



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión administrativa y habilidades gerenciales del personal  
administrativo de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur  
2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Laucata Alarcón Karin Jessica (ORCID: 0000-0003-3369-7070)

**ASESOR:**

Mg. Orihuela Salazar Jimmy Carlos (ORCID: 0000-0001-5439-7785)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgo en  
Salud

**LIMA – PERÚ**

**2021**

### **Dedicatoria**

A Dios, por brindarme salud y abrirme nuevos caminos para lograr mis metas profesionales. A mi madre, por el apoyo incondicional porque su sola presencia llena de alegría mi vida. Gracias por motivarme a perseguir mis metas y perseverar en ellas y por la valentía que me enseña día a día. A mi pareja por su comprensión y apoyo continuo.

### **Agradecimiento**

Nuestro sincero agradecimiento al Dr. Jimmy Carlos Orihuela Salazar por su importante aporte y asesoramiento en el desarrollo de la tesis, así como a mis compañeros de trabajos que aportaron con su opinión y respuestas para la realización de la presente investigación.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de cuadros	v
Índice de gráficos	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y Diseño de investigación	13
3.2 Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimiento	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	43
VII. RECOMENDACIONES	45
REFERENCIAS	46
ANEXOS	52

## Índice de cuadros

	Pág.
Cuadro 1. Validez de contenido de la gestión administrativa	16
Cuadro 2. Validez de contenido de las habilidades gerenciales	17
Cuadro 3. Fiabilidad de la variable gestión administrativa	17
Cuadro 4. Fiabilidad de la variable de las habilidades gerenciales	17
Cuadro 5. Nivel de gestión administrativa	19
Cuadro 6. Nivel de la dimensión planeación	20
Cuadro 7. Nivel de la dimensión organización	21
Cuadro 8. Nivel de la dimensión dirección	22
Cuadro 9. Nivel de la dimensión control	23
Cuadro 10. Nivel de las habilidades gerenciales	24
Cuadro 11. Nivel de las habilidades técnicas	25
Cuadro 12. Nivel de las habilidades humanas	26
Cuadro 13. Nivel de las habilidades conceptuales	27
Cuadro 14. La gestión administrativa y habilidades gerenciales	28
Cuadro 15. La dimensión planeación y habilidades gerenciales	29
Cuadro 16. La dimensión organización y habilidades gerenciales	30
Cuadro 17. La dimensión dirección y habilidades gerenciales	31
Cuadro 18. La dimensión control y habilidades gerenciales	32
Cuadro 19. Prueba de normalidad	33
Cuadro 20. Correlación gestión administrativa y las habilidades gerenciales	34
Cuadro 21. Correlación planificación y las habilidades gerenciales	35
Cuadro 22. Correlación organización y las habilidades gerenciales	36
Cuadro 23. Correlación dirección y las habilidades gerenciales	37
Cuadro 24. Correlación control y las habilidades gerenciales	38

## Índice de gráficos

	Pág.
Gráfico 1. Nivel de gestión administrativa	22
Gráfico 2. Nivel de la dimensión planeación	23
Gráfico 3. Nivel de la dimensión organización	24
Gráfico 4. Nivel de la dimensión dirección	25
Gráfico 5. Nivel de la dimensión control	26
Gráfico 6. Nivel de las habilidades gerenciales	27
Gráfico 7. Nivel de las habilidades técnicas	28
Gráfico 8. Nivel de las habilidades humanas	29
Gráfico 9. Nivel de las habilidades conceptuales	30
Gráfico 10. Grafica de frecuencia de gestión administrativa y habilidades gerenciales.	31
Gráfico 11. Dimensión planeación y habilidades gerenciales	32
Gráfico 12. Dimensión organización y habilidades gerenciales	33
Gráfico 13. Dimensión dirección y habilidades gerenciales	34
Gráfico 14. Dimensión control y habilidades gerenciales	35

## Resumen

En la investigación titulada: “Gestión administrativa y habilidades gerenciales del personal administrativo de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur 2021.”, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur 2021.

El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo correlacional, el diseño de la investigación es no experimental transversal y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 60 administrativos de la DIRIS lima sur 2021. La técnica que se utilizó es la encuesta y la evaluación, dichos instrumentos de recolección de datos fueron aplicados a los administrativos. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta en ambas variables: 0,852 para la variable gestión administrativa y 0,830 para la variable habilidades gerenciales.

Con referencia al objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021, se concluye que existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la habilidades gerenciales. Lo que se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; significativa y un Rho = .809\*\*) alta.

**Palabras Clave:** Gestión, administrativa, habilidades, gerenciales.

## Abstract

In the research entitled: "Administrative management and managerial skills of the administrative staff of the direction of integrated health networks Lima Sur 2021.", the general objective of the research was to determine the relationship that exists between administrative management and the managerial skills of the staff Administrative Office of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur 2021.

The type of research is basic, the research level is descriptive and correlational, the research design is non-experimental, cross-sectional, and the approach is quantitative. The sample consisted of 60 administrative staff from the DIRIS Lima Sur 2021. The technique used is the survey and evaluation, these data collection instruments were applied to the administrative staff. Expert judgment was used for the validity of the instruments and Cronbach's alpha was used for the reliability of each instrument, which was very high in both variables: 0.852 for the administrative management variable and 0.830 for the managerial skills variable.

With reference to the general objective: To determine the relationship that exists between administrative management and the managerial skills of the administrative staff of DIRIS Lima Sur 2021, it is concluded that there is a direct and significant relationship between administrative management and managerial skills. This is demonstrated by the Spearman statistic (bilateral sig. = 0.000 < 0.05; significant and a Rho = 0.809 \*\*) high.

**Keywords:** Management, administrativa, skills, managerial.



## **I. INTRODUCCIÓN.**

En el ámbito internacional los continuos cambios que la globalización ha supeditado a la colectividad, conlleva a obligaciones habituales de acondicionamiento, por ello estos cambios, impactan en el crecimiento de las futuras generaciones. En las organizaciones el incitar un pensamiento sistémico de alta dirección y gerencia, posibilitará establecer una organización con base sólida y capaz.<sup>1</sup> De igual manera los protocolos de las organizaciones serán el reflejo de su gestión. Por consiguiente el administrar de forma eficaz se reflejará en la totalidad de los niveles de la empresa, causando acciones apropiadas, coherentes y alineadas al logro de metas y objetivos de la organización que maneja las herramientas, dinamizan el trabajo de estas dependencias, más aún que quienes las dirijan tengan amplio conocimiento en la gestión administrativa y en las habilidades gerenciales. Actualmente se refiere que los gerentes deben tener un conjunto de competencias administrativas que les permita conseguir los objetivos de las organizaciones, incrementar la productividad por tanto elevar la gestión en un entorno de elevada exigencia, por ello el cooperante debe adaptar sus competencias a los requerimientos del mercado.<sup>2</sup>

Asimismo la ascendencia de la gestión administrativa sobre el ambiente en pequeñas empresas, para determinar si los funcionarios son altamente competentes lo cual se traduciría en altos porcentajes de desarrollo de cada competencia, esto es uno de los aspectos que también hallamos en el personal directivo del ministerio, quienes no desarrollan las réplicas de información adecuadamente, por una mala gestión administrativa. Por otro lado, el manejo de las instituciones, de los programas y proyectos requieren que se desarrolle un buen trabajo administrativo, existen muchas metas no satisfechas debido a las fallas e inconvenientes en el proceso que motivan malestar e insatisfacción en la población.<sup>3</sup> Por lo tanto la gestión administrativa provocó gran influjo en la administración de instituciones públicas y privadas.<sup>4</sup> Así mismo influye en la sanidad estatal, por tanto, el crecimiento en las instituciones nace considerando aquellas competencias y responsabilidades de sus colaboradores. No obstante, una inadecuada gestión con carencias de competencias y habilidades gerenciales propende a la desconcierto y desorden en sus trabajadores;

generándose resultados perjudiciales a implicancia de ello. Por tanto esta serie de problemas alcanza importancia, al generarse en la administración y conducción de instituciones públicas de salud.<sup>5</sup>

Para la solución de problemas en correlación a una mala gestión sanitaria que se refleja en inconvenientes concernientes a requerimientos insatisfechos de atención específica, administración de ineficiente competencia humana, falta de medicinas e insumos, etc; con lo cual se ve damnificada la salud de nuestra población; por tal motivo se presenta el siguiente estudio. La Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, es un establecimiento que muestra un elevado cambio de cargos en la dirección administrativa. Nombramientos amicales dispuestos por alianzas políticas sin brindar importancia a las competencias administrativas requeridas que logran influir en el crecimiento de la institución. Asimismo es el órgano de gobierno que administra la salud, debe procurar que el manejo de las informaciones y las comunicaciones de las mismas se realicen de manera adecuada, por lo tanto es necesario que se cuente con personal que tengan las competencias y habilidades adecuadas a los requerimientos de los cargos.<sup>6</sup>

En resumen, la organización debe coordinar la utilización de los bienes para definir, lograr y evaluar los objetivos propuestos en la DIRIS Lima Sur 2020, todavía hay algunas carencias en la administración en los servicios que ofrecemos a los pacientes. Se ha determinado que las acciones y actitudes del personal son inconsistentes con sus responsabilidades, y se deben tomar las medidas pertinentes para asegurar un trabajo institucional efectivo. En vista de esto, se realiza el siguiente planteamiento del problema: ¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?, Problemas específicos, ¿Qué relación existe entre la dimensión planeación, organización, dirección, control y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?

El estudio se justifica abordando argumentos que sustentan las variables y planteamientos de la investigación, el estudio radica en que las variables se enmarcan dentro de las respectivas teorías de Henry Fayol respecto a la gestión

administrativa que se basan en los procesos de las empresas que en este trabajo está orientada a las organizaciones y su capacidad de gestionar los sistemas de salud, con el uso de herramientas y gerenciales que concitan la relevancia del estudio. Teóricamente, con el análisis obtenido del estudio de los Robbins, S. y Coulter, M. (2014), anhela aportar un conocimiento superior para integrar los ya existentes en la doctrina del intercambio de líder y los colaboradores que aclara las competencias gerenciales, fortaleciendo y afianzando los conocimientos existentes sobre la variable habilidades gerenciales. Así consiguientemente, la investigación permitirá manifestar la relación de las variables ya anteriormente mencionadas.<sup>8</sup> Desde la perspectiva práctica, se requieren que los trabajadores cuenten con habilidades gerenciales: Habilidades técnicas, humanas y conceptuales por lo que se deberá realizar capacitaciones, charlas de empoderamiento etc para lograr mejoras en el personal administrativo con el fin de desarrollar una gestión administrativa de calidad. La resultante generada será útil como referente para que los trabajadores públicos de la DIRIS Lima Sur consideren la importancia de las habilidades gerenciales que deben llevar a cabo para superar las dificultades que se muestran en la gestión administrativa. A nivel metodológico, se recurre a la utilización de instrumentos: La encuesta sobre gestión administrativa y la encuesta de habilidades gerenciales con autoría de Chamorro, J. (2019), serán validados previamente mediante juicio de expertos, recogiendo datos y procesamientos con programaciones estadísticas (SPSS v.26), lo que permitirá medir la relación entre las variables estudiadas<sup>7</sup>. La experiencia desarrollada en esta investigación se dejará a disponibilidad de la sociedad científica y presentará una serie de pasos que contribuirán a que se realicen temas semejantes, así como tener la potestad de hacer uso de estos datos y acrecentarlos.

Se originan los siguientes objetivos, general y específicos: Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021. Asimismo los objetivos específicos, determinar la relación entre la dimensión planeación, organización, dirección, control y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021. El presente trabajo plantea como hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del

personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planeación, organización, dirección, control y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

Se mencionan los sucesivos antecedentes nacionales: Anapan, L. (2019), en su tesis propone de objetivo la conexión entre habilidad gerencial y el crecimiento organizacional de gerentes médicos en Lima norte, 2018. Metodología cuantitativa, diseño no experimental, muestra 44 médicos, se utilizaron dos encuestas. Reportando una relación de las variables de  $r = 0,381$  ( $p = 0,011$ ), se estableció la correlación baja entre las dos variables.<sup>9</sup> Según Cedeño, L. 2019 efectuó la tesis que tuvo de objetivo, determinar el esquema de habilidades directivas en la gestión de talento humano, la investigación no experimental, básico, tipo descriptiva, La conclusión es mostrar las óptimas resultantes del plan de competencias administrativas, específicamente en el ambiente de la administración de recursos humanos, que es una facultad significativa e indispensable para orientar a los empleados, la correlación, según Rho Spearman es de 0.543\*, moderada.<sup>10</sup>

Para Padilla, C. 2018, desarrolló una tesis que tiene como objetivo determinar cómo influye administración en el desempeño laboral, investigación no experimental, básica, tipo descriptiva, hipotética deductiva. Se dedujo que la administración incide en el rendimiento laboral que se basa en la administración de las personas, lo cual requiere una serie de actividades particulares en el ambiente de cambios organizacionales, técnicos, materiales, económicos y estructurales en una institución. Según la correlación de ( $Rho=0,668$ ;  $p\_valor=0,000 << \alpha (0,05)$ ), la correlación es moderada.<sup>11</sup> Para Callirgos, D. (2019), en su investigación plantea una tesis cuyo objetivo es precisar la conexión de la gestión y la actuación laboral, la investigación es básica, diseño correlacional, y tipo descriptivo. Concluyó que el 12% de la gestión administrativa fueron ejecutados, el 88% no aprovechó ocasiones que se alcanzan con el actuar laboral, así mismo es importante ejecutar adecuados conocimientos afianzando la firmeza de los datos según normas vigentes, la correlación ( $Rho=0,519$ ;  $p\_valor=0,000 << \alpha (0,05)$ ), la correlación es moderada.<sup>12</sup>

Asimismo Surichaqui, E. E. 2017 Realizó una tesis, el objetivo, precisar la correlación de la gestión y el rendimiento profesional, la investigación es básica, diseño correlacional, y tipo descriptivo. Concluyó que los protocolos de la gestión administrativa se vinculan con el rendimiento laboral, llevando al armado de

modelos organizativos y la gestión, estos generan campos de instrucción orientados al crecimiento, el 3 % es deficiente, el 56.3 % regular, y el 42.1 % eficiente, la correlación ( $Rho=0,673$  y  $p=0,000.$ ), una correlación moderada.<sup>13</sup> Por otra parte, Cárdenas, C. et. 2017, plantea una tesis, el objetivo es señalar la vinculación entre la gestión administrativa y la innovación, la investigación fue básica, diseño correlacional, y tipo descriptivo. Concluyó que múltiples factores son dirigidos por adecuados líderes.<sup>14</sup>

Para Sotomayor (2016) en su tesis plantea el objetivo, precisar la asociación de la gestión y competencias técnicas de gerentes en salud, investigación básica, no experimental y cuantitativa, expone 42 gerentes, se aplicó la encuesta. Se obtuvo una relación positiva de las variables.<sup>15</sup> Cuevas, R., y Rodríguez, R. (2017), con el artículo cuyo objetivo es precisar la interconexión entre la obligación social y la ética en la gestión, ella estudio es básico, diseño correlacional, y tipo descriptivo. Concluyó que la obligación social que nace del líder de las organizaciones establecieron conclusiones que son importantes sobre las obligaciones en la toma de decisiones que son eficaces y moralmente válidas.<sup>16</sup> Asimismo se realizó una revisión de trabajos previos, en cuanto a los internacionales tenemos a García, F. Boom, E. y Molina, S. (2017) realizó un artículo cuyo objetivo es establecer el vínculo de las habilidades del gerente y el clima organizacional, el diseño descriptivo correlacional, tipo de estudio básico, método deductivo, la población comprendía 180 gerentes de la zona, concluyeron que las habilidades gerenciales requieren potenciarse en el aspecto corporativo y las adheridas al talento humano.<sup>17</sup> Según Paarima et. (2020) en su artículo cuya finalidad es determinar la evaluación de las competencia gerencial en jefas de unidad hospitalaria, utilizó el diseño transversal cuantitativo, muestra fue de 121 jefas en 10 hospitales de Ghana realizando el modelo de habilidades de Katz obteniendo datos. Se evidenció que las jefas ejercen su habilidad técnica, segundo habilidad humana y posteriormente habilidad conceptual.<sup>18</sup> Para Romero, W. (2017), plantea una tesis cuyo propósito es determinar la gestión administrativa y los recursos humanos La conclusión es que existe un clima organizacional inadecuado en la gestión administrativa de recursos humanos, lo que trae inconvenientes al proceso por una implementación inadecuada del proceso. Asimismo, por la problemática de estos procesos, es

necesario optimizar estos procesos, lo cual es diferente a otras pequeñas y medianas empresas que controlan plenamente el proceso de recursos humanos.<sup>19</sup> Según Narutha (2019), realizó un artículo con el fin de señalar el perfil de los directivos sanitarios del hospital de Limpopo-Sudáfrica, garantizando su habilidad gerencial permitiendo gestiones eficientes en la era actual. Estudio cuantitativo, muestra 306 jefes. Demostrando que la formación y crecimiento de competencias de gestión de los gerentes fue deficiente.<sup>20</sup>

Fanelli et. (2020) plantea en su artículo las habilidades gerenciales de los jefes de hospitales públicos con el fin de incrementar la labor en la gestión del talento humano. Estudio cualicuantitativo, aplicó 1500 encuestas en línea. Los resultados revelaron las más importantes habilidades gerenciales.<sup>21</sup> Seguido de Ávila, C. (2017), plantea en su manuscrito la Implementación de la gestión por competencias, concluyó que las modificaciones de modelos de los cooperantes dentro de las instituciones, suelen ser un instrumento efectivo para obtener elevados estándares de competitividad y productividad orientando las tácticas gerenciales a la administración de recursos humanos persiguiendo que este patrimonio intelectual se quede no solo en la institución, más bien que siga preparándose y proporcionando un aporte agregado.<sup>22</sup>

Es de vital importancia la **gestión administrativa**, la cual consiste en administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la Planificar, organizar, efectuar y controlar la realización de los objetivos determinados en la organización, es así que la gestión administrativa tiene algunas teorías como, Teoría Científica y Teoría Clásica.<sup>23</sup> Asimismo Taylor comenzó con la escuela de la administración científica, la cual se basaba en aumentar e incrementar la producción de la empresa, aumentar los niveles operacionales de los obreros. Las funciones que desempeña cada cargo constituyen una parte fundamental de la organización. Es así que se desarrolla una relación de obrero hacia el supervisor y el gerente. Todo esto se centra en la ejecución de las tareas y el tiempo estándar para ejecutarla. Por lo tanto esto conlleva a la especialización del obrero y reagrupar, operaciones, tareas, cargos, etc.

La empresa se preocupa por crecer de forma eficientemente en forma y arreglo de los departamentos de la organización, con esta orientación se hace síntesis y una visión global, por lo tanto esto permite subdividir la empresa, centrándose en un jefe principal. La teoría se orientó hacia la administración y su propiedad principal es la estructura. La teoría Clásica, plantea que la organización debe involucrar todas las áreas para lograr un trabajo eficiente. Asimismo gestión administrativa es cumplir acciones con el fin de lograr resultados eficaces económicamente posibles.<sup>24</sup>

Fayol enmarcada en el mejoramiento de las metodologías de trabajo, mediante una propuesta de principios organizativos y técnicos que busca el mejor desempeño de las personas en el mundo de las organizaciones e instituciones.<sup>25</sup> Las empresas se deben de administrar de manera científica basándose en la observación de los procesos para optimizar las empresas y el logro de metas.<sup>26</sup> La gestión de las empresas u organizaciones deben de seguir los lineamientos científicos de la teoría administrativa. La función administrativa vela por gestionar la información oportuna y relevante en la organización; teniendo en cuenta que el funcionamiento de la unidad administrativa depende de información que se entregue a todos los responsables de las áreas.<sup>27</sup> Es fundamental que se disponga de información adecuada para la gestión de los procesos, de modo que son los colaboradores quienes disponen de la mejor manera esta información y darle el valor necesario. El conjunto de profesionales que trabajan y los altos directivos que realizan gestión administrativa ayudan a identificar, organizar e implementar las prioridades para potenciar a los recursos disponibles.<sup>26</sup>

La gestión administrativa puntualiza como planear, organizar, direccionar, y controlar las funciones de la administración. Por lo tanto se plantea que la administración, permite dirigir eficientemente la organización mediante una guía de pasos a seguir. Una etapa de estructura donde se define la dirección y la meta de cómo alcanzarlos. Luego es la etapa operativa donde se realizan las actividades necesarias para lograr las metas establecidas en un periodo definido.<sup>28</sup> La gestión administrativa son los procesos que abarcan recursos económicos, materiales y humanos utilizados para alcanzar las metas en bienestar del sector público.<sup>29</sup>



La variable gestión administrativa, toma los cuatro procesos administrativos, la planeación, organización, dirección y control. La planificación como primera dimensión consiste en hacer una selección de metas y proyectos y la manera en que se harán posible para ello es necesario la selección del propósito o tareas básicas de la organización. Los planes están muy relacionados con las políticas de gestión, estas son interpretaciones que orientan la toma de decisiones.<sup>28</sup> Asimismo la planificación es el proceso que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto. Los fines de la institución para instituir una maniobra para alcanzar y trazar los proyectos de modo que se integre y así sistematizar el desempeño organizacional el establecimiento de los objetivos y metas con anticipación permite la creación de estrategias que lleven a lograrlas el éxito de las empresas consiste en planificar las actividades y operaciones de modo que se puede prever el éxito o el fracaso de esa gestión.<sup>8</sup> La segunda dimensión organización, afirma en su publicación un proceso que permite estructurar la entidad de acuerdo al plan estratégico definido, estableciendo el modelo organizativo y estructura interna. Asimismo menciona que es integrar y estructurar recursos y las dependencias involucradas en la gestión, y establece relación asignándoles atribuciones para cada uno de ellos. La organización agrupa el trabajo en una estructura lógica, designando a las personas para que las lleven a cabo, adjudicación de bienes y el acoplamiento de esfuerzos.<sup>28</sup> La tercera dimensión dirección, se define como el proceso mediante el cual el gerente o directivo supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida.<sup>28</sup> Asimismo para una apropiada supervisión la dirección es fundamental para comprobar la consecución de las tareas asignadas, más bien es la motivación de saber que existe alguien capacitado, para absolver o resolver las dificultades que se presentan a diario en la entidad. Por último es una la labor diligente de vigilar y guiar a los empleados, con la finalidad de hacer funcionar al grupo. La cuarta dimensión control, es la evaluación de lo actuado, para detectar posibles fallas o desvíos respecto de lo planificado, al detectarse permite corregir y tomar el control de lo actuado. De igual modo se puede decir que es la regulación de actividades de acuerdo a los planes, para asegurarse que los objetivos se cumplan, vigilando

el desempeño de la institución. Asimismo permite evaluar el cumplimiento, errores y deficiencias en relación a las metas aplicando instrumentos periódicamente.<sup>28</sup>

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

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

Como segunda variable tenemos a las **habilidades gerenciales** que son las acciones metódicas y ordenadas orientadas al logro de los organizacionales que deben ser reguladas, por el dominio de técnicas cognoscitivas y prácticas. Las habilidades gerenciales son las destrezas y actitudes que deben poseer las personas para su desarrollo personal y empresarial.<sup>30</sup> Son un acumulo de capacidades que permiten el perfeccionamiento y armonía del colaborador con el

puesto de trabajo. Las habilidades gerenciales se enmarcan dentro de la teoría del desarrollo organizacional de Taylor que se constituyen en una filosofía del trabajo orientada a potenciar la eficacia y eficiencia de las organizaciones, mediante la planificación de procesos.<sup>8</sup> Esta teoría propugna que este desarrollo involucra al talento humano, se estudia los conflictos potenciales entre los colaboradores, asimismo resalta que en el enfoque del desarrollo organizacional por el cual las empresas a través del comportamiento mejoran el desempeño en base a un sistema en el cual ponen en práctica las competencias para empoderar a la organización.<sup>31</sup> Las competencias que debe tener el directivo son tres; el saber hacer referido a las sapiencias; el desear hacer (referido a los elementos emotivos) y la potestad de hacer (referido al elemento institucional, estructurales de la institución). Al respecto el gerente es un colaborador cerebral, que se dedica a pensar. El gerente debe estar a la vanguardia de la información y las innovaciones, quedando establecido que las competencias cognitivas son muy importantes dentro de las funciones del gerente.<sup>32</sup> Planificar, coordinar y representar son las funciones principales de los gerentes, además de las habilidades conceptuales como la integración, la capacidad de síntesis, de análisis y de motivación son esenciales para los gerentes. Entre estas, las competencias emocionales y sociales son aquellas adquiridas, aprendidas y desarrolladas en base a la experiencia, indispensables para interactuar, motivar e influir en los demás.<sup>33</sup> Cabe mencionar que también son llamadas interpersonales, y que encuentran su desarrollo en el trabajo en equipo. Las competencias técnicas o de gestión son asociadas a los procesos aprendidos a través de la experiencia y a la formación en otras organizaciones, éstas comprenden conocer el manejo del tiempo, gestión económica, lectura de datos estadísticos y financieros, manejo de personas entre otras competencias.<sup>34</sup>

De igual modo dentro de las habilidades gerenciales deben considerarse a las competencias de la comunicación que permite intercambiar y transmitir información, la misma que puede ser formal (relacionado a las actividades de la organización) o informal (red de contactos); la negociación, competencias para la planeación (gestión de proyectos) y el uso racional del tiempo, trabajo en equipo, competencias para la globalización, uso de normas y manejo personal adecuados y un gran

equilibrio en los asuntos personales.<sup>8</sup> El desarrollo de las personas implica en la ejecución de planes de formación para un crecimiento profesional con la finalidad de mejorar la efectividad en el puesto de trabajo. Es el esfuerzo permanente para mejorar la preparación personal y de los demás colaboradores, la globalización permite que la innovación esté presente en todas las áreas, siendo importante que los trabajadores y colaboradores se encuentren preparados y capacitados para hacerle frente a los retos de este permanente cambios y retos.<sup>28</sup> Una clasificación diferente a competencias gerenciales es competencia personales o interpersonal y del colectivo. La primera abarca la habilidad que nace en la psicología de la persona. La competencia interpersonal hace que se originen relaciones con los demás colaboradores, pueden manejar problemas y son motivadores con los demás. La competencia de grupo es dada como el liderazgo, el poder delegar funciones, responsabilidades y crear procesos de cambio.<sup>35</sup>

La importancia de acrecentar las competencias gerenciales en colaboradores de las instituciones, son debidas a los conflictos en la labor. Conflictos sobre los tiempos de espera prolongado, falta de medicina, categorías de instituciones desarticulados, inadecuadas instituciones de salud, inadecuado recurso humano, administraciones sin implementación.<sup>36</sup> Se plantea que considerando tener un adecuado líder en las organizaciones públicas, surge varios proyectos de capacitación brindando educación sobre gerencia en las organizaciones de salud.<sup>37</sup>

Las habilidades en gestión: técnicas, conceptuales y humanas. La habilidades conceptuales, permite vincular las tareas, las decisiones del gerente logra el bienestar de la organización que se base en la colaboración por parte de los gerentes y los trabajadores.<sup>8</sup> Las habilidades técnicas, especifican las acciones que se basan en lo conocimientos de gestión, ejecutando protocolos y técnicas, estas son las más necesarias para el crecimiento adecuado de la labor y aún más para los jefes, debido a que son quienes están a cargo de los colaboradores que utilizan las herramientas y técnicas en el proceso productivo.<sup>8</sup> La habilidad humana enmarcadas actitudes del jefe con el fin de trabajar óptimamente en la empresa, promoviendo el crecimiento organizacional. “los administradores con buenas habilidades humanas obtienen lo mejor de sus subordinados.”<sup>8</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación.

##### 3.1.1 Tipo de investigación:

El tipo de estudio de este trabajo es básico, diseño empleado no experimental con corte transversal. El nivel del estudio es correlacional donde describe la relación de variables. El método es deductivo por que los datos numéricos serán creados para ofrecer una contestación a los objetivos planteados. Abarcando desde las situaciones y problemáticas más comunes hasta las más particulares. Nos referimos al conocimiento científico como fidedigno, surgiendo de la confirmación de la hipótesis a través de su corroboración por el método científico. <sup>38</sup>

##### 3.1.2 Diseño de investigación:

La figura siguiente describe el protocolo que pasan las variables bajo el diseño seleccionado:

Gestión administrativa como primera variable

Habilidades gerenciales como segunda variable

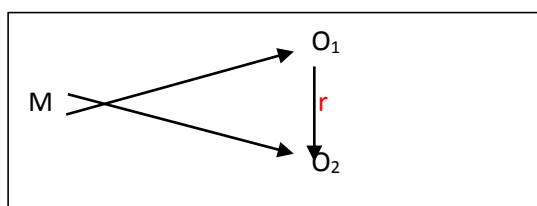


Gráfico 1. Esquema del diseño de correlacional

Dónde:

M = Personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

O<sub>1</sub> = Variable 1: La Gestión administrativa.

O<sub>2</sub> = Variable 2: Habilidades gerenciales.

r = Relación de variables de estudio.

### **3.2 Operacionalización**

Variable 1: Gestión administrativa.

Chiavenato, I. (2013) sustenta que es de vital importancia la gestión administrativa, la cual consiste en administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, en administrar los recursos materiales y están enmarcadas en la Planificación, organización, ejecución y control de la realización de objetivos determinados en la organización.<sup>23</sup>

Variable 2: Habilidades gerenciales.

Son las acciones metódicas y ordenadas orientadas al logro de los objetivos organizacionales que deben ser reguladas, por el dominio de técnicas cognoscitivas y prácticas, para Fernández, E. (2010) se puede decir que las habilidades gerenciales son las destrezas y actitudes que deben poseer las personas para su desarrollo personal y empresarial.<sup>30</sup> Robbins, S. y Coulter, M. 2014, indico que las habilidades gerenciales son un acumulo de aptitudes que permiten el perfeccionamiento y armonía del colaborador con el puesto de trabajo. Las habilidades gerenciales se enmarcan dentro de la teoría del desarrollo organizacional de Taylor que se constituyen en una filosofía del trabajo orientada a acrecentar la eficacia y eficiencia de las instituciones, mediante la planificación de procesos.<sup>8</sup>

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

En la investigación la población fue constituida por 286 personas que laboran como personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Muestra:

Total de 60, administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Tipo de muestreo:

Se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, eligiendo al personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

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

#### 3.4.1 TÉCNICA: Encuesta

El cuestionario utilizado en los colaboradores sostiene un grupo de preguntas directas con varias respuestas, que forman la base fundamental de notificaciones para conseguir los resultados de los objetivos de la investigación.

#### 3.4.2 INSTRUMENTO: Aplicación de encuesta:

Se aplicó la encuesta tipo escala de Lickert. La estructura es de 24 ítems para la gestión administrativa y 30 ítems para las habilidades gerenciales. El instrumento utilizado fue la encuesta de preguntas cerradas para las dos variables, técnica la encuesta. Se recolectó la información de los administrativos, se tomó una muestra de 60 administrativos. Una vez recaudados los datos, se procesó la información y se analizaron los datos en el estadístico SPSS V24.

#### **Variable 1**

Instrumento: Encuesta de Gestión administrativa.

Autora: Fuente: Chamorro, J. N.

Adaptado por: Br. Karin Jessica Laucata Alarcón

Año: 2019.

Tipo de instrumento: Encuesta

Población: 286 personales administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Duración: El tiempo de desarrollo del Encuesta es de 5 minutos

Objetivo: Recolectar información sobre la variable gestión administrativa.

Dimensiones: Evaluación de la gestión administrativa

Dimensión planeación

Dimensión organización

Dimensión dirección

Dimensión control

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rangos:

Malo (24-56)

Regular (57-88)

Buena (89-120)

**Variable 2:**

Instrumento: Encuesta de las Habilidades gerenciales

Autora: Dr. Fuente: Chamorro, J. N. (2019)

Año: 2019

Tipo de instrumento: Encuesta

Población: 286 personales administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Duración: El tiempo de desarrollo de la encuesta es de 5 minutos

Objetivo: Recaudar información sobre la variable “Habilidades gerenciales”.

Administrado a: Personal administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur.

Dimensiones:

Habilidades técnicas

Habilidades humanas

Habilidades conceptuales

Escala: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca

Niveles y rangos:

Malo (30-70)

Regular (71-110)

Buena (111-150)

Tiempo: 30 minutos

### 3.4.3 Validez

El contenido del instrumento será validado por juicio de expertos.

#### Cuadro 01

##### *Validez de contenido de la gestión administrativa*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Yolanda Huayta Franco	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan José Artica Martínez	Si	Si	Si	Si



## Cuadro 02

### *Validez de contenido de las habilidades gerenciales*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Si	Si	Si	Si
Mg. Yolanda Huayta Franco	Si	Si	Si	Si
Mg. Juan José Artica Martínez	Si	Si	Si	Si

### 3.4.4 Análisis de fiabilidad

Se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach a fin de estimar la confiabilidad del instrumento de gestión administrativa y las habilidades gerenciales, lo que evidenció la estabilidad, consistencia y exactitud de los instrumentos.

Si la transición del coeficiente se ubica entre 0 a 1 y la resultante alcanzada se exhiba más próxima al valor 1, más alta es la fiabilidad del instrumento.

## Cuadro 3

### *Fiabilidad de la variable gestión administrativa*

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

Interpretación, los puntajes para cada estándar de verificación, se estimó la confiabilidad de la encuesta por medio de la fórmula Alfa de Cronbach, obteniendo 0.85, es decir, el instrumentos es altamente confiables.

## Cuadro 4

### *Fiabilidad de la variable de las habilidades gerenciales*

#### **Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	30

Interpretación, los puntajes para cada estándar de verificación, se calculó la confiabilidad de la encuesta mediante la fórmula Alfa de Cronbach, obteniendo 0.847 respectivamente; es decir, los instrumentos son altamente confiables.

### **3.5 Procedimiento**

El procedimiento se ejecutó con la entrega del instrumento a los colaboradores administrativos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur en forma virtual, mediante formulario Google, enviado por WhatsApp, donde se explica brevemente el propósito de la encuesta. Posteriormente la información fue recopilada en el programa de Excel con interpretación en el aplicativo SPSS.

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

Después de reunir la información, se efectuó un análisis cuantitativo. La información fue sistematizada y organizada según tablas de frecuencia y distribución porcentual, las tablas diseñadas por el investigador serán llevados al aplicativo SPSS 25 a fin de su exploración estadística con el Rho de Spearman, considerando los datos ordinales y numéricos y de este modo elaborar las tablas estadísticas y establecer las correlaciones de las variables.

### **3.7 Aspectos éticos.**

Son esas deferencias que el especialista debe respetar, estos son: Consentimiento informado, donde el cooperante tiene conocimiento y participa de manera voluntaria. Se protege y honra la identidad del cooperante que realizará la encuesta en forma virtual. La ética del estudio parte de la integralidad y la honorabilidad que debe tener todo investigador. La información del estudio de los colaboradores se conservara en sigilo, ya que su personalidad será no será develada bajo ninguna eventualidad.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados Descriptivos

#### 4.1.1. Resultados de la variable Gestión Administrativa

Cuadro 05

*Nivel de gestión administrativa*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	16,7
Regular	37	61,7
Bueno	13	21,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativa)

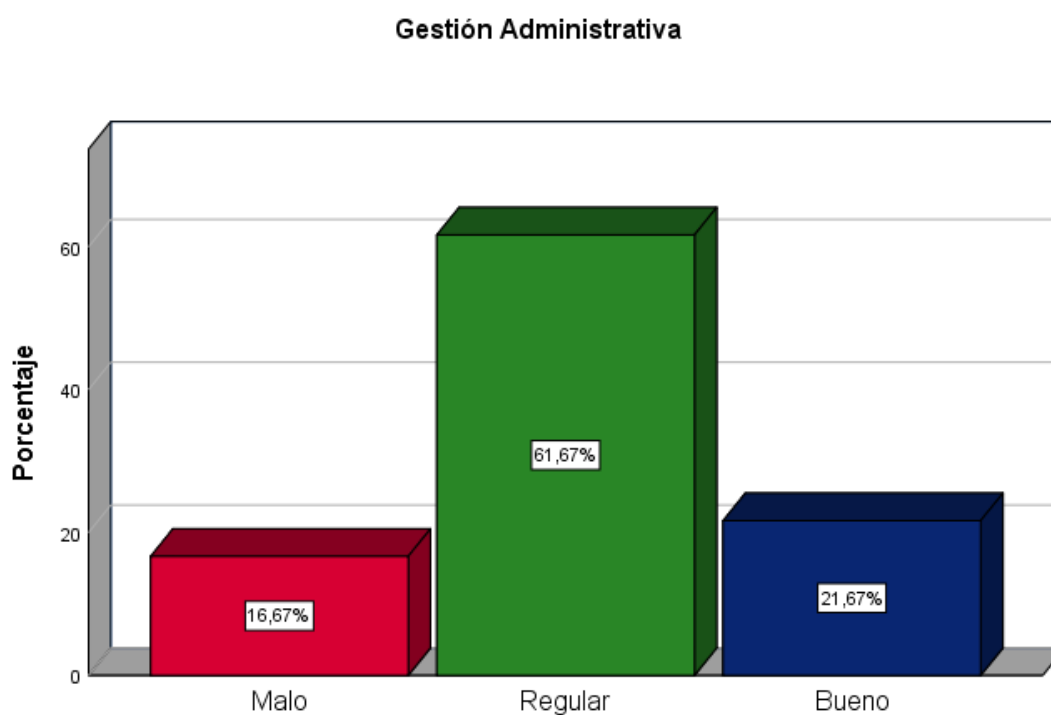


Gráfico 1: Gráfico de la variable como frecuencia

Interpretación: Cuadro N° 5 y Gráfico 1, respecto al nivel de gestión administrativa, 16,7% de colaboradores percibe una mala gestión administrativa, el 61,7% expone un nivel regular y el 21,7% manifiesta una buena gestión administrativa.

#### 4.1.2. Resultados de la dimensión planeación

Cuadro 06

*Nivel de la dimensión planeación*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	16,7
Regular	34	56,7
Bueno	16	26,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativa)

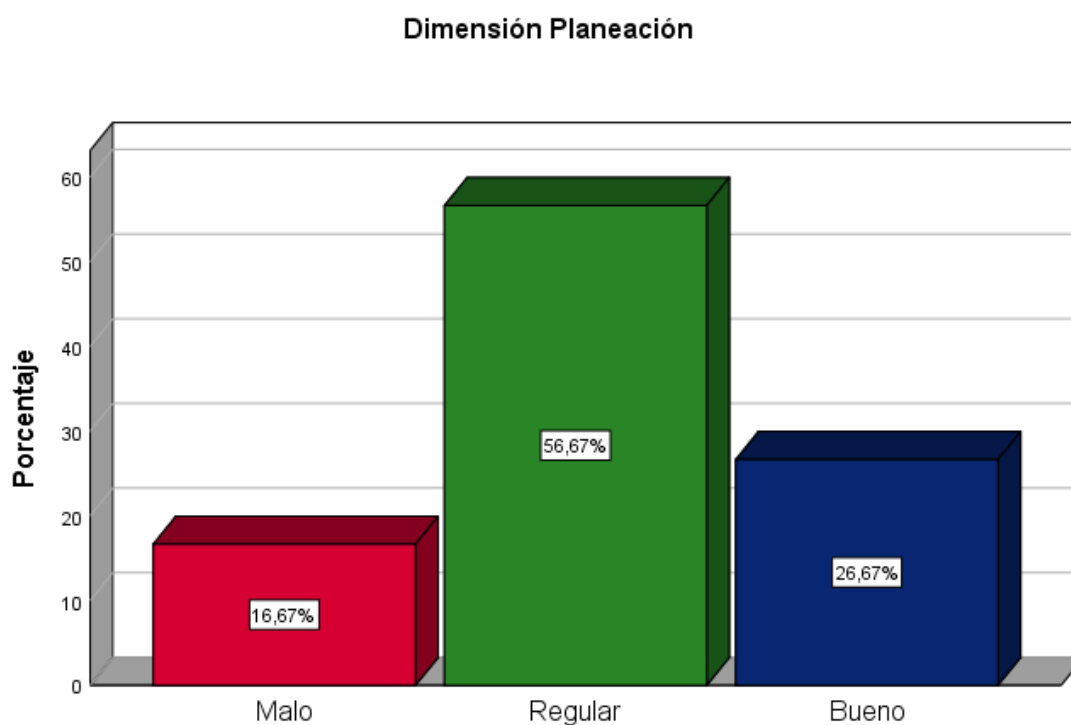


Gráfico 2: Nivel de la dimensión planeación

Interpretación: Cuadro N° 6 y Gráfico 2, referente al nivel de planeación, el 56,7% percibe como regular la dimensión planificación de la gestión administrativa, un 26,7% especifica como buena, frente a un 16,7% que la señala como mala.

### 4.1.3. Resultados de la dimensión organización

Cuadro 07

*Nivel de la dimensión organización*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	15	25,0 %
Regular	35	58,3 %
Bueno	10	16,7 %
Total	60	100,0 %

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativa)

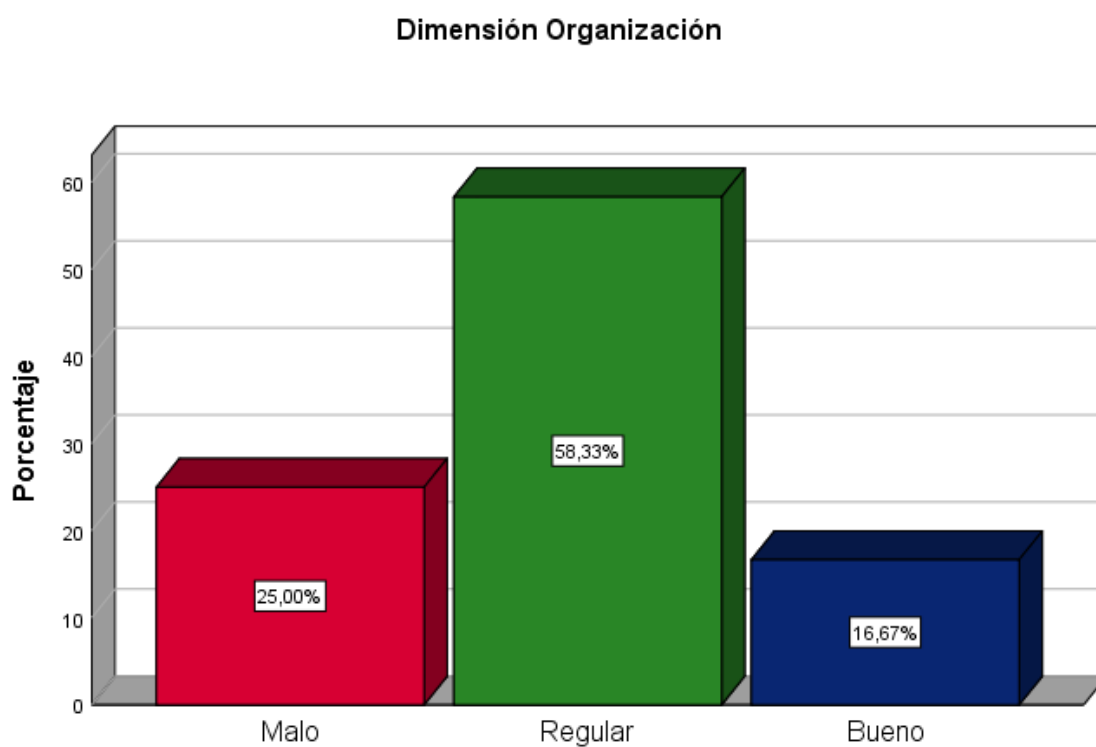


Gráfico 3: Nivel de la dimensión organización

Interpretación: Cuadro N° 7 y Gráfico 3, referente al nivel de organización, el 58,3% menciona como regular la dimensión organización de la gestión administrativa, un 16,7% señala como buena y un 25% la precisa como mala organización.

#### 4.1.4. Resultados de la dimensión dirección

Cuadro 8

*Nivel de la dimensión dirección*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	5	8,3
Regular	44	73,3
Bueno	11	18,3
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativa)

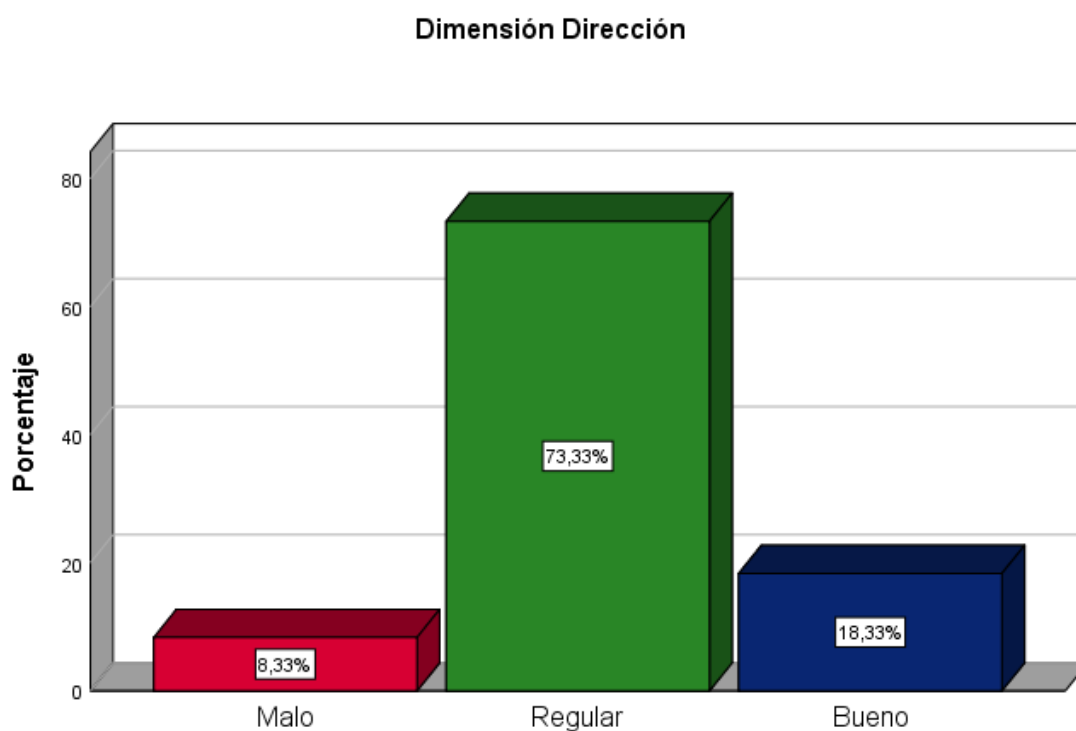


Gráfico 4: Nivel de la dimensión dirección

Interpretación: Cuadro N° 8 y Gráfico 4, referente al nivel de dirección, el 73,3% percibe como regular la dimensión dirección de la gestión administrativa, un 18,3% indica buena dirección y un 8,3% como mala.

#### 4.1.5. Resultados de la dimensión control

Cuadro 9

*Nivel de la dimensión control*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	16	26,7
Regular	34	56,7
Bueno	10	16,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativa)

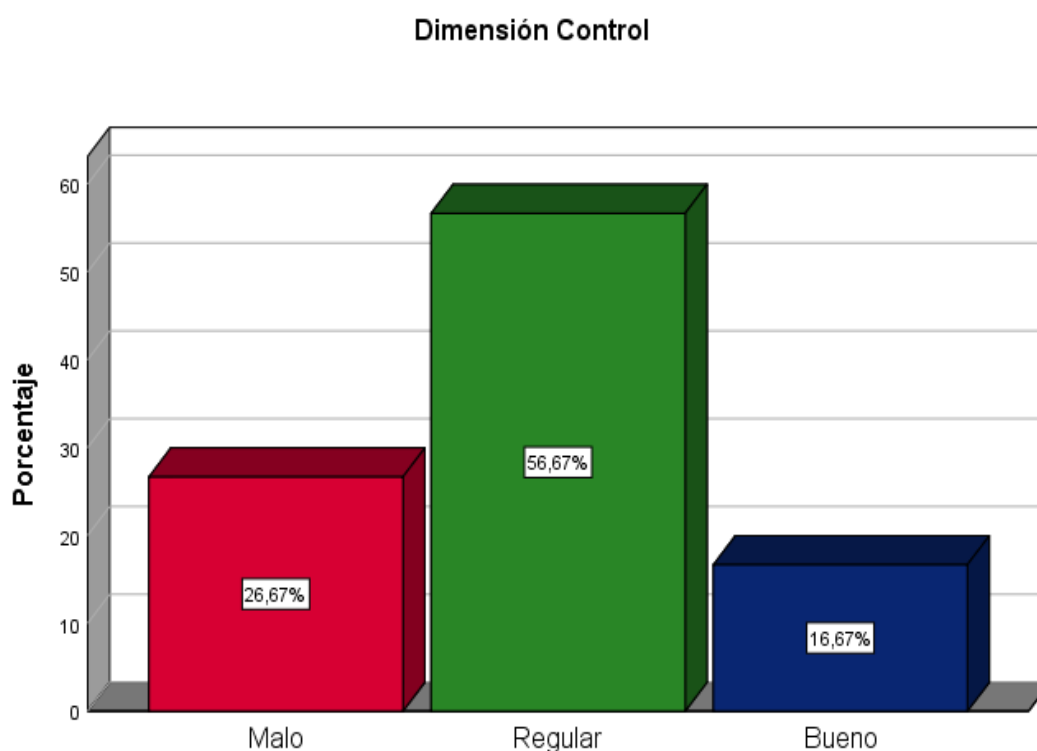


Gráfico 5: Nivel de la dimensión control

Interpretación: Cuadro N° 9 y Gráfico 5, referente al nivel de control, el 56,7% percibe como regular la dimensión control de la gestión administrativa, un 16,7% declara como buena y un 26,7% la señala como mala.

#### 4.1.6. Resultados de la variable habilidades gerenciales

Cuadro 10

*Nivel de las habilidades gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	16,7
Regular	40	66,7
Bueno	10	16,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de habilidades gerenciales)

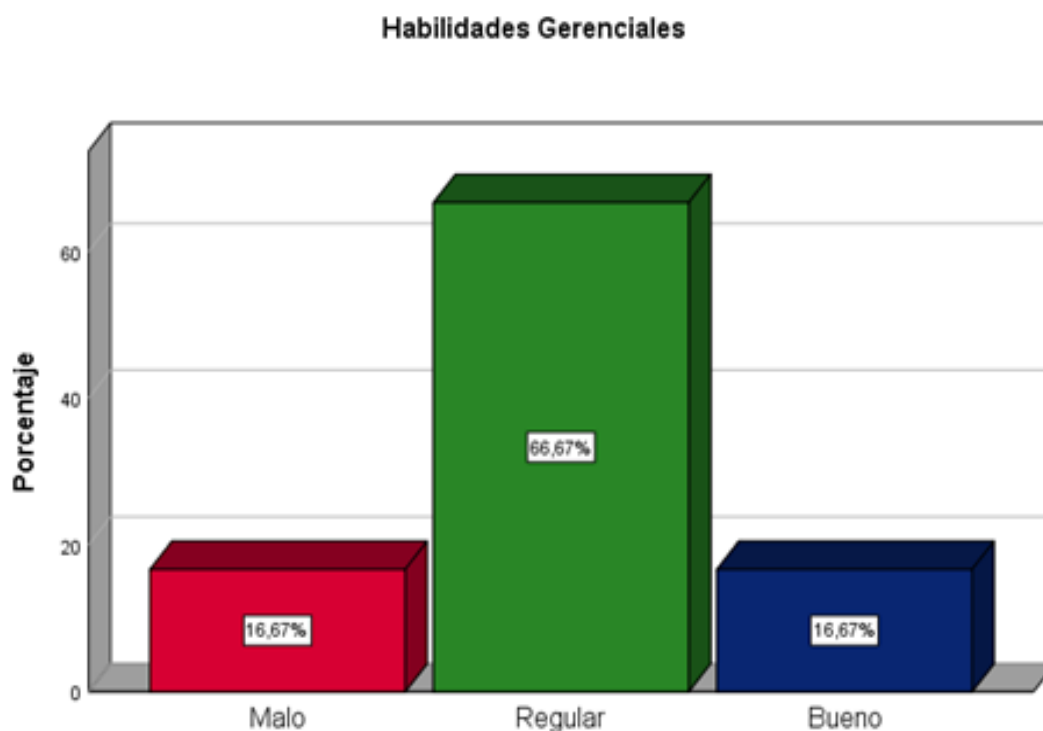


Gráfico 6: Nivel de habilidades gerenciales

Interpretación: Cuadro N° 10 y Gráfico 6, referente al nivel de habilidades gerenciales, el 16,7% de los encuestados percibe una mala habilidad gerencial, así como otro 16,7% la menciona como buena y un 66,7% especifica la habilidad gerencial como regular.



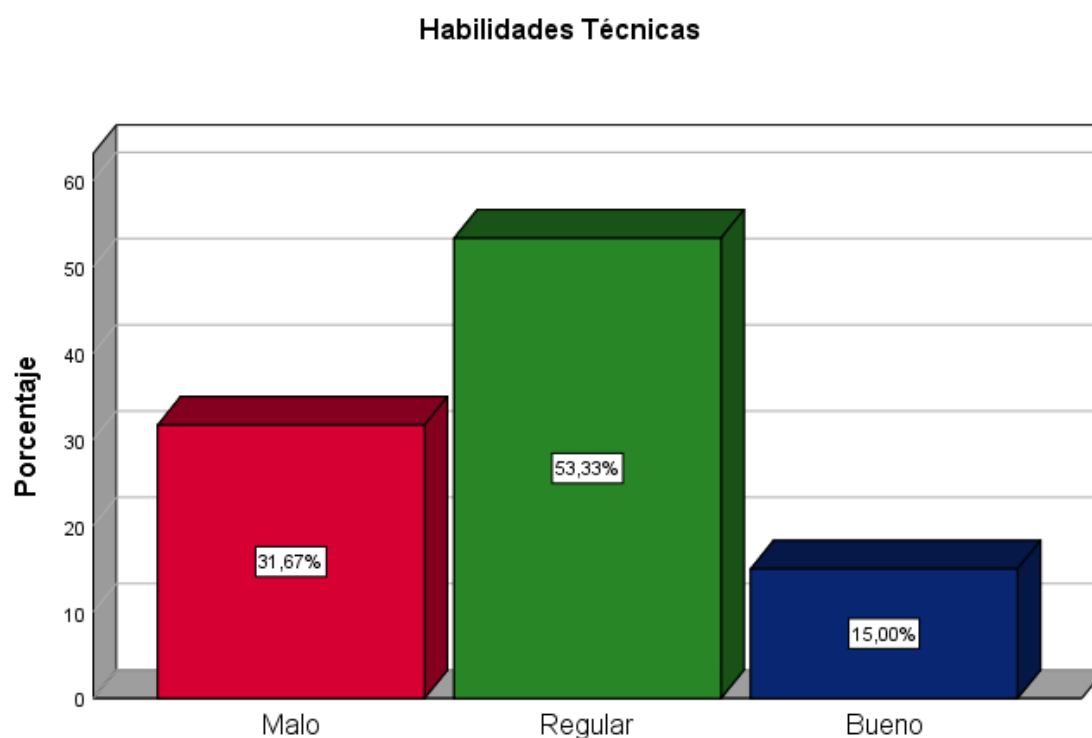
#### 4.1.7. Resultados de la dimensión habilidades técnicas

Tabla 11

*Nivel de las habilidades técnicas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	19	31,7
Regular	32	53,3
Bueno	9	15,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de habilidades gerenciales)



*Gráfico 7: Nivel de las habilidades técnicas*

Interpretación: Cuadro N° 11 y Gráfico 7, referente al nivel de habilidades técnicas, el 31.67% manifestó que es mala la habilidades técnicas, el 53.33% manifestó que es regular, el 15% manifestó que es buena.

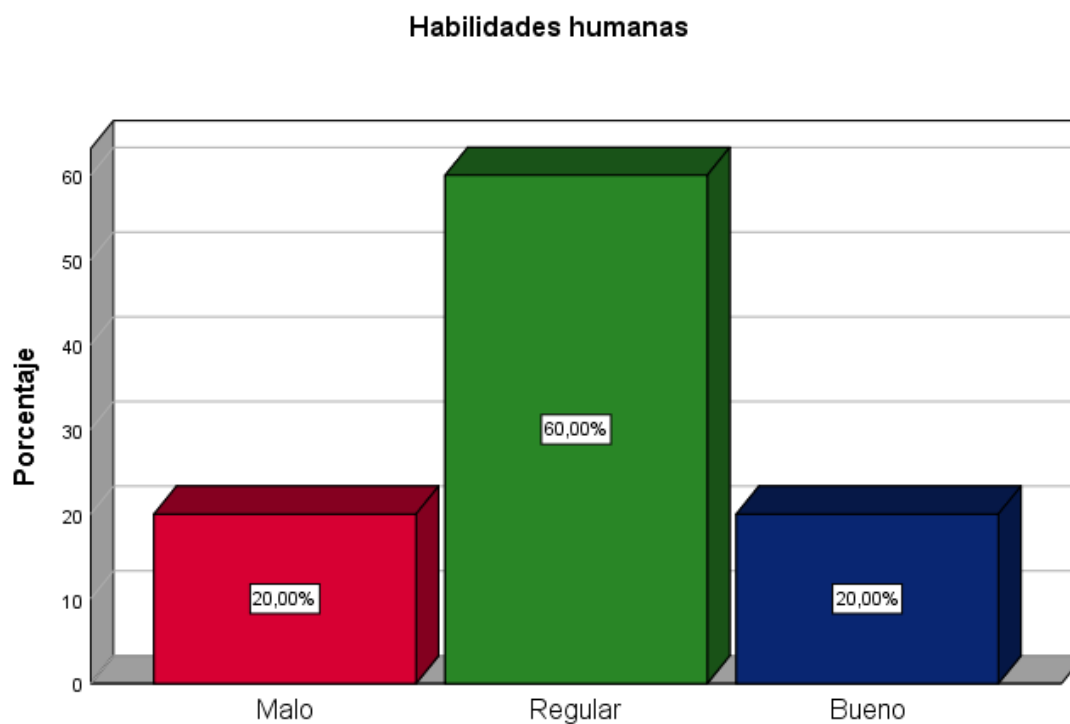
#### 4.1.8. Resultados de la dimensión humanas

Cuadro 12

*Nivel de las habilidades humanas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	12	20,0
Regular	36	60,0
Bueno	12	20,0
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de habilidades gerenciales)



*Gráfico 8: Nivel de las habilidades humanas*

Interpretación: Cuadro N° 12 y Gráfico 8, referente al nivel de habilidades humanas, el 60% de los encuestados señala como regular las habilidades humanas de sus directivos, frente a un 20% que las precisa como malas y un 20% como buena.

#### 4.1.9. Resultados de la dimensión habilidades conceptuales

Cuadro 13

*Nivel de las habilidades conceptuales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	10	16,7
Regular	40	66,7
Bueno	10	16,7
Total	60	100,0

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de habilidades gerenciales)

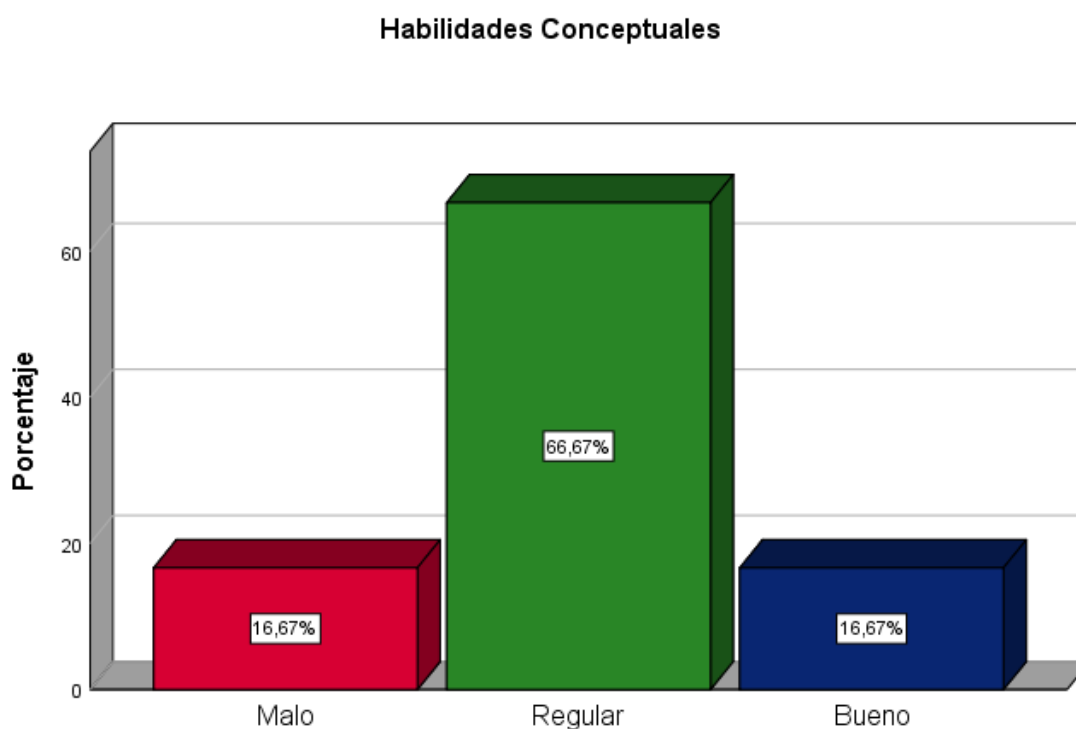


Gráfico 9: Nivel de las habilidades conceptuales

Interpretación: Cuadro N° 13 y Gráfico 9, referente al nivel de habilidades conceptuales, el 66,7% de los encuestados refiere como regular las habilidades conceptuales de sus directivos, el 16,67% como malas habilidades conceptuales y el 16,67% manifestó que presentan buenas habilidades gerenciales.

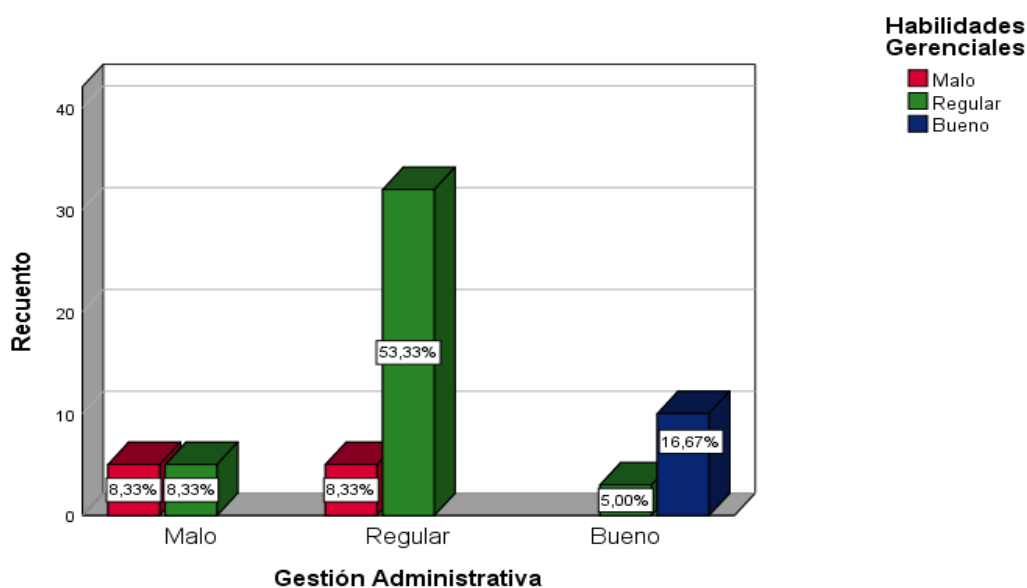
## 4.2. Tablas cruzadas de las variables de estudio

Cuadro 14

*La gestión administrativa y habilidades gerenciales*

		Habilidades Gerenciales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Gestión Administrativa	Malo	Recuento	5	5	0	10
		% del total	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	5	32	0	37
		% del total	8,3%	53,3%	0,0%	61,7%
	Bueno	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	5,0%	16,7%	21,7%
Total	Recuento	10	40	10	60	
	% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativas y habilidades gerenciales)



*Gráfico 10:* Grafica de frecuencia de gestión administrativa y habilidades gerenciales.

Interpretación.- Se contempla en el Cuadro 14 y Gráfico 10, el 8,3% percibe una mala gestión administrativa, percibiendo a su vez una mala habilidad gerencial. El 53,3% percibe una regular gestión y la vez una regular habilidad gerencial. El 16,7% percibe una buena gestión y una buena habilidad gerencial.

Cuadro 15

La dimensión planeación y habilidades gerenciales

Tabla cruzada

		Habilidades Gerenciales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Dimensión Planeación	Malo	Recuento	5	5	0	10
		% del total	8,3%	8,3%	0,0%	16,7%
	Regular	Recuento	5	28	1	34
		% del total	8,3%	46,7%	1,7%	56,7%
	Bueno	Recuento	0	7	9	16
		% del total	0,0%	11,7%	15,0%	26,7%
Total	Recuento	10	40	10	60	
	% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativas y habilidades gerenciales)

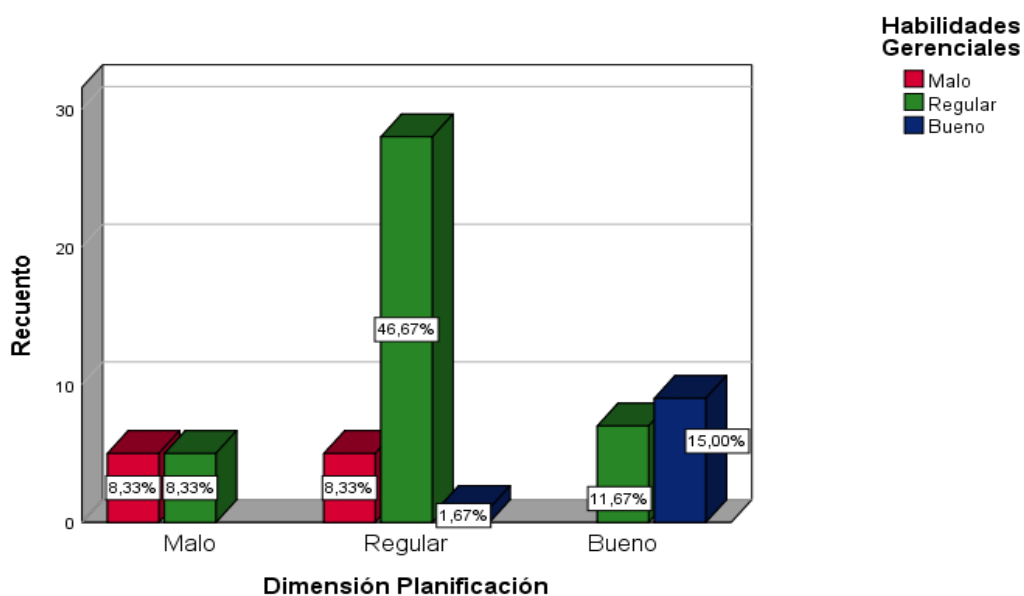


Gráfico 11: Dimensión planeación y habilidades gerenciales

Interpretación.- Se aprecia en el cuadro 15 y gráfico 11, que la mala planeación con una mala habilidad gerencial obtienen un 8.3%. Se obtiene que la regular planeación con una regular habilidad gerencial la tiene el 46.67%. Asimismo, la buena planeación con las buenas habilidades gerenciales se presentó en un 15%.

Cuadro 16

La dimensión organización y habilidades gerenciales

Tabla cruzada

		Habilidades Gerenciales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Dimensión Organización	Malo	Recuento	1	14	0	15
		% del total	1,7%	23,3%	0,0%	25,0%
	Regular	Recuento	9	23	3	35
		% del total	15,0%	38,3%	5,0%	58,3%
	Bueno	Recuento	0	3	7	10
		% del total	0,0%	5,0%	11,7%	16,7%
Total		Recuento	10	40	10	60
		% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativas y habilidades gerenciales)

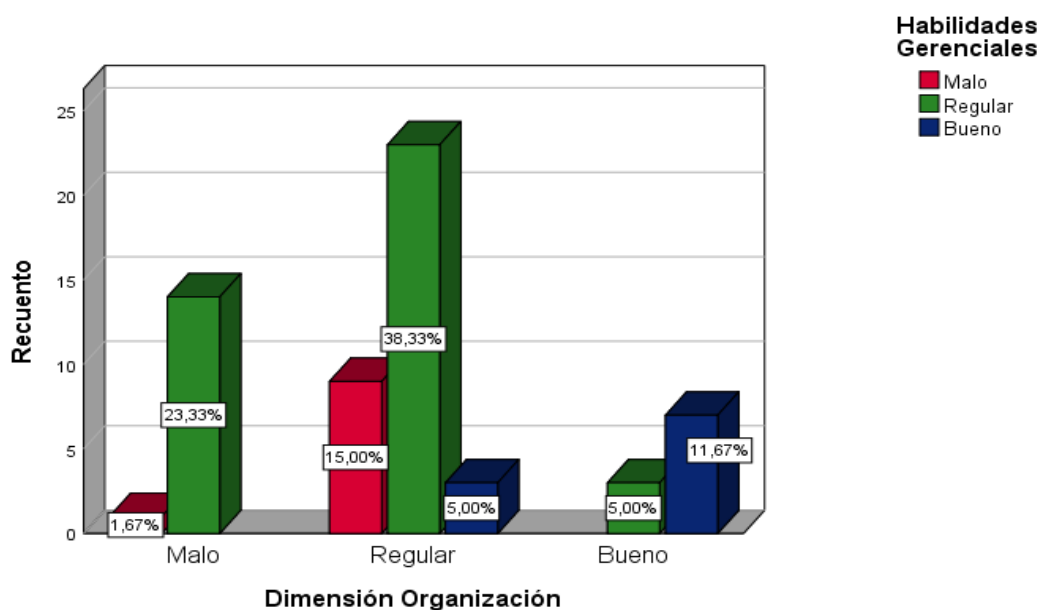


Gráfico 12: Dimensión organización y habilidades gerenciales

Interpretación.- Se aprecia en el cuadro 16 y gráfico 12, que el 23,3% de una mala organización, percibe habilidades gerenciales regulares. Así también, el 38,3% refiere una regular organización y regular habilidades gerenciales. Del mismo modo, el 11,7% señala una buena organización y un buen nivel de las habilidades gerenciales.

Cuadro 17

La dimensión dirección y habilidades gerenciales

Tabla cruzada

		Habilidades Gerenciales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Dimensión Dirección	Malo	Recuento	0	5	0	5
		% del total	0,0%	8,3%	0,0%	8,3%
	Regular	Recuento	10	31	3	44
		% del total	16,7%	51,7%	5,0%	73,3%
	Bueno	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0,0%	6,7%	11,7%	18,3%
Total	Recuento	10	40	10	60	
	% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativas y habilidades gerenciales)

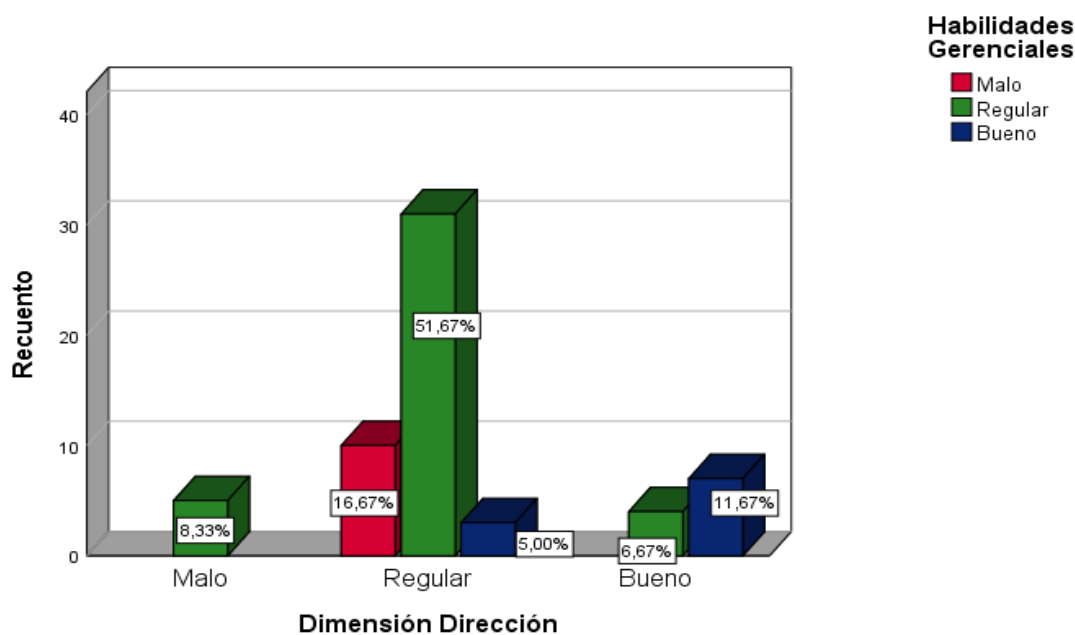


Gráfico 13: Dimensión dirección y habilidades gerenciales

Interpretación.- Se contempla en el cuadro 17 y gráfico 13 que la mala dirección con una regular habilidad gerencial fue percibida en un 8.33%. La regular dirección con una regular habilidad gerencial fue percibida en un 51.7% y con una mala habilidad gerencial un 16,7%. El buen nivel de dirección con un buen nivel de habilidad gerencial se percibió en un 11.67%.

Cuadro 18

*La dimensión control y habilidades gerenciales*

		Habilidades Gerenciales			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Dimensión Control	Malo	Recuento	8	8	0	16
		% del total	13,3%	13,3%	0,0%	26,7%
	Regular	Recuento	2	31	1	34
		% del total	3,3%	51,7%	1,7%	56,7%
	Bueno	Recuento	0	1	9	10
		% del total	0,0%	1,7%	15,0%	16,7%
Total	Recuento	10	40	10	60	
	% del total	16,7%	66,7%	16,7%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia (Encuesta de gestión administrativas y habilidades gerenciales)

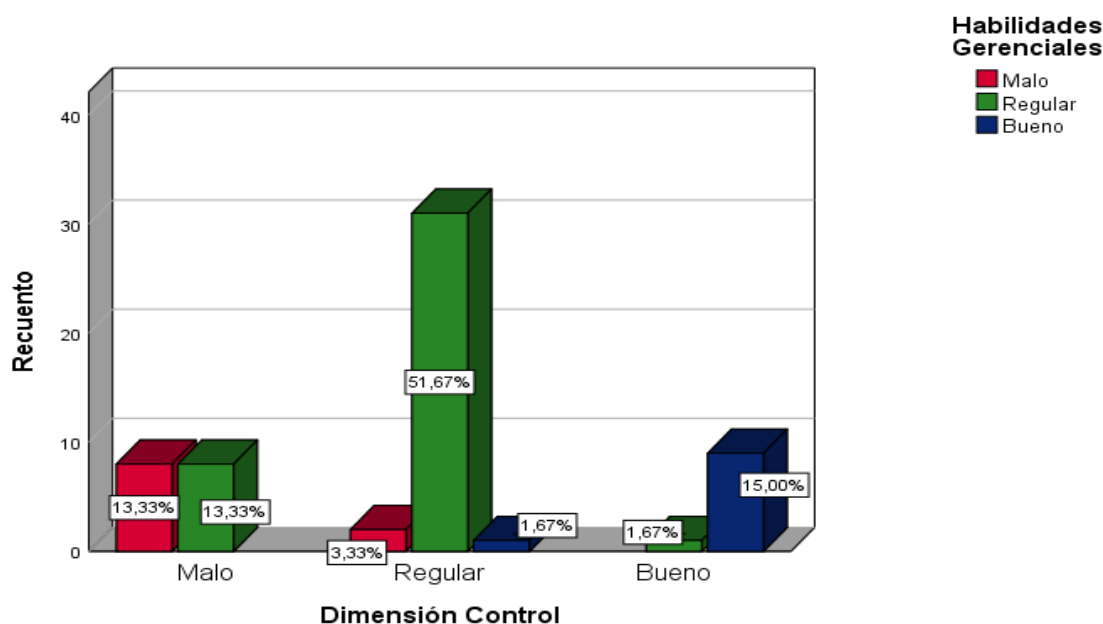


Gráfico 14: Dimensión control y habilidades gerenciales.

Interpretación.- Apreciando el cuadro 18 y gráfico 14, el 13.33% refiere un nivel malo de control administrativo y malo de habilidades gerenciales. El 51.7% percibe un nivel regular de la dimensión control y a su vez regular de las habilidades gerenciales. El 15% percibe un buen control administrativo con buenas habilidades gerenciales.



### 4.3. Prueba de normalidad

La prueba de normalidad fue realizada con el fin de estimar la técnica estadística que se empleará para la interpretación.

Para establecer la prueba de normalidad de las variables de estudio, se efectuó la prueba de Kolmogorov Smirnov, en vista de ello se proponen las siguientes hipótesis para evidenciar la normalidad:

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

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

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

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

Contemplamos la regla de decisión:

$p < 0.05$ , se rechaza la Ho.

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

Utilizando el SPSS, nos presenta:

Cuadro 19

#### *Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,132	60	,011
Habilidades gerenciales	,130	60	,013

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: En el cuadro 19 se asevera con evidencia estadística que la variable habilidades gerenciales y la gestión administrativa no se encuentra en la curva de distribución normal, por consiguiente los resultados admiten aplicar estadísticos no paramétricos, se indica la vinculación de las variables de estudio a través del coeficiente de Correlación de Rho de Spearman que mide el grado de asociación entre las variables.

#### 4.4. Prueba de contrastación de hipótesis

##### 4.4.1. Correlación de la hipótesis general

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

##### Cuadro 20

##### *Correlación gestión administrativa y las habilidades gerenciales*

			Gestión administrativa	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,809
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

Fuente: Ver cuadro en anexo 8

Interpretación: En el cuadro 20 se expone que el valor de la significancia resultó ser 0.000, inferior a 0.05, por ello, se asiente la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que denota un grado de correlación muy fuerte y directa de 0.809. Vale decir, mientras que exista un alto nivel de gestión administrativa por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

#### 4.4.2. Correlación de la hipótesis específica 1.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

Cuadro 21

#### *Correlación planificación y las habilidades gerenciales*

			Dimensión Planeación	Habilidades Gerenciales
Rho de Spearman	Dimensión Planeación	Coeficiente de correlación	1	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,771**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Fuente: Ver cuadro en anexo 8

Interpretación: En el cuadro 21 se expone que el valor de la significancia resultó ser 0.000, inferior a 0.05, por ello se asiente la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que manifiesta un grado de correlación fuerte y directa de 0.771. En otros términos, mientras exista un alto nivel de planificación por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

#### 4.4.3. Correlación de la hipótesis específica 2.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

#### Cuadro 22

##### *Correlación organización y las habilidades gerenciales*

			Dimensión Organización	Habilidades Gerenciales
Rho de Spearman	Dimensión Organización	Coeficiente de correlación	1	,683**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,683**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	60	60

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

Fuente: Ver cuadro en anexo 8

Interpretación: En el cuadro 22 muestra que el valor de la significancia resultó ser 0.000 inferior a 0.05, por consiguiente, se asiente la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, lo que especifica un grado de correlación fuerte y directa de 0.683, es decir, mientras que exista un nivel alto de organización por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

#### 4.4.4. Correlación de la hipótesis específica 3.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

Cuadro 23

#### *Correlación dirección y las habilidades gerenciales*

			Dimensión Dirección	Habilidades Gerenciales
Rho de Spearman	Dimensión Dirección	Coeficiente de correlación	1	,807**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,807**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ver cuadro en anexo 8

Interpretación: El cuadro 23 asevera que el valor de la significancia resultó ser 0.000, inferior que 0.05, por consiguiente, se asiente la hipótesis alterna y se declina la hipótesis nula, lo que señala un grado de correlación muy fuerte y directa de 0.807. Lo que manifiesta que mientras exista un nivel alto de dirección por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

#### 4.4.5. Correlación de la hipótesis específica 4.

H0: No existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión control y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

H1: Existe una relación estadísticamente significativa entre la dimensión control y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS lima sur 2021.

Cuadro 24

*Correlación control y las habilidades gerenciales*

			Dimensión Control	Habilidades Gerenciales
Rho de Spearman	Dimensión Control	Coeficiente de correlación	1	,772**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Habilidades Gerenciales	Coeficiente de correlación	,772**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Fuente: Ver cuadro en anexo 8

Interpretación: El cuadro 24 expresa que el valor de la significancia resultó ser 0.000 inferior que 0.05, de esta manera se asiente la hipótesis alterna y se declina la hipótesis nula, lo que precisa un grado de correlación fuerte y directa de 0.772. Refiriendo que mientras que exista un alto nivel de control por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

## V. Discusión

Para la discusión se consideraron algunos estudios similares. La investigación determinó el vínculo entre gestión administrativa y las habilidades gerenciales del personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021.

Para el objetivo general el valor de la significancia resultó ser 0,000, inferior a 0.05, por tanto, se asiente la hipótesis alterna, el valor del coeficiente tomó el valor de 0.809, por lo tanto denota un grado de correlación muy fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de gestión administrativa por los administrativos las habilidades gerenciales también presentarán un alto nivel. Los resultados obtenidos discrepan con los resultados de Anapan, L. 2019, que reporta una correlación baja entre las variables de  $r = 0,381$  ( $p = 0,011$ ), el resultado estableció la relación directa entre ambas variables. Asimismo se realizó una revisión de trabajos previos, en cuanto a los internacionales concordamos con García, F. et al. 2017 que define la conexión de las habilidades del gerente y el clima organizacional y específico que las habilidades gerenciales requieren potenciarse en el aspecto corporativo y las adheridas al talento humano. En los estudios presentados por Cárdenas, C. et. 2017, son similares al nuestro, mencionando que las acciones realizadas en la gestión administrativa impactan en el perfeccionamiento de proyectos de innovación y al progreso de la institución. Por otra parte nuestra investigación confirma lo declarado por Chiavenato, I. 2013, quien sostiene que la gestión administrativa, es administrar las actividades y funciones realizadas por el recurso humano, de tal manera administrar los recursos materiales y están enmarcadas en Planificar, organizar, efectuar y controlar la realización de los objetivos determinados en la organización.

Considerando los datos recolectados para el objetivo específico 1, el valor de la significancia resultó ser 0,000 inferior que 0.05, por consiguiente, se asiente la hipótesis alterna. El valor del coeficiente tomó el valor de 0.771, por lo tanto refiere un grado de correlación fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de planificación por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto. La resultante de este estudio se ajustan a los entregados por Cedeño, L. 2019 quien determino el esquema de habilidades directivas en la

gestión de talento humano, teniendo una correlación de Spearman de 0,543\*, correlación moderada. Obtuvo óptimas resultantes del plan de competencias administrativas, específicamente en el campo de la gestión de recursos humanos, que es una facultad significativa e indispensable para orientar a los empleados. Así mismo coincidimos con Paarima et. 2020 quien evalúa las habilidades gerenciales de las enfermeras gestoras y demuestra que estas aplicarían primero sus habilidades técnicas, luego las habilidades humanas y al final las habilidades conceptuales. Los resultados presentados por Sotomayor 2016, concuerdan con los del presente estudio, él manifiesta la asociación de la gestión administrativa y competencias técnicas en jefes en sector salud y reveló una correspondencia positiva. Así mismo coincidimos con Briscoe, G. 2019, quien afirma que las empresas se deben de administrar de manera científica basándose en la observación de los procesos para optimizar las empresas y el logro de metas. El estudio corrobora los aportes de Chiavenato 2010, que asevera que la planificación es el procedimiento que permite lograr los objetivos y metas de una entidad o un país, concretos en un plan para el horizonte temporal previsto.

Según los datos recopilados para el objetivo 2, muestra que el valor de la significancia resultó ser 0,000 inferior a 0.05, por ello, se asiente la hipótesis alterna. El valor del coeficiente fue de 0.683, de esta manera manifiesta un grado de correlación fuerte y directa, es decir, mientras exista un nivel alto de organización por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto. Los resultados verifican lo mencionado por Padilla, C. 2018, el cual determina el poder de la administración en el desempeño laboral, deduciendo que la administración incide en el rendimiento laboral basado en la administración de personal exigiendo actividades singulares en el ámbito de cambios organizacionales, técnicos, materiales, económicos y estructurales en una institución. Coincidimos con Romero 2017, quien establece la conexión entre gestión administrativa y los recursos humanos. Exponiendo que si existe un clima organizacional inadecuado en la gestión administrativa de recursos humanos, generará inconvenientes por una implementación inadecuada del proceso. De igual manera concertamos con lo mencionado por Cuevas, R., y Rodríguez, R. 2017, que precisa la vinculación entre la responsabilidad social y la ética laboral en la



administración pública y explica que la responsabilidad social surge de los líderes de las organizaciones que establecen clasificaciones sobre el compromiso en la toma de decisiones que resultan óptimas. El estudio se ajusta a lo expuesto por Chiavenato, I. 2010, sosteniendo que la dimensión organización, es un proceso que permite estructurar la entidad de acuerdo al plan estratégico definido, y estableciendo el modelo organizativo y la estructura interna.

Dado los datos obtenidos para el objetivo específico 3, expone que el valor de la significancia resultó ser 0,000 inferior a 0.05, por ello, se admite la hipótesis alterna. El valor del coeficiente fue de 0,807, de esta manera expone un grado de correlación muy fuerte y directa, es decir, mientras exista un nivel alto de dirección por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto. Presentamos similares resultados a los de Callirgos, D. 2019, donde declara la asociación de la gestión administrativa y el desenvolvimiento laboral, hallando una correlación  $Rho=0,519$ ;  $p\_valor=0,000 << \alpha (0,05)$ , correlación moderada. Así mismo concertamos con Narutha 2019, quien puntualiza que la formación y crecimiento deficiente de habilidades de los jefes de hospitales no permite una eficiente gestión sanitaria. De igual forma convenimos con Surichaqui, E. 2017 que puntualiza que los protocolos de la gestión administrativa se enlazan con el desempeño laboral, llevando al armado de modelos de organización y gestión, los cuales originan ambientes de instrucción enfocados en el desarrollo, obteniendo una asociación alta con  $Rho=0,673$  y  $p=0,000$ . Por consiguiente el estudio se ajusta a lo informado por Chiavenato, I. 2010, definiendo a la dirección, como el proceso mediante el cual el gerente o directivo supervisa el trabajo de los empleados dando el ejemplo, dirigiendo antes que dar órdenes y motivándolos para que su labor tenga la calidad requerida.

Ante los datos adquiridos para el objetivo específico 4, expone que el valor de la significancia resultó ser 0,000 inferior a 0.05, por ello, se asiente la hipótesis alterna. El valor del coeficiente fue de 0,772, de esta manera expone un grado de correlación fuerte y directa, es decir, mientras exista un alto nivel de control por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto. Resultados que coinciden con Robbins, S. y Coulter, M. 2014, al sostiene que las

habilidades gerenciales se constituyen en una filosofía del trabajo orientada a potenciar la eficacia y eficiencia de las organizaciones, mediante la planificación de procesos. La presente investigación corrobora lo citado por Chiavenato, I. 2010, sosteniendo que el control, es la evaluación de lo actuado, para detectar posibles fallas o desvíos respecto de lo planificado, al detectarse permite corregir y tomar el control de lo actuado. De igual modo se puede decir que es la regulación de actividades de acuerdo a los planes, para asegurarse que los objetivos se cumplan, vigilando el desempeño de la institución.

## **VI. Conclusiones**

**Primera:** Para la hipótesis general se demuestra una correlación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales, el valor de la significancia resultó ser 0,000 con un valor del coeficiente de Spearman de 0.809, evidenciando un grado de correlación muy fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de gestión administrativa por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

**Segunda:** Para la hipótesis específica 1, se indica que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación y las habilidades gerenciales, el valor de la significancia resultó ser 0,000, el valor del coeficiente de Spearman fue de 0.771, por consiguiente declara un grado de correlación fuerte y directa, en definitiva, mientras que exista un nivel alto de planificación por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

**Tercera:** Para la hipótesis específica 2, Concluyó que el valor de la significancia resultó ser de 0,000, inferior a 0.05, ello manifiesta una correlación estadísticamente significativa entre la organización y las habilidades gerenciales, el valor del coeficiente de Spearman fue de 0.683, por tanto denota un grado de correlación fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de organización por los administrativos las habilidades gerenciales también presentarán un nivel alto.

**Cuarta:** Para la hipótesis específica 3, declara que existe una correlación estadísticamente significativa entre la dirección y las habilidades gerenciales, el valor de la significancia resultó ser 0,000, inferior a 0.05, el valor del coeficiente de Spearman fue de 0.807, certificando un grado de correlación muy fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de dirección por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

**Quinta:** Para la hipótesis específica 4, el valor de la significancia resultó ser 0,000, inferior que 0.05, demostrando una correlación estadísticamente significativa entre el control y las habilidades gerenciales, el valor del coeficiente tomó el valor de

0,772, por lo que denota un grado de correlación fuerte y directa, es decir, mientras que exista un nivel alto de control por los administrativos las habilidades gerenciales también presentará un nivel alto.

## **VII. Recomendaciones**

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

Segunda: Al director de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, planificar las actividades, para realizar una reformulación de los documentos de gestión administrativa y permitir un adecuado entendimiento de los procedimientos y del plan estratégico para la distribución de responsabilidades.

Tercera: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, para que organicen sus procesos, para realizar un mapeo de puestos y realizar un sistema que permita supervisar los procedimientos que evitan que la institución brinde una atención de calidad.

Cuarta: Al director de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, tenga el liderazgo para dirigir y plantear proyectos que puedan ayudar a la oportuna respuesta de los requerimientos de la Institución. Asimismo realizar en las áreas de logística y abastecimiento una inspección para poder determinar si las instalaciones están correctamente implementadas.

Quinta: Al Jefe de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, gestionar el control de las actividades de los servidores públicos, debido a que la capacidad de respuesta del estado es muy lenta, poniendo en evidencia las carencias de las competencias gerenciales, administrativas y de gestión entre los administrativos de la Dirección de Redes de Salud Lima Sur.

## REFERENCIAS

- 1 Niño de Guzmán, J. (2015). La cultura organizacional en el contexto de la globalización. *Apuntes Universitarios. Revista de Investigación*, 5(2), 19-40. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=467646280002>
- 2 Social Shared Corporate. 2018. Tendencias en recursos humanos para 2018. Social Shared. Recuperado de <https://bit.ly/2Zsfi6G>.
- 3 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. Recuperado de: <https://url2.cl/eSFFY>
- 4 Segredo, A. (2015). Organizational development. A look from the academic field. *Medical education*, 17(1), 3-8. <https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.09.002>
- 5 Marco, F. (2016). Introducción a la gestión y administración en las organizaciones. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- 6 Actualidad empresa. 2013. Eficacia, eficiencia y efectividad en el desempeño del trabajo. <http://actualidadempresa.com/eficacia-eficiencia-y-efectividad-en-el-desempeno-del-trabajo/>
- 7 Meléndez, C. (2011). Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales. Limusa.
- 8 Robbins, S. y Coulter, M. 2014. Administración (12ª ed.). México: Pearson Educación de México, S.A. de C.V. Versión Online disponible en: [https://www.academia.edu/36872626/Administracion\\_libro\\_12\\_edicion](https://www.academia.edu/36872626/Administracion_libro_12_edicion)
- 9 Anapan, L. (2019) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la ex Red Túpac Amaru, Lima 2018 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30565/Anapan\\_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30565/Anapan_BLE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 10 Cedeño, L. 2019. Programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano en una Escuela de Educación Básica del Guayas 2018 (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Piura, Perú. Recuperado de

- [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43113/Cede%c3%b1o\\_GLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43113/Cede%c3%b1o_GLH.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- 11 Padilla, C. 2018 La administración y la influencia en el desempeño laboral del Hospital Nacional Alberto Sabogal año 2018. Tesis de maestría Universidad César Vallejo, Piura, Perú.
  - 12 Callirgos, D.E. 2019. Gestión administrativa y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca – Cañete 2019 (Tesis de maestría). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos\\_DLC\\_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLC_DE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  - 13 Surichaqui, E. E. 2017. Gestión administrativa y desempeño laboral en los trabajadores del laboratorio de Essalud Grau 2016 (Tesis de maestría). Recuperada de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/16152>
  - 14 Cárdenas, C., Farías, G., & Méndez, G. 2017. ¿Existe Relación entre la Gestión Administrativa y la Innovación Educativa? Un Estudio de Caso en Educación Superior. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, XV (1), 19-35. Obtenido de <https://doi.org/10.15366/reice2017.15.1.002>.
  - 15 Sotomayor, G. (2016). Fases de proceso de gestión de cambio y competencias gerenciales en profesionales jefes de los centros de salud de la micro-red San Martín de Porres – Lima, 2016 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/7702>
  - 16 Cuevas, R., & Rodríguez, R. 2017. Responsabilidad social y ética profesional en la gestión de la administración pública y empresarial. Pensamiento & Gestión, XLII (42), 1-25. Obtenido de <https://doi.org/10.14482/pege.41.9704>
  - 17 García, F.J., Boom, E. y Molina, S. J. 2017. Habilidades del gerente en el clima organizacional del Sector Palmicultor en el departamento del Cesar. Colombia. Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 21 (2), pp. 1-21. Universidad Nacional de Misiones, Misiones, Argentina. Disponible en <http://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
  - 18 Paarima, Y., Ansah , A., & Adzo, A. (2020). Managerial Competencies of Nurse Managers in Ghana. Africa Journal of Nursing and Midwifery, 22(2), 1-20. <https://doi.org/10.25159/2520-5293/6969>

- 19 Romero, W. 2017. Gestión administrativa y los recursos humanos en las pymes de suministros electrónicos en el sector Norte de Guayaquil (tesis de Maestría). Universidad de Guayaquil. Guayaquil, Ecuador. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/16827/1/TESIS%20FINAL.pdf>
- 20 Narutha, N. (2019). Framework for Medical and Health Records Management Skills and Competency Development in Limpopo Public Hospitals to Support Healthcare Service Delivery in the Digital Era. *African Journal of Library, Archives & Information Science*, 29(2), 185–198. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=140834021&lang=es&site=eds-live>
- 21 Fanelli, S., Lanza, G., Enna, C., & Zangrandi, A. (2020). Managerial competences in public organisations: the healthcare professionals perspective'. *BMC Health Services Research*, 20(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>
- 22 Ávila, C. 2017. Implementación de la gestión por competencias en una entidad financiera. Universidad Central. Colombia. Recuperado de <https://bit.ly/3fxDhGt>.
- 23 Chiavenato, I. 2013. *Administración de Recursos Humanos (5° Ed)*. México: McGraw-Hill.
- 24 Chiavenato, I. 2006. *Introducción a la teoría general de la administración (Séptima ed.)*. (C. L. De la Fuente Chávez, & E. L. Montaña Serrano, Trads.) México D.F., México: McGraw-Hill / Interamericana.
- 25 Münch, L. 1997. *Fundamentos de administración: casos y prácticas (Segunda ed.)*. México D.F., México: Editorial Trillas S.A.
- 26 Briscoe, G .2019. *Administrative management. The institute of administrative managment*. Recuperado de <http://www.instam.org/index>
- 27 Daft, R. L. 2012. *Teoría y diseño organizacional*. México: Cenage Learning.
- 28 Chiavenato, I. 2010. *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- 29 Calero, J.D.P. 2017. *Gestión administrativa y calidad de los servicios en la Municipalidad provincial*. Huaral, 2015.



- 30 Fernández, E. (2010) Business administration: an interdisciplinary approach. Madrid: Paraninfo.
- 31 Garzón C., M. 2005 El desarrollo organizacional y el cambio planeado. Bogotá: Centro editorial Universidad del Rosario.
- 32 Uriarte. J. 2019 Control de gestión. Caracteristicas.co. 07-2019. Recuperado de: <https://www.caracteristicas.co/control-de-gestion>
- 33 Zhang, T. 2018. The responsibilities and attributes of managers today. (Master thesis, Vaasan Ammttikorkeakoulu University of applied sciences).Finland. Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/cf3f/43d7edb99a8e4f450e8ed32b59523e6e0be3.pdf>.
- 34 Katz, R. L. 2009. Skills of an Effective Administrator, (2nd Edition) (Originally Published in 1974), Harvard Business School Publishing, Boston, MA
- 35 Whetten , D., & Cameron, K. (2011). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson Educación.
- 36 Santa Cruz, A. (2017). Análisis de las competencias Gerenciales de los Jefes de establecimientos del primer nivel de atención de Salud. Geresia 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>
- 37 Myers, C., & Pronovost, P. (2017). Making Management Skills a Core Component of Medical Education. Academic Medicine, 92(5), 582-584. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000001627>
- 38 Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Editorial Mc.
- 39 Aslan, y Pamukcu (2017) Managerial competencies and impacto in manegement levels, International Journal od advanced research in Management and Social Sciences 6-9- September 2017. ISSN: 2278-6236 Recuperado de: <https://url2.cl/CMLtU>
- 40 Boom, C., Eckardt, E., Lepack, D. y Boselie, P. (2017). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. The international journal of Human Resource Management, 29 (1): 34-67. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380063>.

- 41 Quispe, E. and Gutiérrez, J. (2018) Directive competences and human resources management in the Educational Institutions of the Primary Level of the District of Ayacucho, 2017 (Master's Thesis). César Vallejo University. Recovered from <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28341>
- 42 Ramírez, J. Cerón, H. Cerón, A. and Maya, N. (2017). Management competencies based on business competitiveness: A correlational study. *Administrative and Finance Magazine*, 4 (12), 87-98. Mexico. Retrieved from [http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion\\_y\\_Finanzas/vol4num12/Revista\\_de%20Administraci%C3%B3n\\_y\\_Finanzas\\_V4\\_N12\\_7.pdf](http://www.ecorfan.org/bolivia/researchjournals/Administracion_y_Finanzas/vol4num12/Revista_de%20Administraci%C3%B3n_y_Finanzas_V4_N12_7.pdf)
- 43 Roegiers, X. (2017). Conceptual framework of competency education. Unesco. Retrieved from [http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciesassessment\\_spa.pdf](http://www.ibe.unesco.org/sites/default/files/resources/ipr4-roegiers-competenciesassessment_spa.pdf)
- 44 Steffensen, D., Parker, B. and Gang, I. (2019). Bringing “management” back to human resource management: a review and an agenda for future research. *Management Magazine*, 20 (10): 1-32. <https://doi.org/10.1177/0149206318816179>
- 45 Abdulrahim, A. A. y Elbashir, K.H. (2016). The Impact of Administrative Management's Quality on Improving Local Government in Khartoum An Applied Study on Karary Locality. *European Journal of Business and Management* Vol.8, (26) : <https://pdfs.semanticscholar.org/fcbd/639044feaefe3bc7f50ac52aae02352b05ee.pdf>
- 46 Peralta Beltrán, A. R., Bilous, A., Flores Ramos, C. R. and Bombón Escobar, C. F. (2020). The impact of teleworking and business administration. *Recimundo*, 4 (1), 326-335. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/76>
- 47 Kimberly, A. and Eddleston, M. (2017). “Toward Understanding Remote Workers” Management of Work–Family Boundaries: The Complexity of Workplace Embeddedness”, *Group and Organizational Management*, Vol. 42 No. 3, pp. 346-387. doi: [doi.org/10.1177/1059601115619548](https://doi.org/10.1177/1059601115619548)
- 48 Lockward, D. and Ailín, M. (2011). The role of trust in organizations through the different approaches or thoughts of the administration. *Science and*

- Society, XXXVI (3) 464-502. [Consultation date November 20, 2020]. ISSN: 0378-7680: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=870/87022526005>.
- 49 Fílardí, F., Castro, P., y Zaníní, M. (2020). Advantages and disadvantages of teleworking in Brazilian public administration: analysis of SERPRO and Federal Revenue experiences. *Cadernos EBAPE. BR*, 18(1), 28-46.
- 51 González Alonso, J., & Pazmiño Santacruz, M. (2015). Calculation and interpretation of Cronbach's Alpha for the case of validation of the internal consistency of a questionnaire, with two possible Likert-type scales. *Publishing Magazine*, 2 (1), 62-67.
- 52 Peralta, A., Bilous, A., Flores, C., Bombón, C. (2020) The impact of teleworking and business administration. *RECIMUNDO: Scientific Journal of Research and Knowledge*, 4 (1), 326-335. <https://cutt.ly/AfJ8fEE>
- 53 Aguilar, R. M. (2016). Burnout Syndrome in Administrative Workers of the Nezahualcóyotl Professional Academic Unit. Autonomous University of the State of Mexico, Professional Academic Unit of Nezahualcóyotl. Nezahualcóyotl State of Mexico: web. Obtained from [http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65869/Tesis%20Socorr o-split-merge.pdf? Sequence = 6 & isAllowed = y](http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/65869/Tesis%20Socorr%20o-split-merge.pdf?Sequence=6&isAllowed=y)
- 54 adero, L. J., Ulibarri, B. H., Pereyra, C. A., Paredes, C. F., & Briceño, G. M. (March 16, 2016). Burnout in Administrative Staff of a Higher Technological Education Institution in Yucatan, Mexico. *Electronic Journal of Psychology Iztacala*, 741 - 763. Obtained from <https://www.medigraphic.com/pdfs/epsicologia/epi-2013/epi133c.pdf>

**ANEXO 01: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Tipo de variable</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Tipo de respuesta</b>	<b>Niveles y/o Rangos</b>
<b>Gestión administrativa</b>	El gestión administrativa consta de cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección, control, asimismo con catorce indicadores, a su vez un cuestionario de 30 ítems, la escala de medición es escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi, nunca, nunca. Con sus tres niveles o rango: Malo, regular, buena.	Planeación	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica	<b>1-6</b>	Cualitativa	Ordinal	Politómica , Tipo Likert	Malo (24-56)
		Organización	Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas.	<b>7-12</b>			NUNCA (1)	Regular (57-88)
		Dirección	Equipos de trabajo Motivación y liderazgo Comportamiento organizacional.	<b>13-18</b>			A VECES (3)	Buena (89-120)
		Control	Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	<b>19-24</b>			CASI SIEMPRE (4)	SIEMPRE (5)

## ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES.

Fuente: Chamorro, J. (2019)

Variable	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Tipo de variable	Escala de medición	Tipo de respuesta	Niveles y/o Rangos
<b>Habilidades gerenciales</b>	Las habilidades gerenciales constan de tres dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales, asimismo con doce indicadores, a su vez un cuestionario de 30 ítems, la escala de medición es escala de Likert: siempre, casi siempre, a veces, casi, nunca, nunca. Con sus tres niveles o rango: Malo, regular, bueno.	Habilidades Técnicas	Planifica el trabajo. Fija metas. Administración efectiva del tiempo. Manejo de recursos materiales. Capacidad de negociación.	1 – 7	Cualitativa	Ordinal	Politémica, Tipo Likert	Malo (30-70)
		Habilidades humanas	Comunicación Trabajo en equipo. Toma decisiones adecuadas Soluciona problemas Empatía	8-17			NUNCA (1) CASI, NUNCA (2) A VECES (3)	Regular (71-110) Buena (111-150)
		Habilidades conceptuales	Capacidad organizacional Se anticipa a situaciones futuras. Fija objetivos y crea metas. Conocimientos en las área	18–30			CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)	

### ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES			
<b>Problema General.</b> <b>¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y las habilidades Gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?</b>	<b>Objetivo General.</b> Determinar la relación entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	<b>Hipótesis General.</b> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>			
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Nivel</b>
<b>Problemas Específicos</b> <b>¿Qué relación existe entre la dimensión planeación y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?</b>	<b>Objetivos Específicos</b> Determinar la relación entre la dimensión planeación y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	<b>Hipótesis Específicas</b> Existe relación significativa entre la dimensión planeación y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	Organización	Diagnostico situacional Toma de decisiones Metas y objetivos definidos. Elaboración de planes Administración estratégica	1-6	Política, Tipo Likert  Nunca (1)
			Dirección	Estructura organizativa. Documentos de gestión. Comunicación entre las unidades orgánicas. Equipos de trabajo Motivación y Liderazgo Comportamiento organizacional.	7-12	Casi nunca (2)  A veces (3)  Casi siempre (4)
<b>¿Cómo se relaciona la dimensión organización y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?</b>	Determinar la relación que existe entre la dimensión organización y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	Control	Evaluación de desempeño Medida de control administrativas Evaluación Cumplimiento de objetivos	19-24	Siempre (5)

			<b>Variable 2: Habilidades gerenciales.</b>			
¿Qué relación existe entre la dimensión dirección y las habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021?	Determinar la relación entre la dimensión dirección y la habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	Existe relación significativa entre la dimensión dirección y la habilidades gerenciales en el personal administrativo de la DIRIS Lima Sur 2021	Habilidades Técnicas	Planifica el trabajo. Fija metas. Administración efectiva del tiempo. Manejo de recursos materiales. Capacidad de negociación.	1 – 7	Politémica, Tipo Likert
			Habilidades humanas	Comunicación Trabajo en equipo. Toma decisiones adecuadas Soluciona problemas Empatía	8-17	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)
			Habilidades conceptuales	Capacidad organizacional Se anticipa a situaciones futuras. Fija objetivos y crea metas. Conocimientos en las áreas Culturas y costumbres	18–30	Siempre (5)

## ANEXO 4: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

**Instrumento: Gestión administrativa**

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	92,85	310,239	-,081	,841
I2	92,05	301,418	,080	,835
I3	92,60	298,042	,245	,828
I4	92,20	310,274	-,081	,839
I5	92,95	302,997	,051	,836
I6	92,05	291,734	,229	,830
I7	91,90	283,884	,450	,821
I8	92,40	286,674	,439	,822
I9	91,95	282,892	,534	,819
I10	92,50	278,789	,565	,817
I11	92,25	292,934	,251	,829
I12	92,65	321,818	-,377	,844
I13	92,60	277,937	,621	,816
I14	92,15	285,924	,466	,821
I15	92,45	282,997	,482	,820
I16	92,20	291,221	,260	,829
I17	91,95	279,418	,544	,818



I18	92,35	295,713	,251	,828
I19	92,35	274,871	,706	,813
I20	92,35	282,766	,450	,821
I21	92,60	269,516	,636	,813
I22	92,85	283,292	,510	,820
I23	91,80	285,537	,419	,823
I24	91,80	283,642	,473	,821
I25	92,30	286,221	,438	,822
I26	92,20	282,800	,543	,819
I27	92,65	281,503	,534	,819
I28	91,85	287,187	,395	,823
I29	92,00	303,895	,061	,834
I30	92,70	296,116	,229	,829

**Instrumento: Habilidad gerencial**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,852	24

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
I1	73,05	236,261	,156	,854
I2	74,25	250,303	-,254	,865
I3	74,20	224,274	,403	,847

I4	73,75	220,092	,539	,842
I5	74,05	216,576	,572	,841
I6	73,00	235,579	,138	,856
I7	73,70	211,484	,630	,838
I8	74,25	236,197	,160	,854
I9	73,80	220,379	,555	,842
I10	74,60	221,200	,443	,846
I11	74,35	215,187	,513	,843
I12	74,45	218,787	,555	,842
I13	73,40	226,989	,311	,851
I14	73,40	224,358	,385	,848
I15	73,90	223,779	,420	,846
I16	73,80	220,168	,540	,842
I17	74,25	222,724	,437	,846
I18	73,45	226,155	,339	,849
I19	73,60	229,305	,305	,850
I20	74,30	225,695	,385	,848
I21	74,20	220,274	,541	,842
I22	73,55	220,682	,538	,843
I23	74,25	217,882	,450	,845
I24	73,75	220,092	,539	,842

## ANEXO 5: INSTRUMENTOS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ENCUESTA

Estimado colaborador:

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

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

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

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

## ANEXO 6: INSTRUMENTOS DE HABILIDADES GERENCIALES

### Variable: Habilidades gerenciales

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

	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Habilidad por difundir indicadores de gestión.					
2	Habilidad para planificar un trabajo.					
3	Habilidad para ejecutar un trabajo.					
4	Habilidad para definir prioridades.					
5	Habilidad para fijar metas.					
6	Excelente iniciativa y espíritu emprendedor.					
7	Habilidad para una administración efectiva del tiempo.					

	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>					
8	Gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.					
9	Excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.					
10	Excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.					
11	Iniciativa y espíritu emprendedor.					
12	Habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.					
13	Habilidad para tomar decisiones adecuadas.					
14	Habilidad para manejar crisis.					
15	Habilidad para solucionar problemas.					
16	Habilidad de empatía con sus compañeros.					
17	Excelente habilidad de coaching.					
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>					
18	Flexibilidad del pensamiento.					
19	Analiza situaciones desde diversas perspectivas.					
20	Capacidad de mantener objetivos de la organización.					
21	Aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.					
22	Se anticipa a situaciones futuras.					
23	Habilidad por definir indicadores de gestión.					
24	Habilidad por fijar objetivos					
25	Habilidad por precisar metas					
26	Excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.					
27	Excelente habilidad de síntesis y análisis.					
28	Conocimiento de herramientas informáticas.					
29	Conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.					
30	Amplio conocimientos de otras culturas y costumbres.					

## ANEXO 7: CUADRO DE FUERZA DE COEFICIENTES DE CORRELACIÓN

REGLAS PRÁCTICAS ACERCA DE LA FUERZA DE LOS COEFICIENTES DE CORRELACIÓN	
DESCRIPCIÓN DE LA FUERZA	RANGO DE COEFICIENTE
Muy fuerte	$\pm 0.81$ a $\pm 1.0$
Fuerte	$\pm 0.61$ a $\pm 0.8$
Moderada	$\pm 0.41$ a $\pm 0.6$
Débil	$\pm 0.21$ a $\pm 0.4$
Ninguna	$\pm 0.00$ a $\pm 0.2$

Fuente: Johnnalid González G.

**ANEXO 8: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión planeación</b>							
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	X		X		X		
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	X		X		X		
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	X		X		X		
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	X		X		X		
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	X		X		X		
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>Dimensión organización</b>							
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	X		X		X		
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	X		X		X		
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	X		X		X		
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	X		X		X		
	<b>Dimensión dirección</b>							
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	X		X		X		
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	X		X		X		
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	X		X		X		
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	X		X		X		
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	X		X		X		
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	X		X		X		
	<b>Dimensión control</b>							
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	X		X		X		
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	X		X		X		

21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	X			X		
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	X			X		
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	X			X		
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas	X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SI HAY SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []    No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: \_\_\_\_\_ HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina \_\_\_\_\_ DNI: \_\_\_\_\_ 09333287 \_\_\_\_\_

Grado y Especialidad del validador: \_\_\_\_\_ DOCTORA EN EDUCACIÓN \_\_\_\_\_

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

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

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

Lima, 21 de mayo del 2021.

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

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



N°	DIMENSIONES / ítems Dimensión planeación	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	X		X		X		
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	X		X		X		
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	X		X		X		
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	X		X		X		
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	X		X		X		
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>Dimensión organización</b>							
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	X		X		X		
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	X		X		X		
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	X		X		X		
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	X		X		X		
	<b>Dimensión dirección</b>							
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	X		X		X		
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	X		X		X		
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	X		X		X		
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	X		X		X		
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	X		X		X		
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	X		X		X		
	<b>Dimensión control</b>							
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	X		X		X		
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	X		X		X		

21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	X			X			
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	X			X			
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	X			X			
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas	X			X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador: JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ DNI: 45620749

Grado y Especialidad del validador: PSICOLOGIA CLÍNICA Y DE LA SALUD

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

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

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

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

Lima, 18 de junio del 2021.

N°	DIMENSIONES / ítems Dimensión planeación	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos.	X		X		X		
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada	X		X		X		
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen	X		X		X		
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal	X		X		X		
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos	X		X		X		
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones	X		X		X		
	<b>Dimensión organización</b>							
7	La institución cuenta con un organigrama funcional	X		X		X		
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar	X		X		X		
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional	X		X		X		
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones	X		X		X		
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos	X		X		X		
12	Se cuenta con el diseño de cargos de acuerdo a las funciones organizacionales	X		X		X		
	<b>Dimensión dirección</b>							
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo	X		X		X		
14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse.	X		X		X		
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo	X		X		X		
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina	X		X		X		
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas	X		X		X		
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias	X		X		X		
	<b>Dimensión control</b>							
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones	X		X		X		
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos	X		X		X		

21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos	X				X		
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias	X			X			
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas	X			X			
24	Se promueven políticas para el control de las metas de las áreas	X			X			

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_ SI HAY SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** \_\_\_\_\_ ORIHUELA SALAZAR, Jimmy      **DNI:** \_\_\_\_\_ 25580673

**Grado y Especialidad del validador:** \_\_\_\_\_ PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL \_\_\_\_\_

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

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

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

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

Lima, 28 de Junio del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del experto informante

**ANEXO 9: CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO HABILIDADES GERENCIALES**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>							
1	Los directores poseen habilidades por difundir indicadores de gestión.	X		X		X		
2	Los gestores cuentan con habilidad para planificar un trabajo.	X		X		X		
3	Los jefes conservan habilidades para ejecutar un trabajo.	X		X		X		
4	Los directivos poseen habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
5	Los gerentes cuentan con habilidad para fijar metas.	X		X		X		
6	Los representantes guardan una excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
7	Los directores poseen habilidades para una administración efectiva del tiempo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>							
8	Los directivos tienen la gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	X		X		X		
9	Los gestores guardan la excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	X		X		X		
10	Los jefes cuentan con la excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	Los directores poseen de iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
12	Los representantes conservan la habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	X		X		X		
13	Los jefes tienen la habilidad para tomar decisiones adecuadas.	X		X		X		
14	Los gestores gozan de habilidades para manejar las crisis.	X		X		X		
15	Los directivos poseen habilidades para solucionar problemas.	X		X		X		
16	Los representantes tienen la habilidad de empatía con sus compañeros.	X		X		X		
17	Los directores tienen una excelente habilidad de coaching.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>							
18	Los jefes impulsan la flexibilidad del pensamiento.	X		X		X		
19	Los directivos analizan situaciones desde diversas perspectivas.	X		X		X		
20	Los representantes tienen la capacidad de mantener los objetivos de la organización.	X		X		X		

21	Los gerentes aducen problemas sin perjudicar a los integrantes.	X				X	
22	Los jefes se anticipan a situaciones futuras.	X			X		
23	Los directivos poseen la habilidad para definir indicadores de gestión.	X			X		
24	Los directores cuentan con habilidades por fijar objetivos	X			X		
25	Los gerentes tienen la habilidad por precisar metas	X			X		
26	Los directivos conservan excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.	X			X		
27	Los jefes tienen excelente habilidad de síntesis y análisis.	X			X		
28	Los representantes poseen conocimientos de herramientas informáticas.	X			X		
29	Los directores poseen conocimientos de normas y procedimientos como guías de trabajo.	X			X		
30	Los gerentes cuentan con amplios conocimientos de otras áreas.	X			X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable []  No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

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

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

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

Lima, 21 de mayo del 2021.

  
Firma del Experto Informante.  
Especialidad

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>							
1	Los directores poseen habilidades por difundir indicadores de gestión.	X		X		X		
2	Los gestores cuentan con habilidad para planificar un trabajo.	X		X		X		
3	Los jefes conservan habilidades para ejecutar un trabajo.	X		X		X		
4	Los directivos poseen habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
5	Los gerentes cuentan con habilidad para fijar metas.	X		X		X		
6	Los representantes guardan una excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
7	Los directores poseen habilidades para una administración efectiva del tiempo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>							
8	Los directivos tienen la gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	X		X		X		
9	Los gestores guardan la excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	X		X		X		
10	Los jefes cuentan con la excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	Los directores poseen de iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
12	Los representantes conservan la habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	X		X		X		
13	Los jefes tienen la habilidad para tomar decisiones adecuadas.	X		X		X		
14	Los gestores gozan de habilidades para manejar las crisis.	X		X		X		
15	Los directivos poseen habilidades para solucionar problemas.	X		X		X		
16	Los representantes tienen la habilidad de empatía con sus compañeros.	X		X		X		
17	Los directores tienen una excelente habilidad de coaching.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>							
18	Los jefes impulsan la flexibilidad del pensamiento.	X		X		X		
19	Los directivos analizan situaciones desde diversas perspectivas.	X		X		X		
20	Los representantes tienen la capacidad de mantener los objetivos de la organización.	X		X		X		

21	Los gerentes aducen problemas sin perjudicar a los integrantes.	X			X				
22	Los jefes se anticipan a situaciones futuras.	X			X				
23	Los directivos poseen la habilidad para definir indicadores de gestión.	X			X				
24	Los directores cuentan con habilidades por fijar objetivos	X			X				
25	Los gerentes tienen la habilidad por precisar metas	X			X				
26	Los directivos conservan excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.	X			X				
27	Los jefes tienen excelente habilidad de síntesis y análisis.	X			X				
28	Los representantes poseen conocimientos de herramientas informáticas.	X			X				
29	Los directores poseen conocimientos de normas y procedimientos como guías de trabajo.	X			X				
30	Los gerentes cuentan con amplios conocimientos de otras áreas.	X			X				

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: JUAN JOSE GABRIEL ARTICA MARTINEZ DNI: 45620749

Grado y Especialidad del validador: PSICOLOGIA CLÍNICA Y DE LA SALUD

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

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

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

Lima, 18 de Junio del 2021.

G. Artica Martínez  
 PSICOLOGO  
 C.P. P. 3332

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



N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Dimensión 1 Habilidades técnicas</b>							
1	Los directores poseen habilidades por difundir indicadores de gestión.	X		X		X		
2	Los gestores cuentan con habilidad para planificar un trabajo.	X		X		X		
3	Los jefes conservan habilidades para ejecutar un trabajo.	X		X		X		
4	Los directivos poseen habilidad para definir prioridades.	X		X		X		
5	Los gerentes cuentan con habilidad para fijar metas.	X		X		X		
6	Los representantes guardan una excelente iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
7	Los directores poseen habilidades para una administración efectiva del tiempo.	X		X		X		
	<b>Dimensión 2 : Habilidades humanas</b>							
8	Los directivos tienen la gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	X		X		X		
9	Los gestores guardan la excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.	X		X		X		
10	Los jefes cuentan con la excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	X		X		X		
11	Los directores poseen de iniciativa y espíritu emprendedor.	X		X		X		
12	Los representantes conservan la habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	X		X		X		
13	Los jefes tienen la habilidad para tomar decisiones adecuadas.	X		X		X		
14	Los gestores gozan de habilidades para manejar las crisis.	X		X		X		
15	Los directivos poseen habilidades para solucionar problemas.	X		X		X		
16	Los representantes tienen la habilidad de empatía con sus compañeros.	X		X		X		
17	Los directores tienen una excelente habilidad de coaching.	X		X		X		
	<b>Dimensión 3 : Habilidades conceptuales</b>							
18	Los jefes impulsan la flexibilidad del pensamiento.	X		X		X		
19	Los directivos analizan situaciones desde diversas perspectivas.	X		X		X		
20	Los representantes tienen la capacidad de mantener los objetivos de la organización.	X		X		X		

21	Los gerentes aducen problemas sin perjudicar a los integrantes.	X				X		
22	Los jefes se anticipan a situaciones futuras.	X				X		
23	Los directivos poseen la habilidad para definir indicadores de gestión.	X				X		
24	Los directores cuentan con habilidades por fijar objetivos	X				X		
25	Los gerentes tienen la habilidad por precisar metas	X				X		
26	Los directivos conservan excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.	X				X		
27	Los jefes tienen excelente habilidad de síntesis y análisis.	X				X		
28	Los representantes poseen conocimientos de herramientas informáticas.	X				X		
29	Los directores poseen conocimientos de normas y procedimientos como guías de trabajo.	X				X		
30	Los gerentes cuentan con amplios conocimientos de otras áreas.	X				X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: ORIHUELA SALAZAR, Jimmy DNI: 25580673

Grado y Especialidad del validador: PSICOLOGO CLINICO ORGANIZACIONAL

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

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

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

Lima, 28 de junio del 2021.



.....  
Firma del experto informante

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



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LAUCATA ALARCÓN KARIN JESSICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y HABILIDADES GERENCIALES DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA SUR 2021", 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.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
KARIN JESSICA LAUCATA ALARCÓN <b>DNI:</b> 10029265 <b>ORCID</b> 0000-0003-3369-7070	Firmado digitalmente por: KLAUCATA el 19-07-2021 20:27:39

Código documento Trilce: TRI – 0137207