2020). Lizama (2020) menciona que las habilidades para gerencial brindan un adecuado ambiente, donde existe productividad en los usuarios y seguridad de sus acciones.

Hoy en día se busca que los demás profesionales también fortalezcan habilidades gerenciales y no sea solo el personal médico como solía ser antes que podía acceder a estos cargos; siendo necesario que exista un personal capacitado, que motive al cambio, que ejecute actividades de planificación, ejecución y evaluación (Aini, 2018).

El nivel local tampoco es ajeno a que existan gerentes con pocas o altas habilidades gerenciales en las diferentes instituciones a las cuales están a su cargo, siendo en muchos casos, una de las razones por la cual están en constantes cambios de designación en la institución. Los responsables de designar a los encargados de cada IPRESS deben velar que ellos cuenten con habilidades gerenciales acordes al cargo. Debido a la influencia de varios sindicatos en la red de salud, las habilidades gerenciales quedan en un segundo plano favoreciendo en los cargos gerenciales a agremiados poco capacitados para el puesto lo cual influye en el desarrollo organizacional.

La Red de Salud cuenta con 52 establecimientos, cada uno de ellos tiene una jefatura que debe contar con habilidades gerenciales, cuando no se cuenta con ello traen desacuerdos e inconvenientes en el ámbito laboral. Algunas de estas jefaturas son profesionales asistenciales que no tienen

conocimiento del ámbito administrativo, lo que ocasiona inconvenientes, malentendidos, problemas de comunicación.

Es en este sentido, me planteo la siguiente interrogante ¿De qué forma se relaciona las habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024?

Esta investigación se justifica de manera teórica por la búsqueda de conceptos relacionados a las variables de estudio como habilidades gerenciales y desarrollo organizacional para posteriormente ser contrastadas con diferentes teorías de los autores citados orientando a dar respuesta a nuestra realidad problemática. Por otra parte, la investigación tiene una justificación práctica por que permitirá que se pueda evaluar las habilidades gerenciales en relación con el desarrollo organizacional del personal, así mismo podremos conocer la situación actual de la Red de Salud con la finalidad que las autoridades pertinentes puedan fortalecerse y realizar mejoras. Finalmente, la justificación metodológica se centra en poder realizar futuras indagaciones con variables afines, forma que sirva como antecedente y permita realizar comparaciones en un periodo determinado de tiempo.

En cuanto al objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024. Es así que se plantean los objetivos específicos posteriores, como identificar el nivel de habilidades gerenciales de los responsables en una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024; identificar el nivel de desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024; identificar la relación que existe entre las habilidades conceptuales con el desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024; identificar la relación que existe entre las habilidades técnicas con el desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red

de salud de Nuevo Chimbote, 2024; identificar la relación que existe entre las habilidades humanas con el desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.

A continuación, se exponen, antecedentes de autores que desarrollaron estudios anteriores con las mismas variables.

En un estudio realizado a nivel internacional Misztal, et al. (2020) evaluaron la percepción de graduados y estudiantes sobre sus habilidades de gestión y preparación para momentos de crisis como la pandemia del COVID-19, donde participaron 55 estudiantes y graduados, de las cuales el 41.8 trabaja en centros de salud y entre ellos el 21.7% no había recibido antes capacitación para casos de emergencia y desastres por lo que no se sentían preparados para poder desenvolverse en situaciones como aquellas.

A nivel nacional, Carazas et al. (2022), en su artículo de revisión realizó un análisis para los diferentes enfoques, categorías y definiciones que se desprenden del desarrollo de competencias y habilidades gerenciales. Se tomó en consideración diversos artículos científicos especializados y libros relacionados con las competencias, encontrando que las habilidades gerenciales pueden ser de comunicación, de decisión y de gestión, interrelacionándose con las competencias gerenciales.

Arrascue et.al. (2021), en su artículo científico, busca analizar las habilidades gerenciales desde personal de salud que labora en un nosocomio de los Olivos; para ello la investigación fue de enfoque cuantitativo tipo correlacional y de corte transversal, para ello se tuvo una muestra de 52 participantes, empleando el cuestionario como instrumento de recolección de datos. De la información recogida se obtuvo como resultado que en la dimensión analítica e interpersonal los valores fueron considerados adecuado en un 69%, en las habilidades emocionales y motivación los resultados arrojaron un 58% considerado regular. Así mismo

el 55,8% de la muestra indicó que sus jefes tienen habilidades gerenciales adecuadas y un 44.2% las considera regulares; finalmente se concluyó que las habilidades gerenciales en el lugar de estudio fueron adecuadas con un 55,8%.

Lizama (2020) en su artículo científico, buscó determinar las habilidades gerenciales en un establecimiento de Coayllo – Cañete; para ello tuvo un nivel explicativo con un diseño no experimental, bajo un enfoque cuantitativo; su muestra fue de 50 profesionales, utilizó como instrumento la encuesta. De la información recogida se obtuvo como resultados que el nivel de significancia es de $= 0,253$ y el valor de Nagelkerke $0,061$, significando que no existe dependencia, aceptándose la hipótesis nula.

Riveros (2019) buscó determinar la relación entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal asistencial de una ACLAS en Huánuco, para lo cual se usó un estudio cuantitativo, transversal no experimental, teniendo como población a todo el personal que desarrollaba actividades administrativas en el establecimiento de salud, haciendo una muestra de 48 personas. De igual modo la herramienta usada fueron entrevistas y un cuestionario para la variable de habilidades gerenciales. Al término de la investigación se mostró que tienen niveles altos de relación con un coeficiente de $\phi = 0.89$.

A nivel local no se encuentran artículos científicos referentes al tema de investigación.

A continuación, es importante la fundamentación teórica; en donde nos referimos a habilidades gerenciales a los saberes de comprender y tener la capacidad de conformar y brindar funciones a diferentes servicios administrativos como operativos de una organización para que se logre una meta (Urquijo y Bonilla, 2008). Y para que ello se logre la persona encargada debe contar con ciertas capacidades para demostrar habilidades dentro de su organización y logre tener la destreza de

solucionar conflictos y contar con métodos que generen éxito en su desarrollo organizacional (Madrigal, 2009).

Las competencias gerenciales son necesarias para direccionar una institución y para ello se debe contar con adecuadas relaciones interpersonales y habilidades propias que ha adquirido o tiene; pues a pesar de los recursos tecnológicos para poder gerenciar es necesario las habilidades humanas (Whetten y Cameron, 2011). Para Fernández (2011) las organizaciones crecen a partir del desarrollo de sus mejoras con otras instituciones, diferenciándose y generando competitividad entre ellas, esto genera que muchas de ellas se vuelvan proactivas e ingeniosas.

Reyes (2012) define a las habilidades gerenciales como el talento que posee una persona, en función a sus capacidades y aptitudes de la empresa.

De igual forma es importante recalcar que para muchas compañías las cualidades de un individuo denotan más por lo que suelen realizar en su ámbito laboral que por sus rasgos innatos que la persona posee (Koontz y Weihrich, 2009).

Robinson (1992) menciona que es importante la formación de un buen gerente por lo que se debe tener en cuenta la particularidad de este individuo ya que dará el apoyo al lograr las metas de la empresa.

Douglas McGregor (2013) menciona que hay dos tipos de personas, una de ellas se siente motivadas al trabajar (teoría X) y otras que solo lo realizan por supervivencia (teoría Y), lo que en este último caso los gerentes suelen ser mandones puesto que los trabajadores harían muy poco. En cuanto a una gestión por objetivos suelen tener una actitud más positiva al trabajar, se encuentran motivados al realizar la tarea encomendada.

Kanungo et al (1992) expresan que, por la búsqueda de encontrar habilidades requeridas para un adecuado desempeño gerencial, a veces los afecta en su búsqueda de encontrar las más adecuadas.

Santa Cruz (2017) indica que la importancia de que se desarrollen habilidades gerenciales en el personal de instituciones hospitalarias surge de los problemas directa e indirectamente de un entorno laboral.

El gerente debe contar con ciertas capacidades administrativas y así poder conducir a la organización al cumplimiento de sus objetivos (Hellriegel, et al., 2002). Para ello Katz y Chiavenato (1955) expresan que es importante cumplir con 3 habilidades que son: técnicas, conceptuales y humanas; las cuales usaremos como dimensiones.

Las habilidades conceptuales permiten comprender y resolver conflictos tomando decisiones a situaciones difíciles en una institución (Soif, 2020). Asimismo, es aquella habilidad de presentar un pensamiento con alto grado de análisis que logra que la persona comprenda una situación difícil y busque soluciones reales, creativas y efectivas (Reta, et al 2022). Esta habilidad observa y trabaja a la organización como un todo, es decir, busca los cambios necesarios para actuar, decidir y resolver conflictos que se presentan en la institución (Arroyo, 2021). Además, Madrigal (2009), refiere que contemplan la institución como un todo, donde hay habilidades para poder interpretar las propuestas e ideas que se realizaron y motivan a investigar y planear, teniendo en cuenta la estructura y contexto interno y externo de la organización. Asimismo, Katz (1974) menciona que la importancia de esta habilidad se sustenta en que se logrará un éxito organizacional por la colaboración de los trabajadores y la alta gerencia. Kotler (2010) menciona que las habilidades de un gerente de alto rango, busca grandes cambios en la organización y están constantemente buscando desafíos por la empresa, generando valor en ella. Asimismo, Robins (2019) menciona que esta habilidad conceptual permite que el personal pueda entender lo que la institución desea alcanzar a un corto, mediano y largo plazo.

Las habilidades técnicas son capacidades que tienen la característica de poder realizar tareas complejas, específicas y de manera práctica (Laddha, 2021); mientras que Whelehan et al (2020) refiere que esta habilidad se forma a través de la experiencia y de manera formal. Asimismo, Koontz et al. (2012) menciona que este conocimiento por experticia ayuda para que se puedan emplear nuevas técnicas en el área que se requiere, estas

técnicas se adquieren durante la vida profesional, universidad, capacitaciones y permite que se tengan conocimientos sobre nuevas tecnologías, equipos, herramientas, etc. Por otro lado, Drucker (2012) menciona que esta habilidad pone en práctica técnicas específicas de su área, permitiendo comprender y aplicar estos conocimientos en el cargo que tiene.

En cuanto a las habilidades humanas López et al. (2019) indican que es la capacidad de saber liderar, direccionar, saber interactuar con las personas motivándolos unos a otros para cumplir sus metas. Asimismo, Guerrero (2018) nos dice que el gerente es el líder y es quien tiene estas capacidades para fortalecer y mejorar en las organizaciones. Koontz (2012) menciona que esta habilidad es la destreza que tiene la persona de poder interactuar y desarrollar relaciones personales en su ámbito laboral, motivando y orientando a otras personas, sin importar cualquier condición, a seguir los objetivos de la empresa. Además, Robbins & Coulter (2014) mencionan que los gerentes con excelentes cualidades humanas logran lo mejor de sus trabajadores.

En cuanto al concepto de la segunda variable de desarrollo organizacional, Chiavenato (2008) menciona que los empleados buscan cambios e implementan diferentes acciones para mejorar la productividad de ellos e instituciones, generando en ellos un nuevo ambiente interno y externo.

Para Guizar (2004) es un cúmulo de lo planificado en la organización por el gerente y las bases de la empresa para el logro de sus objetivos, haciendo que los colaboradores estén a gusto con la institución.

El desarrollo organizacional busca que, como un equipo de trabajo, la organización tenga normas y valores que tomen en cuenta para fortalecer la convivencia y agrandar efectivamente el trabajo, otorgando rentabilidad, continuidad de empleados y mejoras (Mondy & Noe, 2005).

Garbanzo (2015) expresa que el desarrollo organizacional es una manera de seguimiento al futuro, para entender, cambiar y fortalecer al personal, guiándolo a un cambio que permita un adecuado desarrollo organizacional.

Por otro lado, Davis y Newstrom (2007) mencionan que existen motivos por la cual los colaboradores y la alta dirección, presentan resistencia al cambio; siendo los motivos principales romper rutinas y tener miedo al cambios, creer que no existe buena comunicación por el método utilizado y que no obtuvieron un beneficio después del cambio que realizaron. Pulido (2018) menciona que es sinónimo de admiración en el desarrollo organizacional cuando los gerentes reciben constantes capacitaciones y pueden entender y supervisar momentos generales o específicos de la empresa.

Las dimensiones de desarrollo organizacional son 4; las cuales se mencionan a detalle, siendo el primero el sistema de incentivos, orientación a los resultados, orientación sistemática y orientación al cambio.

En cuanto al sistema de incentivos Ghasemi et al (2015) menciona que se dieron en 2 características y que se formaron en la sociedad Iraní, siendo una de ellas los incentivos financieros que son los pagos en efectivo y los incentivos no financieros que se dan a través de regalos, electrodomésticos.

Caycho (2017) menciona que un sistema de pago a través de incentivos logra motivar y mejorar los resultados a corto, a mediano e incluso largo plazo, siendo este sistema aplicable de manera personal o grupal.

Asimismo, Guizar (2004) menciona que son cambios que logran que los trabajadores puedan mejorar cualitativa y cuantitativamente, es decir, mejorar en su producción y fortalecer en la mejora de comportamiento hacia sus compañeros, logrando mejorar sus metas y objetivos institucionales que los motivan ya sea por un beneficio salarial o emocional.

En cuanto a la dimensión de orientación a los resultados Chan (2021) menciona que son aquellos resultados ambiciosos a los que ya tienen enmarcadas las organizaciones dentro de sus estándares. Asimismo, Guizar (2004) refiere que las organizaciones ya tienen clara sus metas y objetivos, por lo que es importante para ellos el cumplimiento de estos y más con una buena toma de decisiones por parte de la gerencia. Mientras

que Carreño (2020) menciona que los gerentes son motivados cuando logran que sus trabajadores tengan un adecuado clima laboral en sus organizaciones ya que esto le permite al cumplimiento de sus metas, sin embargo, hay algunas empresas que no tienen esta motivación o propósito por lo que sus trabajadores no se sienten comprometidos, sino al contrario insatisfechos.

Además, Stephen (2004) refiere que el ser humano es un ser racional que busca plantearse metas organizacionales y que realizando actividades puede lograrlas, debido a la habilidad de pensamiento que posee.

Con respecto a la dimensión de orientación sistemática Bushe, et al (2023) se refiere a cómo se vinculan los diferentes sectores de la empresa entre los trabajadores y los procedimientos que se dan en ellos. Asimismo, Davis (1995) menciona que dicha dimensión se refiere a cómo se da a conocer las funciones y objetivos de la organización, la cual debe ser guiada por un especialista responsable de mejorar y obtener resultados planeados. Es necesario que en el desarrollo de las organizaciones se tenga en cuenta el deseo de los trabajadores, valorando así el componente humano, fortaleciendo estrategias y mejorando la responsabilidad social; ya que esto permite una sostenibilidad en el tiempo y permite un trabajo mancomunado.

Por último, se encuentra la dimensión de orientación al cambio, que consiste en que ciertos agentes estimulan y emplean cambios necesarios para la mejora de la organización, estos pueden ser agentes externos a la empresa o internos que coordinan con diferentes áreas de la empresa para detectar dificultades y mejorar la competitividad (Young & Saville, 2019). Asimismo, Guizar (2004) menciona que toda empresa debe adaptarse al cambio que da la administración, ya que el adaptarse a las nuevas propuestas que brindan los profesionales ayuda en los procesos y mejora constante en los mismos trabajadores. Hampton (2005) menciona que los colaboradores de una institución buscan cumplir con los objetivos y la visión de la empresa, generando cambios en sus procesos.

Una reflexión a profundidad de esta situación es que muchas veces los responsables o gerentes de las diferentes instituciones pueden o no contar con las habilidades gerenciales, y esto ve reflejado en el desarrollo organizacional, por lo que la presenta investigación ayuda de manera profunda a posibles investigaciones necesarias para ver la relación de ambas e identificar las habilidades gerenciales que se suelen encontrar,

Así mismo se formuló la siguiente hipótesis alterna las habilidades gerenciales tiene relación con el desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024. Por otra parte, se tiene la hipótesis nula indicando que las habilidades gerenciales no tienen relación con el desarrollo organizacional de las jefaturas de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024

II. METODOLOGÍA

El estudio fue de tipo básico Hernández, Fernández y Baptista (2016) mencionan que este tipo de investigación se caracteriza por producir conocimiento y teorías, esto traerá resultados que permitirán dar un aporte científico a la sociedad.

Según su enfoque la investigación fue cuantitativa ya que se usó herramientas para poder cuantificar los resultados y dar respuesta a la hipótesis. Creswell (2013), indica que la investigación cuantitativa se refiere al proceso donde se realizó la medición de datos, pudiendo emplearse encuestas que a posterior tendrán un tratamiento estadístico.

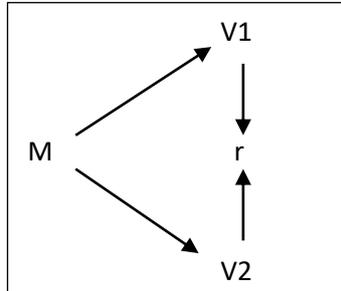
Según el nivel la investigación fue descriptiva correlacional, puesto que busco explicar cómo se asocian las dos variables de estudio, es así que una investigación descriptiva simplemente tiene como finalidad sustentar las características de determinados individuos considerados como elementos de análisis y es considerada correlacional ya que busco medir la relación entre las variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Según su diseño, este estudio fue no experimental porque no se manipuló la variable a investigar, en la obtención de los resultados solamente se observó como los hallazgos ocurran con normalidad, para posteriormente realizar un análisis de ello. (Hernández y Fernández, 2014). Finalmente, la investigación fue de corte transversal por el estudio se hizo en una sección que es de tiempo determinada. (Zangirolami, De Oliveira, & Leone 2018).

A continuación, se muestra el diseño de la investigación:

Figura 1

Diagrama correlacional del estudio



Leyenda:

M : Muestra de estudio, conformado por 52 personas

V1 : Habilidades gerenciales

V2 : Desarrollo organizacional

r : Relación entre variables

Las habilidades gerenciales es la primera variable del presente trabajo, la cual se define como el saber comprender y tener la capacidad de conformar y brindar funciones a diferentes servicios administrativos como operativos de una organización para que se logre una meta (Urquijo y Bonilla, 2008).

En cuanto a su definición operacional está comprendido por alto (74 - 100), medio (47 - 73) y bajo (20-46).

Las dimensiones que le corresponden son las habilidades conceptuales, habilidades humanas y por último las habilidades técnicas.

En cuanto a la segunda variable es la de desarrollo organizacional, la cual es definida para Guizar (2004) un cúmulo de lo planificado en la organización por el gerente y las bases de la empresa para el logro de sus objetivos, haciendo que los colaboradores estén a gusto con la institución. En su definición operacional tiene como alto (82 - 110), medio (52 - 81) y bajo (22 -51) y las dimensiones que comprende son el sistema de incentivos, orientación a los resultados, orientación sistemática y orientación al cambio.

Con respecto a la población, Hernández et al. (2016), dice que las poblaciones están compuestas por personas que poseen particularidades. En este caso la población fue de 52 responsables de la IPRESS de una Red de Salud.

Los criterios de inclusión con la que se realizó la presente investigación fueron los responsables de las IPRESS de la Red de Salud con más de 3 meses en el cargo, que deseen participar y firmen el consentimiento informado.

Mientras que los criterios de exclusión fueron el personal que se encontró con documentos de encargatura para el cargo, por vacaciones u otra razón y no se estaba laborando.

En esta investigación la muestra fue la misma que la población dado que poseen características comunes de estudio. Por lo tanto, la muestra es censal, ya que el fragmento que representa conforma toda la población. López (1998, p.123).

Se utilizó como técnica la encuesta para la recolección de datos, ya que se buscó recolectar información precisa. (Hernández, et al., 2014).

El instrumento que se empleó para la variable de habilidades gerenciales fue construido por Noris Alcon (2014) cuenta con 20 ítems y se divide en 3 dimensiones, siendo la 1 dimensión habilidades conceptuales (ítems 1 - 6), 2 dimensión habilidades técnicas (ítems 7 - 10) y 3 dimensión habilidades humanas (ítems 10 - 20)

Mientras que en el instrumento para la variable desarrollo organizacional, fue construida por Carreño (2020), cuenta con 22 ítems y se divide en 4 dimensiones, siendo la 1 dimensión sistema de incentivos (ítems 1 - 6), 2 dimensión orientación al resultado (ítems 7 - 11), 3 dimensión orientación sistemática (ítems 12 - 16) y 4 dimensión orientación al cambio (ítems 17 - 22).

Con respecto a la validez y confiabilidad, para la primera variable habilidades gerenciales se empleó la validación mediante el juicio de expertos donde se demostró la pertinencia y relevancia de los 20 ítems con valores de .925 como resultado de alfa de Cronbach. Para la segunda

variable desarrollo organizacional también se empleó el juicio de expertos y se demostró la confiabilidad con un resultado de .918 en el alfa de Cronbach.

Los instrumentos fueron recolectados mediante un formulario de Google forms, el cual se les envió a cada uno de los participantes de la investigación, el procesamiento de la información se realizó mediante el software Microsoft Excel y SPSS facilitando el resultado estadístico, posteriormente se realizó las tablas de frecuencia para exponer los resultados y analizar la hipótesis propuesta.

El siguiente estudio está basado en el código de ética que emplea la Universidad, según el área de principios morales e investigación como el anti plagio, falsedad de datos o resultados. Se solicitó la autorización y el consentimiento informado de los participantes. Asimismo, se utilizó el programa de turnitin para revisar el programa de anti-plagio de la investigación. Así como el respeto por el anonimato de los encuestados.

III. RESULTADOS

Tabla 1

Relación de las variables de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.

		1	2	3	4	5
1.Habilidades Conceptuales	Correlación de Pearson	1				
2.Habilidades Técnicas	Correlación de Pearson	.745**	1			
3.Habilidades Humanas	Correlación de Pearson	.707**	.765**	1		
4.Habilidades Gerenciales	Correlación de Pearson	.862**	.869**	.960**	1	.784**
5.Desarrollo Organizacional	Correlación de Pearson	.726**	.697**	.723**	.784**	1

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

En la tabla 1 se puede observar que existe una correlación positiva entre ambas variables ($r = 0.784$), este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada en el estudio, sugiriendo que las habilidades gerenciales efectivas están asociadas con un mayor nivel de desarrollo organizacional en las IPRESS estudiadas. Asimismo entre la dimensión de habilidades conceptuales y la variable desarrollo organizacional tienen una significancia de $r=0.726$, entre la dimensión de habilidades técnicas y la variable desarrollo organizacional con una significancia de $r=0.697$ y la dimensión de habilidades humanas y la variable desarrollo organizacional tienen una significancia de $r=0.723$ de esta manera se ve demostrado la significancia de la investigación

Tabla 2

Nivel de habilidades gerenciales de los responsables de las IPRESS de una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.

Nivel	f	%
Alto	43	82.7
Medio	9	17.3
Bajo	0	0
Total	52	100

Nota: Elaboración propia, 2024

En la tabla 2 se puede observar que de acuerdo a los 52 representantes de las IPRESS de una Red de Salud, el 82.7% representan un nivel alto de habilidades gerenciales, seguido de un 17% que tiene un nivel medio de habilidades gerenciales. Asimismo, se observa que no hay niveles bajos de habilidades gerenciales.

Tabla 3

Nivel de desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una Red de Salud de Nuevo Chimbote, 2024.

Nivel	f	%
Alto	29	55.7
Medio	20	38.46
Bajo	3	5.7
Total	52	100

Nota: Elaboración propia, 2024

En la tabla 3 hace referencia que el 55.7% de desarrollo organizacional se encuentra en un nivel alto, mientras que un 38.46% en un nivel medio, siendo un 5.7% en nivel bajo.

IV. DISCUSIÓN

Según los resultados obtenidos, en relación a la hipótesis general, se ha encontrado una correlación positiva significativa ($r = 0.784$) entre las habilidades gerenciales de los responsables de las IPRESS y el desarrollo organizacional. Este resultado presenta similitud con la investigación de Riveros (2019) quien encontró que existe también relación significativa entre ambas variables en su estudio, teniendo un porcentaje de 0.89 de nivel alto. Esto indica que a medida que aumentan las habilidades gerenciales de los líderes, también tiende a mejorar el desarrollo organizacional en términos de eficiencia, efectividad y adaptación al cambio. Este hallazgo es consistente con estudios previos que sugieren que las habilidades gerenciales son cruciales para el éxito organizacional (Santa Cruz, 2017; Koontz y Weihrich, 2009).

Además, este hallazgo respalda la teoría de que las habilidades gerenciales adecuadas son decisivos para promover el crecimiento y la adaptabilidad organizacional (Whetten y Cameron, 2011). Según Santa Cruz (2017), el personal gerencial que posee habilidades de liderazgo y gestión efectivas puede influir positivamente en el desarrollo organizacional y en la capacidad de la institución para alcanzar sus objetivos estratégicos. Por otro lado, Madrigal (2009) menciona que el modelo de aprendizaje en las habilidades gerenciales constantemente cambia, ya que es necesario que los gerentes o altos mandos fortalezcan y desarrollen una adecuada forma de saber gestionar y brindar capacidades empresariales y/o organizacionales. Por lo que es importante la comunicación que se brinda entre los gerentes a sus trabajadores, puesto que brinda una serie de oportunidades para obtener entidades con grandes éxitos y un adecuado clima dentro de la organización. Esto es considerado a la larga como una inversión cada vez que se fortalece las habilidades directivas y se obtienen experiencias en identificar relación con el desarrollo organizacional.

De igual forma los resultados obtenidos también son consistentes con investigaciones anteriores que destacan la importancia de las habilidades gerenciales para el desarrollo organizacional en entornos de salud (Arrascue et al., 2021; Riveros, 2019). Estos estudios subrayan que los gerentes con habilidades gerenciales adecuadas

pueden facilitar un ambiente de trabajo productivo y colaborativo, lo cual es crucial para el éxito a largo plazo de las organizaciones de salud. Asimismo, las dimensiones de la variable de habilidades gerenciales son consistentes con la idea de que la combinación de habilidades técnicas para la ejecución, habilidades conceptuales para la planificación estratégica y habilidades humanas para la gestión de personas son fundamentales para el éxito gerencial, es decir para un adecuado desarrollo organizacional. (López et al., 2019; Koontz y Wehrich, 2009).

Desde una perspectiva teórica, las habilidades gerenciales (Katz, 1974) son fundamentales para la capacidad de un líder para anticipar, comprender y gestionar situaciones complejas dentro de una organización (Miranda, 2016). Además, la investigación de García, Boom y Molina (2017) destaca que estas habilidades incluyen características personales, habilidades interpersonales y estilos de liderazgo que repercuten en el desarrollo organizacional.

En el objetivo específico acerca del nivel de habilidades gerenciales en los representantes de las IPRESS en una Red de Salud, el presente estudio reveló que el 83% de los responsables de la red de salud en Nuevo Chimbote exhiben un nivel alto de habilidades gerenciales, mientras que el 17% restante presenta un nivel medio. Siendo este resultado consistente con la literatura que destaca la importancia de estas habilidades para el liderazgo efectivo dentro de las organizaciones (Katz y Chiavenato, 1955). Según Katz (1974), las habilidades gerenciales técnicas, conceptuales y humanas son esenciales para una gestión eficaz, lo cual se refleja en la capacidad de los gerentes para dirigir y coordinar las actividades administrativas y operativas de manera efectiva.

Así mismo estos resultados concuerdan con lo indicado por Griffin y Van Fleet. (2015). Quienes afirman que los gerentes deben demostrar un amplio dominio de dichas habilidades, en ese sentido la combinación de estas habilidades en su comportamiento y a una ejecución eficaz de sus funciones y actividades directivas, conllevaran a un mejor desarrollo organizacional. Este hallazgo se alinea con la teoría de Katz (1974), quien categoriza las habilidades gerenciales en conceptuales, técnicas y humanas. Estas habilidades son cruciales para la eficacia de los líderes en las organizaciones (Miranda, 2016; Pazmiño et al., 2019).

Gunawan (2017) también menciona que las habilidades y/o competencias gerenciales presentan características de liderazgo, planificación y organización. Por lo que los gerentes presentan competencias y habilidades para poder dirigir un equipo, innovar y gestionar cambios, buscando solucionar problemas. Las competencias que deben tener las personas, ocupan un lugar muy importante dentro de la organización, lo que permite que se puedan desempeñar adecuadamente en sus funciones como parte del modelo de la gestión que realizan en ese momento. (Sáenz, 2015). De la misma manera Pinto (2012) menciona que el desarrollo organizacional aporta en el proceso de fortalecer capacidades y cambios internos o externos que a su vez se pueden ver relacionado con la cultura y el enfoque organizacional.

Drucker(1954), enfatizó la importancia de las habilidades gerenciales básicas como la planificación, la organización, el liderazgo y el control, subrayando que son fundamentales para el éxito organizacional a largo plazo.

En cuanto a otro objetivo específico sobre el nivel de desarrollo organizacional en los representantes de las IPRESS en una Red de Salud, se encontró que el 55.7% de las IPRESS estudiadas alcanzan un nivel alto, el 38.46% un nivel medio y solo el 5.7% un nivel bajo. Estos resultados sugieren que la mayoría de las instituciones de salud en la red de Nuevo Chimbote están bien posicionadas para adaptarse a los cambios y mejorar continuamente sus procesos y prácticas (Guizar, 2004). Según Garbanzo (2015), el desarrollo organizacional implica el cambio planificado y sistemático que busca mejorar la eficacia y eficiencia de la organización, promoviendo un ambiente laboral más productivo y satisfactorio.

Del mismo modo Silva (2014) menciona que el desarrollo organizacional tiene que tener en cuenta, que para estar en el tiempo y ser sostenible, debe brindar nuevas estrategias para fortalecer y entregar una mejor competitividad; desarrollando en las instituciones u organizaciones una cultura que le permita otorgar nuevas enseñanzas y herramientas que ayudaran en el cambio institucional. Según Mello (1995) y Segredo (2016), el desarrollo organizacional implica cambios planificados para mejorar la efectividad organizacional y promover el crecimiento mutuo entre los miembros de la organización.

Teóricamente, el desarrollo organizacional se refiere a un proceso planificado y sistemático de cambio que abarca desde la cultura organizacional hasta las estructuras y procesos internos (Garbanzo, 2015; Hornstein y Burke, 1988).

El estudio de Mello (1995) y Segredo (2016) subraya que este proceso es crucial para mejorar la eficacia organizacional y fomentar un entorno de trabajo favorable.

Con respecto a la dimensión de habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional se obtiene como resultados una correlación significativa ($r = 0.726$) este resultado se contrasta con un estudio en donde resalta la importancia de la capacidad de los líderes para entender y aplicar conceptos estratégicos dentro de la organización (Madrigal, 2009). Asimismo, esta relación sugiere que la capacidad de los gerentes para entender y aplicar conceptos abstractos en la planificación estratégica puede facilitar una adaptación más rápida y efectiva a los cambios en el entorno de salud (López et al., 2019; Koontz y Weihrich, 2009). Mientras que Katz (1974) menciona que la importancia de esta habilidad se sustenta en que se logrará un éxito organizacional teniendo relación por la colaboración de los trabajadores y la alta gerencia.

Por otro lado como fundamentos teóricos Miranda (2016) expresa que a través de los conocimientos, capacitaciones, y habilidades que posee un persona con características directivas, va a tener en cuenta ser un líder entusiasta y positivo, con una visión a futuro y humana, que cuente con las capacidades teóricas, solo así podrá destacar en el desarrollo organizacional de la institución, fortaleciéndola cultura organizacional.

Con referencia a la dimensión de habilidades técnicas y el desarrollo organizacional se obtiene una relación significativa ($r = 0.697$), donde nos indica que las habilidades específicas y prácticas son fundamentales para implementar cambios y mejorar la eficiencia operativa (Koontz et al., 2012). Asimismo, estos resultados son consistentes ya que nos indica que la competencia técnica en la ejecución de tareas y la gestión de recursos puede contribuir directamente a la mejora de los procesos organizacionales en las IPRESS, permitiendo comprender y aplicarlos en los cargos que tiene (Drucker, 2012). De la misma forma la presenta investigación tiene a la vez concordancia con la de Kotler (2010) quien menciona que las organizaciones

presentan características de habilidades técnicas, por lo que es importante que los gerentes cuenten con aquellas habilidades para llevar a un éxito a la institución.

Asimismo, los resultados obtenidos según Pulido (2018) menciona que las constantes capacitaciones que adquiere la persona, así como las teorías y capacidades de poder relacionarse es una característica de admiración que todo gerente debe tener y por lo tanto el desarrollo organizacional es parte de ello. Por lo que esta habilidad me permite entender y supervisar momentos en donde requiera trabajos generales o específicos en la empresa

Por último, con lo que respecta a la dimensión de habilidades humanas y el desarrollo organizacional se obtiene una correlación significativa ($r = 0.723$) esto quiere decir que se subraya la importancia del liderazgo y la capacidad de motivar al equipo para alcanzar los objetivos organizacionales (Robbins & Coulter, 2014). Asimismo, Guerrero (2018) expresa que el gerente al ser el líder y es quien tiene estas capacidades para fortalecer y mejorar en las organizaciones. Mientras que Koontz (2012) en su teoría nos menciona que esta habilidad es la destreza que tiene la persona en poder interactuar y desarrollar relaciones personales en su ámbito laboral, motivando y orientando a otras personas a seguir los objetivos de la empresa. Por otro lado, Murgueza (2015) menciona que las habilidades humanas brindan autocontrol y dirección en el cambio que tenía en la dimensión.

Del mismo modo Moscoso (2021) establece que los empleados son una fuerza fundamental para el éxito de la institución, por lo que estas habilidades son un talento que se desarrolla dentro de la organización, y se busca que estas capacidades puedan hacer que se desenvuelvan dentro de la entidad. Los colaboradores bajo esta forma de percibir el compromiso y fortalecer las habilidades directivas puedan sentirse parte importante de brindar opiniones y buscar alternativas si es necesario para mejorar la cultura organizacional. Los resultados obtenidos también tienen relación entre las habilidades humanas y desarrollo organizacional ya que Guerrero (2018) menciona que dichas habilidades van a permitir lograr conocer más a los empleadores, sus necesidades y así ayudar a crecer a la organización.

Estos resultados también concuerdan con Robins (2019), en donde menciona y destaca la importancia de las habilidades técnicas, humanas y conceptuales para los gerentes y cómo estas habilidades pueden influir en el desarrollo organizacional y la competitividad de una empresa.

V. CONCLUSIONES

- Primera. La investigación mostró que existe una correlación positiva entre la variable de habilidades gerenciales y desarrollo organizacional ($r = 0.784$), este resultado respalda la hipótesis alternativa planteada en el estudio, sugiriendo que las habilidades gerenciales efectivas están asociadas con un mayor nivel de desarrollo organizacional.
- Segunda. La investigación reveló que el 82.7% representan un nivel alto de habilidades gerenciales, seguido de un 17% que tiene un nivel medio de habilidades gerenciales, y que no hay niveles bajos de habilidades gerenciales.
- Tercera. La investigación encontró que el 55.7% de desarrollo organizacional se encuentra en un nivel alto, mientras que un 38.46% en un nivel medio y siendo un 5.7% en nivel bajo.
- Cuarta. Se encontró correlación positiva entre la dimensión de habilidades conceptuales y la variable desarrollo organizacional, teniendo una significancia de $r=0.726$.
- Quinta. Se encontró correlación positiva entre la dimensión de habilidades técnicas y la variable desarrollo organizacional con una significancia de $r=0.697$.
- Sexto. Se encontró correlación positiva entre la dimensión de habilidades humanas y la variable desarrollo organizacional teniendo una significancia de $r=0.723$.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera. Fortalecer mediante capacitaciones las habilidades gerenciales en el personal para continuar manteniendo un adecuado desarrollo organizacional.
- Segunda. Implementar talleres que fortalezcan las habilidades de los gerentes para que puedan resolver conflictos, saber escuchar y trabajar en equipo.
- Tercera. Fomentar mediante dinámicas grupales, capacitaciones un adecuado desarrollo organizacional proporcionando habilidades que puedan ser necesarias en la institución.
- Cuarta. Promover el reconocimiento a los gerentes que sepan comprender y resolver conflictos, sabiendo actuar y decidir adecuadamente.
- Quinta. Dar el valor necesario a los gerentes que cuentan con experiencias en cargos similares y que han permitido un adecuado desarrollo organizacional, tomando decisiones con flejas.
- Sexto. Fortalecer las capacidades de saber liderar, direccionar e interactuar con las personas motivándolas a cumplir sus metas.

REFERENCIAS

- Aguerrevere, G., Amaral, N., Bentata, C., & Rucci, G. (2020). Frente a COVID-19, desarrollar nuevas habilidades es más importante que nunca. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/frente-a-covid-19-desarrollarnuevas-habilidades-es-mas-importante-que-nunca/>
- Aini, Q. (2018). Motivation, commitment, and leadership skill in affecting performance hospital managers. *Journal of Social Sciences Research*, 4(12), 707–710. <https://doi.org/10.32861/jssr.412-707-710>
- Arrascue-Lino, I. E., Podestá-Gavilano, L. E., Matzumura-Kasano, J. P., Gutiérrez-Crespo, H. F., & Ruiz-Arias, R. 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>
- Arroyo, T. (2021). Habilidades Gerenciales, desarrollo de destrezas, competencias y actitud. <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2018/02/Habilidades-gerenciales.pdf>
- Boom Cárcamo, E., García Payares, F., & Molina Romero, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor en el departamento del Cesar-Colombia. *Visión de futuro*, 21(2), 0-0. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Bushe, G., & Lewis, S. (2023). Three change strategies in organization development: Data-based, high engagement, and generative. *Leadership & Organization Development Journal*, 44(2), 173-188. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2022-0229>
- Carazas Araujo, E. J., Zamalloa Calvo, T., & Aparicio González, M. (2022). Competencias y habilidades gerenciales en las organizaciones empresariales. *Kallpay*, 4. <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Kallpay/article/view/341/245>
- Carreño Flores, O. D. (2020). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los colaboradores de la empresa de limones peruanos SRL en la ciudad de Piura 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7315>

- Caycho, (2017). Implementación de un sistema de incentivos para la mejora de la productividad en una empresa de confección textil. Lima. https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/6412/Caycho_pg.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Chan, K. H., Laurence, J., Tae, Z., & Tarabishy, A. (2021). Humane entrepreneurial framework: A model for effective corporate entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 1(1), 397-416. <https://doi.org/10.1080/00472778.2021.1896723>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional* (2nd ed.). McGraw-Hill. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dinamica_en_las_organizaciones...pdf
- Drucker, P. (2012). *La toma de decisiones*. Harvard Business Review. Ediciones Deusto. <https://www.redalyc.org/pdf/4096/409634344005.pdf>
- Fernández, C. (2011). *Modelo sobre Competencias Gerenciales para el Personal Directivo de Tecnología del Sector Financiero basado en Enfoque de Organizaciones Inteligentes* (Tesis doctoral). USA: Universidad Tecana of América.
- Galván, J. (2018). *Habilidades Gerenciales y su Relación con la Gestión Sanitaria de los Servidores Públicos de la Red de Salud José María Arguedas, 44 Andahuaylas-2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, E. H. (2013). *Los gerentes en la administración pública del Perú. América Economía*. <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/los-gerentes-en-la-administracion-publica-del-peru>
- Garbanzo, M. (2015). *Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación*. *Revista Educación*, 40(1). <https://www.redalyc.org/pdf/440/44043204005.pdf>
- Ghasemi, F., Mohammadfam, I., Reza, A., Mahmoudi, S., & Zarei, E. (2015). *Employees, Surprising Incentive: An Instrument for Promoting Safety Performance of Construction*. *Safety and Health at Work*, 6(3), 227-232. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.02.006>

- Guerra, T. T. (2013). *Estrategias gerenciales administrativas para Centros Médicos Privados*. Revista de Ciencias Sociales (Ve), 19(4), 650-662. <https://www.redalyc.org/pdf/280/28029474004.pdf>
- Guerrero, M. (2018). *Relaciones interpersonales y Habilidades gerenciales del director de una institución educativa "Nueva Alborada", Guayaquil, Ecuador, 2018* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Piura).
- Guizar, M. (2004). *Desarrollo organizacional*. México: McGraw Hill. https://estudiandocontaduria.weebly.com/uploads/5/5/8/4/55841217/desarrollo_organizaciona_principios_y_aplicaciones...pdf
- Hampton, D. (2005). *Administración*. México: Interamericana S.A.
- Hellriegel, D., Jackson, S., & Slocum, J. (2002). *Administración: Un Enfoque Basado en Competencias* (9na ed.). México: Thomson Editores, S.A. de C.V.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* Sexta edición. Interamericana Editores S.A. DE C.V. <https://acortar.link/4hqOE>
- Kanungo, R., & Misra, S. (1992). Managerial Resourcefulness: *Reconceptualization of Management Skills*. *Human Relations*, 45(12), 1311- 1332. <https://doi.org/10.1177/001872679204501204>
- Katz, R. (1955). Habilidades para una administración efectiva. (Edición original). *Harvard business Review*, 33-42.
- Katz, R. (1974). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, september/october, 90-102. <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effectiveadministrator>
- Knaul, F., González, E., Gómez, O., García, D., Arreola, H., Barraza, M., Tapia. (2013). Hacia la cobertura universal en salud: protección social para todos en México. 1(1), 1-20. Obtenido de <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/tge/v12n24/art04.pdf>
- Koontz, H., & Weihrich, H. C. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES S.A. DE C.V. https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/cont

ent/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf

- Kotler, P. (2010). *Dirección de marketing*. México: Pearson Education. <https://www.leo.edu.pe/wp-content/uploads/2019/12/direccion-de-marketing-philip-kotler-1.pdf>
- Laddha, M., Lokare, V., Kiwelekar, A., & Netak, L. (2021). Performance Analysis of the Impact of Technical Skills on Employability. *International Journal of Performability Engineering*, 17(4), 371-378. <https://doi.org/10.23940/ijpe.21.04.p5.371378>
- Lizama, V. (2020). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. 6(2), 74-94. <https://doi.org/doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
- López, L., Parra, M., & 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), 1-15. Obtenido de <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Mendoza, V. L. (2021). Incidencia de las habilidades gerenciales en la organización saludable del Puesto de Salud Coayllo–Cañete, 2020. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-9. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. (2da. ed). México: McGraw-Hill.
- Martínez, F., & Urribarrí, A. (2012). Habilidades gerenciales existentes en las organizaciones de la economía social en el estado Trujillo. 1(1), 1-20. Obtenido de <http://bdigital.ula.ve/storage/pdf/tge/v12n24/art04.pdf>
- McGregor, D. (2013). *Teorías gerenciales*. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cuat/v13n1/2007-7858-cuat-13-01-95.pdf>
- MINSA. (2011). Plan Nacional de Fortalecimiento del primer nivel de atención. Obtenido de <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1620.pdf>
- Misztal, P., Goniewicz, K., Hertelendy, A., Khorram, A., Wathinani, A., Alhazmi, R., & Goniewicz, M. (2020). How Medical Studies in Poland Prepare Future Healthcare Managers for Crises and Disasters: Results of a Pilot Study. 8(3), 1-32. <https://doi.org/10.3390/healthcare8030202>

- Mondy, W., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
https://www.academia.edu/13319770/Administracion_de_recursos_humanos_9na_edicion_-_Wayne_Mondy_Robert_Noel
- Muguerza (2015). Influencia de las Habilidades gerenciales el Clima organizacional de las Microempresas pertenecientes a la familia Asenjo, de la Ciudad de Chiclayo, Perú. Perú: Universidad Católica Santo Tomás. <http://tesis.usat.edu.pe/jspui/handle/123456789/538>
- Newstrom, J. (2007). *Comportamiento humano en el trabajo*. México DF: McGraw-Hill.
- Organización Mundial de la Salud - OMS (2010). Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.
http://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/
- Organización Mundial de la salud. (2020). Hospital emergency. <https://www.who.int/docs/defaultsource/documents/publications/hospital-emergency-response-checklist.pdf>
- Pereda Pérez, F. J., López Guzmán, T., & González Santa Cruz, F. (2018). Habilidades directivas y diferencias de género en el sector público: el caso de Córdoba (España).
- Pulido F. (2018). Epistemología hacia la formación gerencial del siglo XXI. Teorías, enfoque y aplicaciones en las Ciencias Sociales. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6819504.pdf>
- Reyes, O. (2012). Concepto de habilidades gerenciales. <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>.
- Robinson, C. (1990). Como negociar, guía para hacer transacciones productivas. P-imprenta. Bogota.
<https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=39986>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. Pearson.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Quevedo, W., Agurto, E., & Espinoza, E. (2017). Informed and empowered citizens: keys to the full exercise of health rights. *Rev Peru Med Exp*

Salud Pública, 34(2), 5-311.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17843/rpmpesp.2017.342.2747>

- Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). La remuneración del trabajo, manual para la gestión de Sueldos y salarios. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Reyes, O. (2012). Concepto de habilidades gerenciales. Disponible es: <http://es.slideshare.net/oscarreyesnova/concepto-de-habilidades-gerenciales>
- Robinson, C. (1990). Como negociar, guía para hacer transacciones productivas. P-imprenta. Bogota.
<https://biblioteca.ucatolica.edu.co/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=39986>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). Administración. Pearson.
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15549/mod_resource/content/0/Robbins-Administracion.pdf
- Urquijo, J. y Bonilla, J. (2008). La remuneración del trabajo, manual para la gestión de Sueldos y salarios. Caracas, Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Santa Cruz, A. (2017). Análisis de las competencias Gerenciales de los Jefes de establecimientos del primer nivel de atención de Salud. Geresa Lambayeque. 2015. Revista Experiencia en Medicina del Hospital Regional Lambayeque, 3(1), 15-21.
<http://rem.hrlamb.gob.pe/index.php/REM/article/view/76>
- Sánchez, C. O. (2016). Planificación financiera de empresas agropecuarias. Visión de Futuro, 20(1), 209-227.
http://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=418:2016-04-04-19-36-17&catid=169:art-esp&Itemid=89
- Silva, I. (2014). El desarrollo organizacional, la cultura, la gestión del conocimiento y la gestión del cambio, como herramientas fundamentales para asegurar la competitividad de las organizaciones. Colombia. Universidad de nueva Granada.
<http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/12496/1/Proyecto%20de%20grado%2020141118>.

- Soif, M. (2020). Conceptual Skill Kepala Madrasah. *Jurnal Perspektif*, 13(1), 24-31. <https://doi.org/10.53746/perspektif.v13i1.6>
- Stephen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson Educación. https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Reta, H., Muthoni, F., & Nyaga, P. (2022). Principals' Conceptual Managerial Skills and Teachers' Instructional Effectiveness in Secondary Schools, Central Gondar Zone, Ethiopia. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*, 11(2), 336-346. <https://europeanscience.com/eojnss/article/view/6327>
- Riveros Agüero, E. (2019). Habilidades gerenciales relacionado al desarrollo organizacional de los profesionales de Salud-ACLAS Pillcomarca, Huánuco-2018. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>
- Young, C., & Saviile Young, L. (2019). Comparing clinical and counselling psychologists' practitioner demographics, key activities, theoretical orientations, values, and career satisfaction: a contribution to the Scopes of Practice debate. First published online January, 49(4). <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0081246318823188>
- Whelehan, D., McCarrick, C., & Ridgway, P. (2020). A systematic review of sleep deprivation and technical skill in surgery. *The Surgeon Journal*, 18(6), 375- 384. <https://doi.org/10.1016/j.surge.2020.01.004>
- Whetten, D., y Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. (8va. ed). México: Pea

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Es el saber comprender y tener la capacidad de conformar y brindar funciones a diferentes servicios administrativos como operativos de una organización para que se logre una meta (Urquijo y Bonilla, 2008).	Alto (74 – 100) Medio (47 -73) Bajo (20 – 46)	Habilidades conceptuales	Responsabilidad Puntualidad Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia	5 - Siempre 4 - Casi siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - Nunca
			Habilidades técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo	
			Habilidades humanas	Motivación Compromiso Sentido de pertenencia Sinergia Reconocimiento Empatía	
Desarrollo organizacional	Es un cúmulo de lo planificado en la organización por el gerente y las bases de la empresa para el logro de sus objetivos, haciendo que los colaboradores estén a gusto con la institución (Guízar, 2004).	Alto (82 -110) Medio (52 - 81) Bajo (22-51)	Sistema de incentivos	Incentivos Reconocimiento Desarrollo personal	5 - Siempre 4 - Casi siempre 3 - A veces 2 - Casi nunca 1 - Nunca
			Orientación a los resultados	Metas organizacionales Objetivos organizacionales	
			Orientación sistemática	Tecnología Toma de decisiones Solución de problemas	
			Orientación al cambio	Compromiso organizacional Agentes de cambio	

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LOS RESPONSABLES DE LAS IPRESS DE UNA RED DE SALUD DE NUEVO CHIMBOTE, 2024

Estimado participante, la presente encuesta es para poder obtener información acerca del estudio realizado, por lo que solicito su colaboración a través de las respuestas con veracidad y sinceridad, marcando con una "X" las alternativas que usted crea conveniente.

VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES						
CONSIDERE:						
1: Nunca		2: Casi Nunca		3: A veces		
4: Casi siempre		5: Siempre				
ITEMS	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: HABILIDADES CONCEPTUALES						
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente todas las actividades de la Institución.					
3	Elabora planes y proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras.					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES TÉCNICAS						
7	Utiliza la comunicación como el canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los profesionales.					

8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.					
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.					
DIMENSIÓN: HABILIDADES HUMANAS						
11	Propicia motivación en el desempeño del personal					
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.					
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.					
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.					
15	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los colaboradores.					
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el Directivo.					
17	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.					

19	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los colaboradores.					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					

VARIABLE: DESARROLLO ORGANIZACIONAL						
CONSIDERE:						
1: Nunca 2: Casi Nunca 3: A veces 4: Casi siempre 5: Siempre						
ITEMS	PREGUNTAS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: SISTEMA DE INCENTIVOS						
1	Considera usted que es necesario que la Red de Salud cuente con un sistema de incentivos y productividad					
2	Considera ud. que el sistema de premios por méritos permite optimizarla productividad del personal.					
3	Recibe usted algún tipo de reconocimiento por el desempeño					
4	Cree que un adecuado ambiente organizacional mejora la productividad del personal.					
5	Considera usted que en la Red de Salud, el personal tiene oportunidad de desarrollarse tanto					

	en el terreno profesional como en el terreno personal.					
6	Considera usted que se aplica la evaluación de desempeño en el personal con el fin de propiciar el desarrollo personal.					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS						
7	Cree usted que el establecimiento de metas lleva a la productividad del personal.					
8	Considera usted que las metas de la empresa son compartidas con los colaboradores.					
9	Considera usted que una meta difícil pero asequible puede aumentar la satisfacción del personal.					
10	Cree que es básico el establecimiento de metas para el desempeño de los colaboradores.					
11	Cree usted que tiene el establecimiento de metas un efecto positivo en el personal cuando se usa con retroalimentación objetiva del desempeño.					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN SISTEMÁTICA						
12	Considera usted que esta preparada para responder a las nuevas necesidades tecnológica de la organización.					

13	Cree usted que la toma de decisiones esta centralizada.					
14	Considera usted que el personal recibe retroalimentación para ayudarles a mejorar la toma de decisiones.					
15	Considera usted que tiene una administración con orientación a la solución de problemas.					
16	Considera usted que en el proceso de comunicación, tiende a mejorar la solución de problemas.					
DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN AL CAMBIO						
17	Considera usted que el personal se encuentra comprometida con la labor de la institución.					
18	Considera usted que el desarrollo organizacional es la búsqueda planeada del cambio para lograr mayor productividad del personal.					
19	Considera usted que el personal tiene oportunidades para aplicar nuevas formas de desempeñar el trabajo y/o desarrollar intraemprendimientos.					
20	Cree usted que los cambios planeados en la gerencia se realizan con base en los diagnósticos realizados en el plan estratégico.					

21	Considera usted que el desarrollo organizacional es la búsqueda planeada del cambio para lograr mayor motivación del personal.					
22	Considera usted que el desarrollo organizacional es la búsqueda planeada del cambio para lograr una mayor productividad y calidad de vida del personal de la red de salud					

Anexo N° 3. Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos.

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	LINO ISAAC RAMOS OLORTIGA
Documento de identidad	42768788
Años de experiencia en el área	14 AÑOS
Máximo Grado Académico	MAOÍSTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución	CENTRO SALUD FLORIDA
Cargo	GERENTE CLAS FLORIDA
Número telefónico	951776678
Firma	
Fecha	04/06/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Elsa Roldan Alvarez
Documento de identidad	18062752
Años de experiencia en el área	5
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Red de Salud Pacífico Sur
Cargo	Jefe de OOI
Número telefónico	960 373 879
Firma	 <p>GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA OFICINA DE DESARROLLO INSTITUCIONAL MG. Antonia E. Roldan Alvarez COP. 8441 JEFA DE LA OFICINA DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>
Fecha	6/06/2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Objetivo del instrumento	Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Yean Pierre Canacho Mendez
Documento de identidad	48520958
Años de experiencia en el área	7
Máximo Grado Académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	Red de Salud Pacifico Sur
Cargo	Responsable de No Tarifados
Número telefónico	947 321 224
Firma	
Fecha	06 / 06 / 2024

Anexo N° 4. Resultados de análisis de consistencia interna

Para la variable de: **Habilidades gerenciales**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.925	20

Para la variable de: **Desarrollo organizacional**

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.918	22

Anexo N° 5. Consentimiento Informado UCV

Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024

Investigadora: Jara Mateo Margarita del Carmen

Le invitamos a participar en la investigación titulada Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables en las IPRESS de una red de salud de Chimbote, 2024. Esta investigación es desarrollada por la estudiante del programa de estudio Maestría en Gestión de los servicios de la salud, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Red de Salud

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de manera virtual de la institución Red de Salud. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin

embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [colocar nombres y apellidos] email: [colocar el e-mail] y asesor [colocar nombres y apellidos del asesor] email: [colocar el e-mail].

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo N° 6. Reporte de similitud en software turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&o=2429117808&ro=103&lang=es&s=1

feedback studio MARGARITA DEL CARMEN JARA MATEO | Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo ... /100 < 2 de 30 >

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los responsables de las IPRESS de una red de salud de Nuevo Chimbote, 2024

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

AUTOR
Jara Mateo, Margarita del Carmen (orcid.org/0009-0002-1699-6933)

ASESORES
Dr. Castillo Saavedra, Ericsson Felix (orcid.org/0000-0002-9279-7189)
Dr. Millones Alba, Erica Lucy (orcid.org/0000-0002-3999-5987)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Dirección de los servicios de salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

CHIMBOTE – PERÚ
2024

Página: 1 de 28 Número de palabras: 7022 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado 14:00 8/08/2024

Resumen de coincidencias

17 %

Se están viendo fuentes estándar
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	4 %
3	Entregado a University...	3 %
4	repositorio.uviener.edu...	1 %
5	revistas.urp.edu.pe	<1 %
6	www.researchgate.net	<1 %
7	Entregado a University ...	<1 %
8	repositorio.upagu.edu...	<1 %
9	Entregado a University...	<1 %
10	prezi.com	<1 %
11	repositorio.unh.edu.pe	<1 %

Anexo N° 8. Autorización para el desarrollo del proyecto de investigación



Autorización de uso de Información de la Red de Salud Pacífico Sur

Yo Victor Avila Acuña, identificado con DNI: 32735906, en mi calidad Director Ejecutivo de la Red de Salud Pacífico Sur, con R.U.C N° 20531636539, ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora Margarita del Carmen Jara Mateo, identificado con DNI N° 46728320, de la carrera profesional Psicología, para que utilice la siguiente información de la Red de Salud:

- Acceso a la información de recurso humano.
- Aplicación de cuestionarios a los trabajadores

con la finalidad de que pueda desarrollar su Grado de Maestro en GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- (x) Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la Red de Salud Pacífico Sur
- () Mencionar el nombre de la Red de Salud Pacífico Sur.



Lic. Ing. Victor Avila Acuña
CEP 20531
DIRECTOR EJECUTIVO

Victor Avila Acuña
DNI: 32735906

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Margarita del Carmen Jara Mateo
DNI: 46728320

Anexo N° 9. Otras evidencias

HABILIDADES GERENCIALES																								TOTAL	NIVEL
N°	HABILIDADES CONCEPTUALES							HABILIDADES TECNICAS					HABILIDADES HUMANAS												
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL		
1	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	32	68	MEDIO
2	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41	83	ALTO
3	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	43	89	ALTO
4	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	92	ALTO
5	5	4	2	3	3	4	21	5	3	5	5	18	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	84	ALTO
6	5	4	4	3	4	4	24	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41	83	ALTO
7	5	4	4	4	3	4	24	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	90	ALTO
8	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	91	ALTO
9	5	4	3	3	5	4	24	5	5	5	5	20	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	44	88	ALTO
10	5	3	3	3	3	2	19	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	30	63	MEDIO
11	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	4	17	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	41	78	ALTO
12	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	ALTO
13	5	5	4	4	3	3	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	43	86	ALTO
14	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	98	ALTO
15	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	38	83	ALTO
16	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	32	68	MEDIO
17	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41	83	ALTO
18	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	92	ALTO
19	5	4	4	3	3	4	23	5	3	5	5	18	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	45	86	ALTO

20	5	4	4	3	4	4	24	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41	83	ALTO
21	5	4	4	4	3	3	23	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	47	89	ALTO
22	5	4	4	4	3	4	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	47	90	ALTO
23	5	4	4	4	3	5	25	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	92	ALTO
24	5	4	3	3	5	4	24	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	46	89	ALTO
25	5	4	3	3	5	4	24	5	5	5	5	20	5	3	5	5	3	4	5	5	4	5	44	88	ALTO
26	5	3	3	3	3	2	19	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	30	63	MEDIO
27	5	4	3	3	5	4	24	5	5	5	5	20	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	30	74	ALTO
28	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	4	17	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	41	78	ALTO
29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	ALTO
30	5	5	4	4	3	3	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	43	86	ALTO
31	5	3	3	3	3	2	19	4	3	4	3	14	3	3	3	4	3	3	2	4	2	3	30	63	MEDIO
32	5	5	4	4	3	3	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	43	86	ALTO
33	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	4	17	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	41	78	ALTO
34	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99	ALTO
35	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	ALTO
36	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	98	ALTO
37	5	5	4	4	3	3	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	4	4	3	3	4	5	43	86	ALTO
38	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	98	ALTO
39	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	38	83	ALTO
40	5	4	4	4	4	4	25	5	5	5	5	20	4	3	3	4	5	5	3	3	3	5	38	83	ALTO
41	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	32	68	MEDIO
42	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	32	68	MEDIO
43	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	5	4	3	3	4	3	2	3	3	3	33	69	MEDIO

44	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	4	5	3	5	5	43	85	ALTO
45	4	5	4	4	4	3	24	3	5	4	5	17	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41	82	ALTO
46	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	18	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46	92	ALTO
47	4	3	3	3	4	3	20	5	4	4	4	17	4	3	4	5	5	5	3	3	5	4	41	78	ALTO
48	5	4	4	3	4	4	24	5	4	5	4	18	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	41	83	ALTO
49	5	4	3	3	3	3	21	4	3	4	4	15	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	32	68	MEDIO
50	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49	92	ALTO
51	4	3	4	4	4	3	22	5	4	5	5	19	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	48	89	ALTO
52	4	5	4	4	4	3	24	5	4	4	5	18	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	41	83	ALTO

N°	DESARROLLO ORGANIZACIONAL																									TOTAL	NIVEL	
	SISTEMA DE INCENTIVOS							ORIENTACION A LOS RESULTADOS						ORIENTACION SISTEMATICA						ORIENTACION AL CAMBIO								
	1	2	3	4	5	6	ST	7	8	9	10	11	ST	12	13	14	15	16	ST	17	18	19	20	21	22			ST
1	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	3	16	71	MEDIO
2	5	4	2	5	3	4	23	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	5	3	3	3	4	3	21	77	MEDIO
3	5	5	3	5	3	3	24	4	3	3	5	5	20	5	5	3	5	5	23	4	5	3	3	4	5	24	91	ALTO
4	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	86	ALTO
5	5	5	3	5	3	2	23	3	2	4	5	3	17	3	4	3	3	4	17	3	4	4	3	4	4	22	79	MEDIO
6	5	4	4	5	4	3	25	3	3	3	5	4	18	4	5	2	3	4	18	3	4	3	3	4	5	22	83	ALTO
7	5	5	2	5	4	2	23	5	5	5	5	4	24	4	4	5	4	5	22	4	4	4	5	5	4	26	95	ALTO
8	5	5	2	5	3	2	22	4	2	2	3	4	15	5	4	3	3	4	19	5	5	5	3	4	4	26	82	ALTO

9	2	5	1	5	2	2	17	3	2	5	5	3	18	4	5	2	3	3	17	5	4	2	1	3	5	20	72	MEDIO
10	2	2	1	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	1	1	2	9	1	3	1	2	3	3	13	48	BAJO
11	5	5	1	5	1	2	19	4	4	4	3	3	18	3	2	2	4	4	15	3	4	3	4	3	3	20	72	MEDIO
12	5	5	1	5	3	4	23	5	2	5	5	5	22	5	3	5	5	5	23	5	5	4	3	4	4	25	93	ALTO
13	5	5	1	5	3	2	21	3	3	3	3	3	15	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	68	MEDIO
14	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	4	21	5	5	3	5	5	5	28	100	ALTO
15	5	5	1	5	3	3	22	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	5	27	94	ALTO
16	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	3	16	71	MEDIO
17	5	4	2	5	3	3	22	4	4	3	3	3	17	5	5	3	5	5	23	4	5	3	4	5	5	26	88	ALTO
18	2	4	4	3	4	3	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	83	ALTO
19	5	5	3	5	3	4	25	5	4	4	5	4	22	4	4	4	5	4	21	5	4	5	5	5	4	28	96	ALTO
20	5	4	4	5	4	3	25	3	3	3	5	4	18	4	5	4	3	4	20	3	4	3	3	4	5	22	85	ALTO
21	5	5	4	5	4	2	25	4	5	5	5	4	23	4	4	5	4	5	22	5	4	4	5	5	4	27	97	ALTO
22	5	5	2	5	4	1	22	5	5	5	5	4	24	4	4	5	5	4	22	5	4	4	5	5	4	27	95	ALTO
23	5	5	4	5	3	4	26	4	2	2	3	4	15	5	4	3	3	4	19	5	5	5	3	4	4	26	86	ALTO
24	5	4	5	5	4	4	27	4	2	2	3	4	15	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	4	26	92	ALTO
25	2	5	1	5	5	2	20	3	2	2	5	3	15	4	5	2	3	3	17	5	4	2	1	3	5	20	72	MEDIO
26	2	2	1	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	1	1	2	9	1	3	1	2	3	3	13	48	BAJO
27	2	4	1	3	3	3	16	3	2	3	2	2	12	2	3	4	4	4	17	3	4	3	4	3	4	21	66	MEDIO
28	5	5	1	5	1	2	19	4	4	4	3	3	18	3	2	2	4	4	15	3	4	3	4	3	3	20	72	MEDIO
29	5	5	1	5	3	4	23	5	2	5	5	5	22	5	3	5	5	5	23	5	5	4	3	4	4	25	93	ALTO
30	5	5	1	5	3	2	21	3	3	3	3	3	15	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	68	MEDIO
31	2	2	1	3	3	3	14	3	2	3	2	2	12	2	3	1	1	2	9	1	3	1	2	3	3	13	48	BAJO
32	5	5	1	5	3	2	21	3	3	3	3	3	15	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	68	MEDIO

33	5	5	1	5	1	2	19	4	4	4	3	3	18	3	2	2	4	4	15	3	4	3	4	3	3	20	72	MEDIO
34	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	4	21	5	5	3	5	5	5	28	100	ALTO
35	5	5	1	5	3	4	23	5	4	5	5	5	24	5	3	5	5	5	23	5	5	5	3	4	4	26	96	ALTO
36	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	4	21	5	5	3	5	5	5	28	100	ALTO
37	5	5	1	5	3	2	21	3	3	3	3	3	15	3	4	2	2	3	14	3	3	3	3	3	3	18	68	MEDIO
38	5	5	3	5	3	5	26	5	5	5	5	5	25	5	4	3	5	4	21	5	3	3	5	5	5	26	98	ALTO
39	5	5	1	5	3	3	22	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	5	27	94	ALTO
40	5	5	1	5	3	3	22	5	5	4	5	5	24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	4	4	5	27	94	ALTO
41	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	3	16	71	MEDIO
42	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	2	3	15	70	MEDIO
43	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	3	16	71	MEDIO
44	5	5	3	5	3	3	24	4	4	3	5	5	21	5	5	3	3	4	20	5	3	3	4	3	3	21	86	ALTO
45	5	4	2	5	3	3	22	4	4	3	3	3	17	5	5	3	5	5	23	4	5	3	4	5	5	26	88	ALTO
46	4	4	3	5	4	3	23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	4	23	86	ALTO
47	5	5	1	5	1	2	19	4	4	4	3	3	18	3	2	2	4	4	15	3	4	4	3	4	3	21	73	MEDIO
48	5	4	4	5	4	3	25	3	3	3	5	4	18	4	5	2	3	4	18	3	4	3	3	4	5	22	83	ALTO
49	5	5	1	5	3	3	22	3	3	4	3	4	17	3	3	3	3	4	16	3	3	2	2	3	3	16	71	MEDIO
50	5	5	2	5	3	2	22	4	2	2	3	4	15	5	4	3	3	4	19	5	5	5	3	4	4	26	82	ALTO
51	5	5	2	5	3	2	22	4	2	2	3	4	15	5	4	3	3	4	19	5	5	5	3	4	4	26	82	ALTO
52	5	4	3	5	3	4	24	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	4	16	5	3	3	3	4	3	21	78	MEDIO