



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital
Militar, Guayaquil 2022**

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

AUTORA:

Clavijo Silva, Jazmin del Pilar (orcid.org/0000-0002-1121-7243)

ASESORA:

Dra. Diaz Espinoza, Maribel (orcid.org/0000-0001-5208-8380)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mis padres Ysidro y Diana quienes me han dado su apoyo incondicional su amor, paciencia y esfuerzo la cual me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, a mis hijos Nain y Alan Jiménez por ser mi motivación cada día durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia en especial a mis abuelos porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Agradecimiento

Expreso mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes. Mi sincero agradecimiento a las autoridades y personal de enfermería que labora en el Hospital General de la Segunda división del Ejército, por confiar en mí, abrireme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento de salud . De igual manera mis agradecimientos a la Universidad Cesar Vallejo, a mis profesores quienes con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, gracias a cada una de ustedes por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional. Finalmente quiero expresar mi más grande y sincero agradecimiento a la Dra. Maribel Díaz Díaz, principal colaboradora durante todo este proceso, quien con su dirección, conocimiento, enseñanza y colaboración permitió el desarrollo de este trabajo.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos.....	22
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
IV. CONCLUSIONES	38
IIV. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS.....	40
Anexos	46

Índice de tablas

Tabla 1. Población de estudio	19
Tabla 2. <i>Validación de expertos</i>	21
Tabla 3. <i>Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach</i>	21
Tabla 4. <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a</i>	23
Tabla 5. <i>Coefficiente de correlación de Spearman entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar.</i>	24
Tabla 6. <i>Coefficiente de correlación de Spearman entre habilidades conceptuales y funciones administrativas en el Hospital Militar</i>	25
Tabla 7. <i>Coefficiente de correlación de Spearman entre habilidades técnicas y funciones administrativas en el Hospital Militar</i>	26
Tabla 8. <i>Coefficiente de correlación de Spearman entre habilidades humanas y funciones administrativas en el Hospital Militar</i>	27
Tabla 9. <i>Nivel de desarrollo gerencial en el Hospital Militar</i>	28
Tabla 10. <i>Nivel de las dimensiones del desarrollo gerencial en el Hospital Militar</i>	29
Tabla 11. <i>Nivel de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022</i>	30
Tabla 12. <i>Nivel de las dimensiones de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022</i>	31

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de desarrollo gerencial en el Hospital Militar, Guayaquil 2022.....	28
Figura 2. Nivel de las dimensiones del desarrollo gerencial en el Hospital Militar	29
Figura 3. Nivel de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022.....	30
Figura 4. Nivel de las dimensiones de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022	31

Resumen

El presente estudio fundamentado en la gestión de políticas de la salud, tuvo como objetivo establecer la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022. Por su propósito, la presente investigación es de tipo básica, descriptiva correlacional; con enfoque cuantitativo y de tipo transversal, no experimental, aplicado a una muestra de 139 individuos que forman parte del personal de enfermería, para lo cual se utilizó un cuestionario bajo la escala de Likert. Los resultados determinaron que existe una significativa positiva moderada, entre las variables desarrollo gerencial (habilidades conceptuales, técnicas, humanas) y funciones administrativas (planificación, organización, dirección) con un (Rho de Spearman de 0,521**; $p=0,000$); así también se efectuó el análisis de las dimensiones de las variables y su relación, se estableció una correlación dimensión habilidades conceptuales y funciones administrativas (Rho de Spearman de 0,216; $p=0,011$); se estableció una correlación dimensión habilidades técnicas y funciones administrativas (Rho de Spearman de 0,679; $p=0,000$); se estableció una correlación dimensión habilidades humanas y funciones administrativas (Rho de Spearman de 0,630; $p=0,071$).

Palabras clave: Desarrollo gerencial, funciones administrativas, planificación, organización, dirección

Abstract

This study, based on the management of health policies, aimed to establish the relationship between managerial development and administrative functions in the Military Hospital, Guayaquil 2022. Due to its purpose, this research is of a basic, descriptive, correlational type; with a quantitative and cross-sectional, non-experimental approach, applied to a sample of 139 individuals who are part of the nursing staff, for which a Likert scale questionnaire was used. The results determined that there is a significant positive moderate, between the variables managerial development (conceptual, technical, human skills) and administrative functions (planning, organization, direction) with a (Spearman's Rho of 0.521**; $p=0.000$); thus, the analysis of the dimensions of the variables and their relationship was also carried out, a correlation of the conceptual skills dimension and administrative functions was established (Spearman's Rho of 0.216; $p=0.011$); A correlation between technical skills and administrative functions was established (Spearman's Rho of 0.679; $p=0.000$); a correlation between human skills dimension and administrative functions was established (Spearman's Rho of 0.630; $p=0.071$).

Keywords: Management development, administrative functions, planning, organization, direction

I. INTRODUCCIÓN

Cedeño et al. (2018) Indican que la gestión de las instituciones de salud a nivel mundial está atravesando por una crisis en el sector lo cual constituye un problema de fraccionamiento para los usuarios que no pueden alcanzar servicios médicos hospitalarios, por ello las personas que gerencia y administran los sistemas de salud requieren un conjunto de conocimientos, habilidades y técnicas de manera armónica que permita proporcionar llevar a cabo una secuencia de acciones para alcanzar objetivos. Así, Rodríguez et al. (2018) menciona que una administración hospitalaria depende del 50% de la capacidad del gerente de ponerlo en práctica y que dirija eficientemente el grupo.

Otra parte la situación laboral en los colaboradores del sector salud ha ido en desmedro en los últimos años, en varios aspectos como son las condiciones laborales, en el aspecto económico sino también en lo referente a las inadecuadas, insuficientes formas de gestionar de parte de los responsables de guiar una organización, debido a la falta de conocimiento y no aplicación de las funciones administrativas para el desempeño del cargo, siendo los efectos evidentes reflejados en el quehacer del personal de enfermería lo cual alcanza niveles de verdadera afectación tanto en el aspecto personal como laboral (Organización Mundial de la Salud, 2017).

En países de América Latina como Perú se ha observado que el sistema de salud ha presentado una gran fragmentación y brechas negativas en recursos humanos en el área asistencial, debido a la ineficaz gestión de la salud (Leon y Cconchoy, 2020). En Colombia debido a un proceso de descentralización en el sector salud se alcanzó cambios estructurales sobre todo en la gestión de las instituciones en lo que corresponde a disponer de personal idóneo y competente para gerencias en un ambiente de autonomía (Viana y Moreno, 2018). En Argentina comprende varias dimensiones de regulación que permite la formación de los profesionales con los saberes, destrezas y conceptos para promover equipos de salud interdisciplinarios para la gestión de servicios de salud (Organización Panamericana de la Salud, 2017).

En lo que respecta a Ecuador, y debido a la presión que se ejerce en el sistema de salud debido a la emergencia sanitaria por COVID-19, reflejo un índice alto en la demanda de servicios de atención médica y hospitalaria, por ello a través de la Constitución ecuatoriana se determina garantizar la salud como un derecho de todos los ciudadanos, a través de políticas públicas en lo social, económico, cultural y educativo. (Grupo FARO, 2020), cabe recalcar que las áreas gerenciales se enfocan en un buen desempeño de habilidades administrativas y gerenciales que generen desarrollo institucional (Vera, 2017).

Por lo cual, varias de las instituciones de salud efectúan una gestión basada en las funciones administrativas como son: control, supervisión y dirección que a pesar de lograr una adecuada atención más allá de las necesidades de la realidad de los usuarios se ha generado incertidumbre, así que el país atraviesa por procesos de cambios estructurales del Estado, sus formas de organización y el desarrollo gerencial con el fin de dar cumplimiento a los derechos consagrados en la Carta Magna (Ministerio de Salud Pública, 2014).

Entonces, en el Hospital militar se han observado deficiencias en el desarrollo gerencial por medio de una breve observación, en el caso de la pandemia COVID-19, lo cual ha ocasionado un bajo cumplimiento de las funciones administrativas, esto se debe al desconocimiento de las habilidades gerenciales necesarias, para un adecuado manejo de los recursos. De lo anteriormente expuesto se plantea el problema general sobre ¿Cuál es la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022?

La presente investigación se justifica teóricamente debido a que se contribuirá a mejorar los conocimientos y que los mismos permitan complementar a los ya adquiridos respecto al desarrollo gerencial y funciones administrativas en una institución de salud, así como también permitirá establecer las correlaciones entre las mencionadas variables. La justificación práctica hace referencia a que por medio de los resultados que se obtengan se tendrá a disposición de las autoridades y administradores del Hospital Militar con el propósito de fortalecer las habilidades gerenciales coadyuvando al desarrollo organizacional. En lo que se refiere a la justificación metodológica es la presente investigación la misma proporcionara los

instrumentos validados por expertos que servirán de referencia para futuras investigaciones, dichos instrumentos darán paso a la comprobación de hipótesis así como la aplicación de la prueba de confiabilidad respecto al desarrollo gerencial y las funciones administrativas.

Entonces, se considera como objetivo general de este estudio es: Establecer la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022 y los objetivos específicos siguientes: 1. Identificar la relación entre habilidades conceptuales y funciones administrativas; 2. Identificar la relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas; y 3. Identificar la relación entre habilidades humanas y funciones administrativas.

Para finalizar, la hipótesis general será que: Existe relación significativa entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022 y las hipótesis específicas siguientes: 1. Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y funciones administrativas; 2. Existe relación significativa entre relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas, y 3. Existe relación significativa entre habilidades humanas y funciones administrativas.

II. MARCO TEÓRICO

Paredes et al. (2021) en su estudio realizado en Perú respecto a desarrollo gerencial y planificación, cuyo propósito fue determinar la relación de desarrollo gerencial y planificación, el estudio fue tipo básico, correlacional, de método inductivo - deductivo, aplicado a una muestra censal de 101 trabajadores. Se observaron cómo resultado una relación significativa entre las variables de estudio con un p-valor de 0 y un valor de Tau-b de Kendall de 0.294, por otra parte también se observó un nivel de habilidades directivas como parte del desarrollo gerencial es regular del 63.4% y un nivel regular planificación del 51.5%. Los autores concluyeron que mayor percepción sobre el desarrollo gerencial mejores resultados se tendrá en la planificación.

Vega (2020) en su investigación efectuada en Perú, sobre habilidades gerenciales y organización, la cual estableció como objetivo determinar la relación de las habilidades gerenciales y organización, la metodología del estudio fue correlacional de carácter no experimental, aplicado a 94 profesionales de salud. Los resultados mostraron que existe una correlación lineal positiva del $Rho = 0.781$ entre habilidades gerenciales y organización de la institución. Por lo que el autor concluyo que mientras las habilidades gerenciales aumenten la satisfacción laboral también lo hará.

Lizama (2021) en su artículo Incidencia de las habilidades gerenciales en la organización del puesto de salud, se planteó el objetivo determinar la incidencia de las habilidades gerenciales conceptuales en un centro de salud. El estudio fue de tipo explicativo no experimental, de carácter cuantitativo, aplicado a una población de 50 colaboradores. Los resultados observados indican que el nivel de significancia fue de 0.253 y el valor de $p = 0.061$. Llegándose a concluir que existe relación entre variables, por lo cual se explica que las habilidades gerenciales no explican la variabilidad de la variable organización de manera conjunta.

Díaz et al. (2018) en su investigación relacionado a la Influencia de competencias gerenciales y la organización, estudio efectuado en Perú, con el propósito de determinar si existe la influencia entre competencias gerenciales y la gestión por resultados, el estudio fue de carácter cuantitativo – correlacional –causal. Los

resultados evidenciados presentan que existe una relación entre las variables de estudio con un $p= 0.000$, y un índice de 0.675. Concluyendo que las competencias gerenciales y la organización influyen en la imagen institucional, por lo cual se requiere contar con personal idóneo que manifieste que cuenten con los conocimientos sobre competencias gerenciales para la organización adecuada de las actividades diarias con lo cual se obtengan resultados positivos.

Galván (2020) en su investigación referente a Habilidades gerenciales y su relación con la gestión (planificación, organización y dirección), con la finalidad de establecer el nivel de relación de las habilidades gerenciales con la gestión sanitaria, el estudio fue cuantitativo, correlacional simple, aplicado a una muestra de 64 jefes y gerentes de la red de salud, los resultados evidenciaron un nivel alto de gestión sanitaria de 20% y se concluyó que se presenta una relación significativa entre habilidades gerenciales y el proceso administrativo sanitario con Rho de Spearman de 0.89 y un $p - \text{valor} = 0.000$, es decir que mayor aumento de habilidades gerenciales a su vez se incrementa la gestión (aplicación de funciones administrativas) en el establecimiento de salud.

García et al. (2017) en su artículo sobre habilidades gerenciales y proceso administrativo, con su objetivo caracterizar las habilidades gerenciales que poseen los gerentes, para lo cual la metodología utilizada fue de tipo no experimental – descriptiva, misma que se aplicó a una población de 8 gerentes. Los resultados evidenciaron que las habilidades gerenciales se centran en las siguientes dimensiones que se atribuyeron más alto porcentaje conocimiento especializado con el 50%; motivación con 66.67% y creatividad con 66.67%, por otro lado los indicadores liderazgo, reflexión, innovación y comprensión de la tecnología mostraron porcentaje de casi nunca. Los autores concluyeron que un nivel medio de habilidades gerenciales permita alcanzar las metas organizacionales por medio de las funciones administrativas, así también se llegó a identificar que las habilidades gerenciales necesitan fortalecerse por medio de un entrenamiento corporativo.

En un artículo realizado en México respecto a la influencia de las habilidades gerenciales y la planificación, cuyo propósito fue medir la influencia del desarrollo

gerencial con planificación y comunicación, como factor interno, para lo cual la metodología utilizada fue cualitativa, correlacional-causal. Los resultados evidenciaron que existe una relación estrecha entre habilidades gerenciales y planificación con un $r= 0.716$ y $p> 0.01$; una relación entre habilidades gerenciales y comunicación con un $r= 0.798$ y $p>0.01$. Se llegó a concluir que a mayores habilidades gerenciales permite un cambio organizacional dinámico considerando a todos los miembros de la organización como factor primordial. (Leyva et al., 2018)

Paucar y Navinta (2017) en su investigación sobre las habilidades gerenciales y proceso administrativo, se planteó el objetivo describir cómo se desarrolla las habilidades gerenciales. La metodología fue de tipo cuantitativo de carácter no experimental, que se aplicó a una muestra de 41 personas. Los resultados evidenciaron que la habilidad gerencial empleada para la gestión del recurso humano es la técnica con un 32%, así también se evidencia que las habilidades gerenciales influyen en un 88% en el desarrollo laboral. El autor concluyó que no se ha dado la debida importancia a las habilidades gerenciales.

Urbina (2017) en su estudio respecto a la comunicación y trabajo en equipo en un hospital, cuya finalidad fue determinar la asociación entre la comunicación interna y el trabajo en equipo, siendo un estudio cuantitativo, correlacional aplicado a una muestra de 158 colaboradores, los resultados evidenciados demostraron una relación significativa entre comunicación y trabajo en equipo con un valor Chi2 de p - valor de $0.001 > 0.05$, apreciándose una tabla cruzada que el 52% del personal presenta una mala comunicación, y el 99% nivel bajo de trabajo en equipo. Concluyendo que al existir una mala comunicación se genera un trabajo individual.

A nivel nacional se tiene:

Guarnizo (2018) en su investigación sobre habilidades gerenciales para la función administrativa del talento humano, cuyo objetivo fue establecer las competencias y habilidades gerenciales que poseen las autoridades, el estudio fue de tipo mixto, correlacional aplicado a una población de 824 funcionarios, los resultados evidenciaron que en un 60% el desarrollo organizacional permite cumplir objetivos institucionales; el 54.85% considera que las autoridades no poseen las condiciones

y capacidad para el manejo de conflictos laborales que es parte de las funciones administrativas; por otro lado se evidencia un liderazgo autocrático en un 31.6%. Se concluye que existe relación entre desarrollo gerencial y la mejora de la gestión del talento humano, con un nivel de significancia del 0,05 y un Chi^2 del 7.85

Lojan et al. (2022) en su artículo sobre habilidades gerenciales que inciden en la toma de decisiones en una institución de salud con el objetivo de identificar las habilidades gerenciales que requiere un director de una casa de salud, la investigación fue de carácter documental a través de diferentes bases científicas. Los resultados mostraron que las principales habilidades que se debe poseer para un desarrollo gerencial son liderazgo, comunicación asertiva, toma de decisiones, motivación para un gerente hospitalario y que le permita un flujo de actividades oportunas. Se llegó a concluir que los gerentes deben ser capaces de establecer el momento oportuno para la práctica de sus habilidades gerenciales en relación a las funciones administrativas.

Montero (2020) en su investigación análisis de la función administrativa en un hospital cuyo objetivo fue realizar una evaluación a la situación actual sobre la gestión administrativa al hospital IESS de Babahoyo. La metodología utilizada fue cualitativa, de tipo no experimental de corte transversal. A través de los resultados se observó un 16.8% en la toma de decisiones como habilidad gerencial, el 31% considera que existe la falta de planificación, en cuanto a supervisión se observa un 17.4% de control de las actividades. Se concluyó que las funciones administrativas están constituidas de cuatro factores; planeación, dirección, organización y control mismos que presentan deficiencias en la gestión de la casa de salud.

En relación a las teorías de las variables de estudio se empezara con la variable **desarrollo gerencial**, que según la **teoría de Koontz**, (2012) que ha permitido poner en evidencia que para el logro de empresas sobresalientes y exitosas requieren de ser dirigidas por personas altamente capaces y con las competencias y habilidades gerenciales que lleve hacia el logro de objetivos institucionales, lo cual depende de una función gerencial que garantice una selección adecuada para las funciones asignadas, siendo que dentro del proceso de desarrollo organizacional

debe centrarse en la mejoría e innovación, lo cual implica capacitación continua e introducción de enseñanzas que permiten un cambio que contemplen objetivos estratégicos, tecnológicos, estructurales y de comportamiento (López et al., 2019; Mondragon, 2017).

Por otra parte, en lo referente a la Teoría a salud, dentro de la cual se encuentra formada por determinantes, según lo expresado por Lalonde en 1974, el mismo que denominan a los determinantes del estado de salud de los individuos, siendo que aquellos que son de responsabilidad multisectorial del estado y políticos; y, los de responsabilidad del sector salud directamente, dentro del cual está el accionar del estado en beneficios de la población, en lo que respecta a la vigilancia y control, promoción y actuación directa en otros factores de la salud; los determinantes relacionados con los estilos de vida, siendo estos los ambientales, genéticos y biológicos; y, finalmente los que se asocian con la atención sanitaria que se brinda a la población. (Villar, 2017)

Por ello, se manifiesta que la administración hospitalaria requiere ser difundida permitiendo el empoderamiento de todo el personal, considerando que el éxito de la misma depende de un 50% de la capacidad del gerente para dar cumplimiento a los objetivos establecidos, por ello la importancia del desarrollo gerencial radica en establecer que debe realizar los gerentes, como debe hacerlo y los resultados que se espera de su gestión, pues los mismos tienen la responsabilidad de dirigir eficientemente para lo cual requiere de conocimientos técnico, humanos y conceptuales. (Rodriguez et al., 2018)

Así, se menciona que el desarrollo gerencial o habilidades gerenciales son consideradas aquellas destrezas requeridas para manejar la propia vida así como la de las demás personas, es decir, son las estrategias mediante la práctica administrativa, con diversos recursos y estrategias, así como los atributos de la personalidad y estilos de dirección que se interlacen directamente con resultados de la organización (Vanegas, 2017). Es decir según Suriaga y Gamboa (2017), existe interrelación y que se superponen considerando que las habilidades son un

conjunto de respuestas complejas y que requieren flexibilizarse de acuerdo a diferentes situaciones

Por su parte Rodríguez et al.(2018) manifiesta que desarrollo gerencial se constituye como un serie de características que un gerente debe tener y ponerlas en practica de maner eficiente en el transcurso del desarrollo de sus funciones, de esta manera desarrollo gerencial se compone de factores conductuales, que son el conjunto de acciones que cada individuo ejecuta que lo llevan a lograr ciertos resultados, cabe señalar que no son atributos de la personalidad, factores controlables, que permiten demostrar, practicar, mejorar al individuo y los factores desarrollables, que se basa en el mejoramiento a través de la práctica y retroalimentación.

En base a lo anterior, se menciona que el desarrollo gerencial establece las acciones de cada persona y que la consecuencia de dichas acciones genera resultados para un determinado grupo, es decir, son atributos personales de cada individuo y que permiten un desempeño eficaz de las actividades que no son comunes para todos.

De esta manera las dimensiones de desarrollo gerencial consideradas para el presente estudio son la formuladas por Rodríguez et al., (2018)

Habilidades conceptuales.- Para Rodríguez et al. (2018) esta habilidad permite al gerente analizar a la organización como un todo, lo cual da lugar a coordinar e interpretar conceptos y prácticas, analizar, producir y planificar tomando en consideración el medio interno y externo, considerando que la gente llega a comprender a su organización, siendo necesario que el mismo cuente con conocimientos respecto a planificación, organización, finanzas, toma de decisiones, cultura organizacional y como dichos factores influyen en el desarrollo de la organización. Por otro lado, Vera (2017) menciona que esta habilidad se refiere a la dirección de los colaboradores considerando las responsabilidades clave del ejecutivo de ayudar a su personal proporcionando respuestas a las inquietudes. Asimismo, esta dimensión se refiere a la vinculación a las actividades en todos los niveles de la organización esto a través del pensamiento creativo, innovación y

conceptualización, así como el liderazgo es un factor primordial (Suriaga & Gamboa, 2017). Siendo sus indicadores los siguientes: Responsabilidad, productividad, eficacia, eficiencia

Responsabilidad, que dentro del ámbito de la salud la responsabilidad se enmarca por los cambios que vayan en pro al respeto de los derechos de los colaboradores por medio de medidas flexibles y no tolerantes con prácticas abusivas, es decir que las actuaciones deben ser con el propósito de contribuir de manera activa y voluntaria a mejorar el entorno (Terán et al. 2017). En relación al indicador Productividad, mismo que se refiere al volumen de producción y los recursos utilizados que permiten un nivel de producción, a través del uso de varios factores productivos durante la prestación del servicio y que permita satisfacer las necesidades de la sociedad. (Fontalvo et al., 2018)

De ahí la importancia del indicador Eficacia, siendo la finalidad de lograr metas bajo condiciones ideales, es decir, que ayuden al máximo de consecución de objetivos; por su parte el indicador Eficiencia, al medir el grado en las actividades inherentes al sistema de salud enfocado para la consecución de metas sociales maximizando los recursos disponibles, con el fin de obtener los mejores resultados (Ramón et al., 2017).

En cuanto a la relación entre las habilidades conceptuales y funciones administrativas, estas habilidades son conocidas como estratégicas o intelectuales, pues permiten la formulación de ideas y el desarrollo de nuevos conceptos para la solución a los problemas que se relaciona a las nociones modernas de las funciones administrativas, debido a que las habilidades conceptuales permitirá reconocer las oportunidades para la toma de decisiones críticas y que deben ir en relaciona a los recursos disponibles en la organización, convirtiéndose en importantes para un desarrollo gerencial las habilidades que den lugar al trabajo en equipo, la interacción y la comunicación. (López et al.,2019)

Dimensión 2: Habilidades técnicas.- Para Rodriguez et al. (2018) esta habilidad se enfoca en la capacidad de emplear en su beneficio o para el equipo los conocimientos especializados y experiencia. Para Vera (2017) son aquellas que se

enmarcan en las competencias que cada persona adquiere a través de la educación y estudios previos y la especialización en distintas áreas, y que permita ser proactivo en las funciones que lo requiera. Por su parte Suriaga y Gamboa (2017) mencionan que son las herramientas necesarias para dirigir al equipo de trabajo en base a su conocimiento y experiencia como elementos fundamentales. Asimismo, López et al. (2019) considera que estas habilidades están dadas por el discernimiento y la práctica en el desarrollo de procesos así como la aplicación de herramientas y técnicas en el transcurso de su vida profesional. Sus indicadores: toma de decisiones, trabajo en equipo.

Toma de decisiones, siendo que gestores de los sistemas de salud requieren enfrentar la toma de medidas correctivas, lo cual es relacionado con la planificación, control, gestión y control de las actividades, de ahí que la toma de decisiones la conforman una serie de componentes que interactúan para la consecución de objetivos (Arraudo et al., 2020). Otro de los indicadores y que se relaciona al anterior está el indicador el trabajo en equipo, considerado como una estrategia que permite la compatibilización en los diferentes procesos del que es objeto la atención de salud, es decir es la sincronización de las actividades entre los usuarios internos, considerando la habilidad y destreza que cada uno puede aportar para conllevar al cumplimiento de metas (Paravic y Lagos, 2021).

Romero (2018) en su estudio para determinar la correlación entre desarrollo gerencial y la **toma de decisiones** como indicador de la dimensión habilidades técnicas, observándose una relación significativa ($p = 0.000$ y un nivel de correlación positiva intensa de 0.701),. Demostrándose que sin lugar a dudas se origina relación entre la variables desarrollo gerencial y las funciones administrativas y sus dimensiones.

Dimensión 3: Habilidad humana.- Rodriguez et al.(2018) manifiestan que es habilidad se enfoca en trabajar con otras personas y entenderlas y motivarles de manera individual, con el proposito de desarrollar las tareas. Asimismo, la habilidad humana refiere a interactuar con los diferentes grupos humanos y que se logra el intercambio de información con cualquier nivel jerárquico (Vera, 2017). Por otro, lado, Suriaga y Gamboa (2017) consideran a esta dimension como la capacidad

que tiene el líder que se relaciona con el grupo, por lo cual se considera las competencias sociales y comunicativas del individuo, y de su capacidad de motivar. Por su parte, López et al. (2019) considera que las habilidades humanas permiten interactuar con las personas, dando lugar a que el gerente intercambie y coopere con sus colaboradores, es decir generando relaciones personales para trabajar, guiar y motivar a los demás de su entorno laboral. En consecuencia sus indicadores son: motivación, sentido de pertenencia, empatía

Motivación, que es reconocida como un estado interno que activa y direcciona todos los diversos factores que provoca, mantienen y dirigen la conducta hacia un objetivo, y que generan actitudes que se centran en el comportamiento permitiendo alcanzar el éxito (Marin y Placencia, 2017). El siguiente indicador el Sentido de pertenencia, mismo que se refiere a adoptar una postura o realizar determinada acción la cual está fundamentada en las experiencias particulares, para satisfacer una necesidad (Huerta, 2018). En clara la relación de los anteriores indicadores con la Empatía, que tiene sus orígenes griegos, y hace referencia a tener en consideración el sentir de otras personas, en lo que respecta a salud se refiere a la capacidad de descubrir y observar al otro tanto en sus dimensiones cognitivas y emocionales, es decir está dado por la comprensión de las necesidades del paciente y por ende se centran en lo humano. (Triana, 2017).

Finalmente, se puede observar que según un estudio efectuado por Custodio et al (2020) se pudo observar que las habilidades gerenciales o desarrollo gerenciales tienen una estrecha relación con motivación mismo que es un indicador de la dimensión Dirección que es parte de las funciones administrativas, observándose una coeficiente de correlación de Pearson de 0.724 evidenciándose una existe una relación fuerte positiva.

En cuanto a la variable funciones administrativas, está la teoría científica de la administración planteada **por Taylor en 1925**, en la cual se menciona que los aspectos primordiales para la administración son: el planeamiento, ordenamiento, la coordinación y la inspección, este planteamiento, hace referencia a la ejecución de tareas, los tiempos y movimientos que van en beneficio de la organización (Panta y Masías, 2017). Entonces, la teoría de Taylor se enmarca en el proceso

productivo con el propósito de incrementar la productividad y eficiencia, por lo que es necesario sustituir la improvisación y el empirismo por la gestión científica, que permita enriquecer el trabajo por medio del estímulo a los individuos, por lo cual la esencia de la obra de Taylor hace referencia a cuatro principios, como son: principio de planeamiento, que se refiere a sustituir el trabajo espontáneo, sino basado en procedimientos; el principio de preparación, que permite una selección de los colaboradores de acuerdo a sus aptitudes y habilidades para un mejor desempeño; el principio de control, que permite verificar que el trabajo sea ejecutado eficientemente; principio de ejecución, lo cual da lugar a la asignación de responsabilidades para la ejecución del trabajo con disciplina (Almenza et al., 2018).

Complementando lo anterior, con la teoría de Taylor se pretendía dentro de la administración científica mejores resultados y a partir del siglo XXI alcanzar eficiencia y eficacia organizacional a través de la integración de conocimiento, habilidades, competencias, destrezas y valores, para el logro de objetivos organizacionales, dando la importancia a las funciones principales de la administración; destacando la gestión organizacional para el logro de competitividad (Morales, 2018).

Por su parte, Chiavenato (2002), define a las funciones administrativas como el proceso sistemático para realizar las actividades en base a métodos, permitiendo una interrelación entre la planeación, organización, dirección con la finalidad de lograr los objetivos. (Florez, 2019), por su parte, Mendoza (2017) considera que las funciones administrativas son el proceso que permite dirigir de manera eficaz a la institución, para lo cual, es necesario determinar las etapas que la conforman y proporciona a la institución una adecuada administración. Se menciona que las funciones administrativas se enmarcan en la importancia de la gestión administrativa, que tiene un carácter sistemático que permite acciones coherentes que van dirigidas a la consecución de los objetivos, de ahí que las funciones administrativas son: planear, organizar, dirigir y controlar, esto permite la implementación de cambios organizacionales que vayan acorde a las exigencias del día a día.

Por otro lado Florez (2019) indica que las funciones administrativas es la doctrina que orienta dentro del ámbito social, que comprende el conjunto de acciones que permiten una gestión efectiva en las distintas áreas de una organización, de ahí la importancia de la aplicabilidad de una correcta gestión por medio de las distintas formas de administración en conjunto con los sistemas administrativos y las diferentes herramientas gerenciales. Para Morales (2018) las funciones administrativas permiten formar un argumento por medio de políticas, objetivos que muevan las acciones humanas encaminadas al logro de objetivos

De acuerdo a Chiavenato (2002) las dimensiones de las funciones administrativas que serán consideradas en el presente estudio son las siguientes:

Dimensión Planificación.- Es considerada la primera función administrativa pues permite el planteamiento de objetivos institucionales para el desempeño organizacional, a través de la cual se considera aspectos como costo-beneficio, presupuestos, entorno legal, elementos contractuales, entre otros. Por ello la importancia de que un gerente hospitalario cuenta con estrategias que permitan establecer las acciones futuras, para lo cual, es necesario la determinación de los objetivos, pronosticar, la definición de condiciones para el desarrollo de actividades y prever posibles problemas (Rodriguez et al., 2018).

Es pertinente mencionar que los indicadores que conforman esta dimensión son: Recursos humanos, que desde varios puntos de vista se señala que es un conjunto de conocimientos, experiencias, motivaciones, habilidades, competencias y técnicas que cada individuo posee y puede aportar a la organización, por ello se constituye el principal factor que garantiza el funcionamiento de las diversas áreas de una institución (Peñalver, 2018). Por su parte Armijos et al.(2019) menciona que la gestión de los recursos humanos, es entendida como la realización de diversas acciones enfocadas a la obtención de un beneficio de la organización con el propósito de establecer un clima laboral armonioso. Así también, otro de los indicadores es los Programas, mismo que en el sector salud es considerado al conjunto coherente e integrado de actividades y de servicios, que debe ser ejecutados sucesivamente, con los recursos disponibles y que coadyuven al logro

de objetivos determinados en concordancia con los problemas de salud (Segura, 2018)

Dimensión Organización.- Es considerado como la función que permite la asignación, distribución de tareas al personal de las diferentes áreas de un hospital con el propósito de alzar una meta, es decir permite lograr el compromiso entre dos o más individuos de manera estructurada, de ahí que las actividades que se efectúa dentro de la dimensión organización, aclarar los requisitos de los puestos de trabajo, con la finalidad de tener eficiencia administrativa facilitando de este modo alcanzado los objetivos hospitalarios (Rodríguez et al., 2018). Con su indicador, coordinación, mismo que es considerado el agrupamiento de las actividades necesarias para el logro de objetivos, y que dentro del proceso gerencial implica la toma de decisiones, de tal manera se coopere en los distintos procesos (Hernandez, 2018).

Dimensión Dirección.- De acuerdo lo mencionado por Rodríguez et al.(2018) esta dimensión que permite influir, guiar, motivar e involucrar a todos los miembros de la institución. Se refiere a la inclusión de motivación a los colaboradores a través de la comunicación de tareas, por lo que se dice que es la función que orienta a los diferentes miembros de la organización. Siendo sus indicadores: La motivación, misma que es considerada como la sumatoria de la actitud del personal y las condiciones del medio ambiente laboral (Hernandez, 2018). Otro de los indicadores es la comunicación, considerado como el proceso de emisión y recepción de mensajes basado en las relaciones dentro de la organización, o externo, puede ser, con otras organizaciones, así Gary (1995) menciona que es el proceso que recolecta información pertinente a la organización y los sucesos que tienen ocurrencia en la misma (Ramos et al., 2017). Finalmente, se encuentra el indicador supervisión, que se constituye como la actividad técnica y especializada que tiene el propósito de utilizar de manera racional los factores para la realización de los procesos, enfocada en mejorar la productividad y desarrollo del personal, proveyendo de las mejores condiciones laborales (Hernandez, 2018).

Es importante reconocer que los conocimientos gerenciales y administrativos se encuentran relacionados constituyéndose en un reto en la gestión sanitaria, pues

se requieren competencias científicas respecto al cuidado a su vez sobre el proceso de gestionar con la finalidad de lograr una atención en salud de calidad, es por ello que los conocimientos gerenciales y funciones administrativas en el profesional de salud coadyuva al reconocimiento de situaciones a intervenir asegurando el cuidados de calidad en los individuos, la familia y el colectivo en general (Gaviria et al., 2018).

El desarrollo gerencial o habilidades gerenciales en la actualidad se relaciona con consolidación de los conocimientos y las capacidades, que permitan direccionar hacia una ejecución optima de las funciones administrativas, de ahí que las habilidades gerenciales se basan en el liderazgo, comunicación efectiva y motivación, lo cual permite una interacción eficaz con los colaboradores y por ende facilita su participación en los procesos administrativos que generan valor a la organización (Guerrero, 2017, p.28).

Finalmente, se puede decir que las funciones administrativas se relacionan entre sí para su funcionamiento, por lo tanto se puede de hablar de un orden lógico para llevarse a cabo un proceso eficiente que ligado con el desarrollo gerencial puesto que el gerente hospitalario debe poner en práctica una serie de habilidades o competencias con el fin de lograr los objetivos institucionales.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

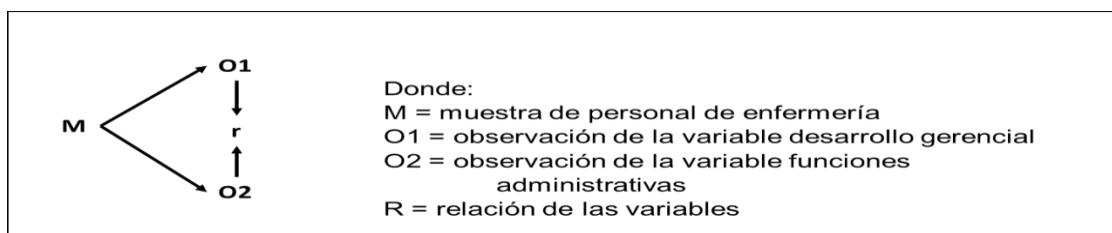
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de carácter cuantitativo, debido a que las variables establecidas se medirán con valores numéricos por lo que se requirió del uso del análisis estadístico (Monje, 2017). La investigación fue de tipo básica, siendo que la misma se enfoca en los conocimientos y teorías sobre las variables de estudio Desarrollo organización y funciones administrativas. (Hernández et al.,2014)

3.1.2 Diseño de investigación

Así mismo el estudio fue de diseño no experimental, pues este estudio se realizó sin manipular de manera deliberada las variables, y únicamente se observó el fenómeno que se estudia. (Maguiña, 2021). También, fue transversal debido a que se indagara sobre información en un momento determinado (Hernández et al., 2014).

Será de nivel correlacional – descriptivo debido a que se examinará la relación entre variables en un momento dado, es decir está orientada a realizar la descripción y establecer el grado de relación entre las variables de estudio (Hernández et al., 2014).



3.2. Variables y operacionalización

Las variables de estudio serán: Desarrollo organizacional y funciones administrativas

Variable dependiente: Desarrollo gerencial

Definición conceptual: Rodriguez et al.(2018) manifiesta que desarrollo gerencial se constituye como un serie de caracteriticas que un gerente debe tener y ponerlas en practica de maner eficiente en el transcurso del desarrollo de sus funciones.

Definición operacional: Permite la medición de las habilidades conceptuales, técnicas y humanas que cada individuo posee para el logro de objetivos en común.

Dimensiones:

Habilidades conceptuales, **Indicadores:** Responsabilidad, productividad, eficacia, eficiencia

Habilidades técnicas, **Indicadores:** Toma de decisiones, trabajo en equipo

Habilidades humanas, **Indicadores:** Motivación, sentido de pertenencia, empatía.

Escala de medición: ordinal

Variable Dependiente: funciones administrativas

Definición conceptual: Según Chiavenato (2002) las funciones administrativas o proceso administrativo es la doctrina que orienta dentro ámbito social, que comprende el conjunto de acciones que permiten una gestión efectiva en las distintas áreas de una organización (Florez, 2019).

Definición operacional: Es la interrelación entre las dimensiones planificación, organización, dirección, que se desarrollan de manera ordenada y cronológica con el propósito del logro de objetivos institucionales.

Dimensiones:

Planificación: **Indicadores:** Recursos humanos, programas,

Organización: Indicador: coordinación,

Dirección: **Indicadores:** Motivación, comunicación, supervisión

Escala de medición: Likert ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Es considerada como población al conjunto de personas o cosas que tienen similares características, y que son seleccionados bajo determinados criterios (Arias et al., 2016). En la presente investigación la población fue el personal de

enfermería del Hospital Militar que se encuentre laborando de manera permanente, siendo su número 139 que pertenecen al personal de enfermería.

Los criterios de inclusión fueron: a) Personal de enfermería que laboren en la institución b) Personal de enfermería que responda todos los ítems del cuestionario. Y los criterios de exclusión fueron: a) Personal de enfermería que se encuentren de vacaciones o licencia b) Personal de enfermería que no responda todos los ítems del cuestionario c) Personal de enfermería que sean contratadas.

3.3.2 Muestra

Para López (2004) la muestra es un subconjunto del universo o de la población en la cual se realiza el estudio, la cual se puede obtener mediante fórmula. La muestra está constituida por toda la población, debido a que la misma será censal, y estará conformada por 139 profesionales de enfermería, mismos que están conformados de la siguiente manera:

Tabla 1.

Población de estudio

Genero	Numero	%
Hombres	55	40
Mujeres	84	60
Total	139	100

3.3.3 Muestreo

El muestreo según Otzen y Manterola (2017) es la técnica empleada para la extracción de la muestra y depende del criterio del investigador. En la presente investigación el muestreo fue no probabilística, debido a que la muestra es pequeña y manejable, por lo cual no se aplicó ninguna fórmula, por lo que fue la totalidad de la población, y se tomó de lunes a viernes en el horario de (8:00am a 4:00pm), de lunes a viernes, en la primera mitad del mes de junio de 2022.

3.3.4 La unidad de análisis

La unidad de análisis será el personal de enfermería

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Para Casas et al. (2003) la técnica de la encuesta permite la toma metódica y ordenada de información lo cual facilita el procesamiento de datos. (Silvestre & Huaman, 2019)

Instrumento

Para Silvestre y Huaman (2019) mencionan que el instrumento permite que el investigador para el levantamiento de información, y se empleó para la presente investigación fue el cuestionario.

Se utilizó la encuesta como técnica para indagar sobre desarrollo gerencial se empleara el cuestionario de construcción propia, que ayudo a determinar el nivel de desarrollo gerencial del personal de enfermería, el mismo consta de 3 dimensiones, 20 ítems, con la escala de medición de Likert. Así mismo, se usará como instrumento para recolectar datos para determinar las funciones administrativas del personal de enfermería adaptado a la institución estuvo estructurado por tres dimensiones y 10 ítems y con la escala Likert, ya que simplifica el llenado y facilita su interpretación.

Validación y Confiabilidad

Validación

“La validez se considera el grado en que un instrumento mide de manera real la variable” (Hernández et al., 2014). La validez de los instrumentos se lo realizo por medio del juicio de expertos, los mismos que evaluaron los criterios de pertinencia, relevancia y claridad en valoración del 1 al 3 bajo el índice de Lawsher. De este modo se obtuvo como resultados para la variable Desarrollo Gerencial un índice de 0.875 para la variable funciones administrativas un índice de 0.867

Tabla 2.*Validación de expertos*

Experto	Grado académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Mgs.		Aplicable
2	Mgs.		Aplicable
3	Mgs.		Aplicable
4	Mgs.		Aplicable

Confiabilidad

Con los resultados de la prueba piloto, ayudo a determinar la confiabilidad del instrumento, mediante la prueba estadística de Alfa de Cronbach para obtenerse un valor mínimo de 0,8 equivalente a aceptable.

Tabla 3.*Prueba de Confiabilidad Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	Omega de Mc Donald	Numero de Ítems	Niveles
0.759	0.891	20 ítems Variable desarrollo gerencial	Bueno
0.816	0.870	15 ítems Variable funciones administrativas	Bueno

3.5 Procedimientos

En el presente estudio los procedimientos que se realizaron para la obtención de datos serán mediante los siguientes pasos:

Se procedió a la adaptación del cuestionario a la realidad del Hospital, seguidamente se procederá a obtener la validación de contenido por juicio de expertos explicados antes. Se solicitaran los permisos y autorización para aplicar la encuesta en su institución, dirigida a la Gerencia de la misma con la debida explicación del objetivo del estudio. Se obtuvo la información verbal del consentimiento informado al personal de enfermería. Se realizó la aplicación de prueba respetando el anonimato de la información obtenida y su tratamiento de

confidencialidad y no juzgando por la información obtenida. Se estableció la frecuencia de la aplicación para la obtención de resultados más confiables. Estableciendo (lunes, miércoles y viernes de 8am-12am; martes y jueves de 12pm-5pm). Aplicación de cuestionario en el área: Donde el personal de salud será capacitado para realizar el proceso de recolección de datos aplicando el cuestionario validado, siempre manteniendo un clima de respeto y confidencialidad.

3.6 Método de análisis de datos

El tratamiento de los datos se ha realizado mediante una base de datos anónima y codificada con el programa MS Excell®. El análisis de los datos se ha hecho con el programa SPSS® v. 25.

Para comparar los criterios de valoración entre ambas variables se realizara, inicialmente, el test con una prueba de Kolmogorov-Smirnov para comprobar la bondad de ajuste a la normalidad de cada una de las variables analizadas en este estudio. Siendo un p mayor o igual a 0.05 el indicativo de distribución normal. Es así, que se observó como resultado de los datos una distribución no normal por lo que se utilizó la prueba Rho de Spearman para determinar la correlaciona entre variables y dimensiones-.

3.7 Aspectos éticos

Durante y posterior de la presente investigación, se respetó la honestidad intelectual de los autores, fuentes consultadas, así como también fue necesario el consentimiento previo del personal de enfermería plasmándose en la aceptación verbal. No fue necesario la aprobación por un Comité de ética, considerando las características del estudio y la legislación vigente, así como también, respetando la privacidad del personal que participo en la investigación. Por otra parte, se consideró el Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo, que se basa en el Art. 6. Sobre honestidad, lo cual demostrara que el estudio investigativo es transparente. Así también el Art. 3, respecto a la integridad y autonomía de las personas (Universidad Cesar Vallejo, 2016).

IV. RESULTADOS

Tabla 4.

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov^a

	Estadístico	gl	Sig.
Desarrollo gerencial	,089	139	,023
H. conceptuales	,111	139	,000
H. técnicas	,112	139	,000
H. humanas	,157	139	,000
Funciones administrativas	,087	139	,012
Planificación	,171	139	,000
Organización	,180	139	,000
Dirección	,341	139	,000

En la tabla 4 se presenta los valores de la prueba Kolmorov –Smirnov que fue aplicada considerando que la muestra de estudio fue mayor a 50 participantes, evidenciándose que las variables Desarrollo gerencial y funciones administrativas y sus respectivas dimensiones una distribución no normal ($p < 0.05$). Por lo cual los valores obtenidos para el contraste de hipótesis se utiliza la prueba estadística Rho de Spearman.

ESTADISTICA INFERENCIAL

Objetivo General

Establecer la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Tabla 5.

Coeficiente de correlación de Spearman entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar.

			Funciones administrativas
Rho de Spearman	Desarrollo gerencial	Coeficiente de correlación	,521**
		Sig. (bilateral)	,000
		d	moderado
		N	139

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Prueba de hipótesis

Criterio de decisión estadística

Si $p < .01$: Se rechaza la H_0

Si $p > .01$: Se rechaza la H_0

Decisión estadística: Se rechaza la H_0 a nivel de significancia de 0.001

Se observa en la tabla 5 que existe relación significativa positiva moderada, de tamaño de efecto mediano entre las variables desarrollo gerencial y funciones administrativas. Esto se debe a un Rho de Spearman de 0,521** y un nivel de significancia bilateral de (0,000), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, y se rechaza la nula, lo que permite asumir que a mayor desarrollo gerencial mayor será el nivel de las funciones administrativas.

Objetivo específico 1.

Identificar la relación entre habilidades conceptuales y funciones administrativas

Tabla 6.

Coeficiente de correlación de Spearman entre habilidades conceptuales y funciones administrativas en el Hospital Militar

		Funciones administrativas	
Rho de Spearman	H. conceptuales	Coeficiente de correlación	,216*
		Sig. (bilateral)	,011
		d	pequeña
		N	139

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Se observa en la tabla 6, que existe relación significativa positiva baja de tamaño de efecto pequeño entre la dimensión habilidades conceptuales y funciones administrativas. Esto se debe a un Rho de Spearman de 0,216 y un nivel de significancia bilateral de (0,011) que es menor al tabulado (0,05), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre habilidades conceptuales y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, y se rechaza la nula, lo que permite asumir que a mayores habilidades conceptuales mayor será el nivel de las funciones administrativas.

Objetivo específico 2.

Identificar la relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas

Tabla 7.

Coeficiente de correlación de Spearman entre habilidades técnicas y funciones administrativas en el Hospital Militar

			Funciones administrativas
Rho de Spearman	H. técnicas	Coeficiente de correlación	,679**
		Sig. (bilateral)	,000
		d	Moderado
		N	139

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Se observa en la tabla 7, que existe relación significativa positiva moderada con tamaño de efecto grande entre la dimensión habilidades técnicas y funciones administrativas. Esto se debe a un Rho de Spearman de 0,679 y un nivel de significancia bilateral de (0,000) por lo tanto se acepta la hipótesis alterna Existe relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, y se rechaza la nula, lo que permite asumir que a mayores habilidades técnicas mayor será el nivel de las funciones administrativas.

Objetivo específico 3.

Identificar la relación entre habilidades humanas y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Tabla 8.

Coefficiente de correlación de Spearman entre habilidades humanas y funciones administrativas en el Hospital Militar

		Funciones administrativas	
Rho de	H. humanas	Coefficiente de correlación	,630**
Spearman		Sig. (bilateral)	,071
		d	Moderado
		N	139

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

Nota: d= tamaño del efecto; N: Muestra

Se observa en la tabla 8, que existe relación significativa positiva moderada con tamaño de efecto grande entre la dimensión habilidades humanas y funciones administrativas. Esto se debe a un Rho de Spearman de 0.630 y un nivel de significancia bilateral de (0,071), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna Existe relación entre habilidades humanas y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, y se rechaza la nula, lo que permite asumir que a mayores habilidades humanas mayor será el nivel de las funciones administrativas.

RESULTADOS DESCRIPTIVOS

Tabla 9.

Nivel de desarrollo gerencial en el Hospital Militar

Nivel	Frecuencia	%
Alto	46	33.00
Medio	14	10.45
Bajo	79	57.00
TOTAL	139	100.00

Nota: Cuestionario sobre Desarrollo gerencial en el Hospital Militar, Guayaquil, 2022

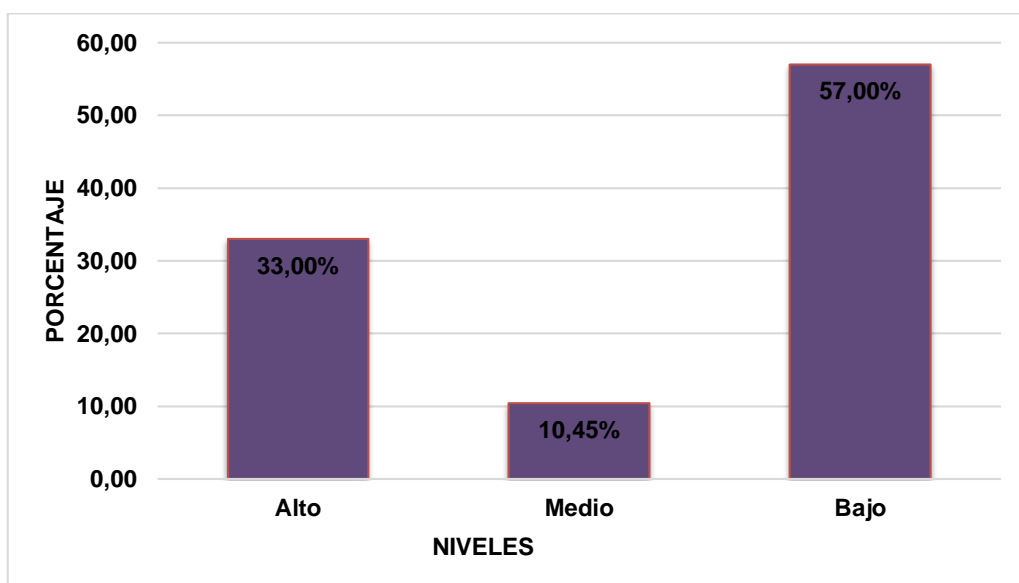


Figura 1.

Nivel de desarrollo gerencial en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Interpretación:

En la tabla 9, se puede evidenciar el predominio de un nivel bajo en el desarrollo gerencial con un porcentaje de (57.00%); sin embargo, se observa un nivel alto del 33.00%; y, un nivel medio del (10.45%).

Tabla 10.

Nivel de las dimensiones del desarrollo gerencial en el Hospital Militar

DIMENSIONES	NIVELES						N	Total %
	ALTO		MEDIO		BAJO			
	F	%	F	%	F	%		
Habilidades conceptuales	38	27.34	21	15.00	80	57.55	139	100
Habilidades técnicas	3	2.16	5	3.60	131	94.24	139	100
Habilidades humanas	29	20.86	33	23.02	77	55.40	139	100

Nota: Cuestionario sobre desarrollo gerencial en el Hospital Militar, Guayaquil, 2022

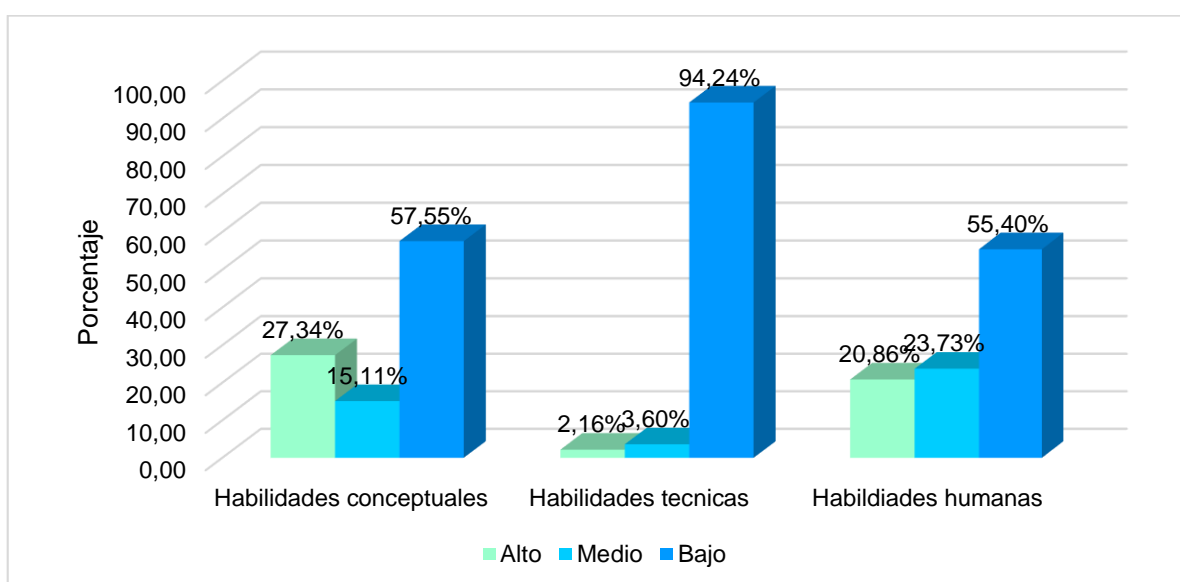


Figura 2.

Nivel de las dimensiones del desarrollo gerencial en el Hospital Militar

Interpretación

En la tabla 10, los resultados se puede evidenciar el predominio de un nivel bajo en las dimensiones del desarrollo gerencial; así un nivel bajo en habilidades conceptuales (57.55%); habilidades técnicas (94.24%); y, en habilidades humanas con un (55.40%); seguido de un nivel medio habilidades conceptuales (15.11%); habilidades técnicas (3.60%); y, en habilidades humanas con un (23.02%); y nivel alto habilidades conceptuales (27.34%); habilidades técnicas (2.16%); y, en habilidades humanas con un (20.86%).

Tabla 11.

Nivel de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Nivel	Frecuencia	%
Alto	27	19.00
Medio	5	3.73
Bajo	107	77.00
TOTAL	139	100

Nota: Cuestionario sobre Funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil, 2022

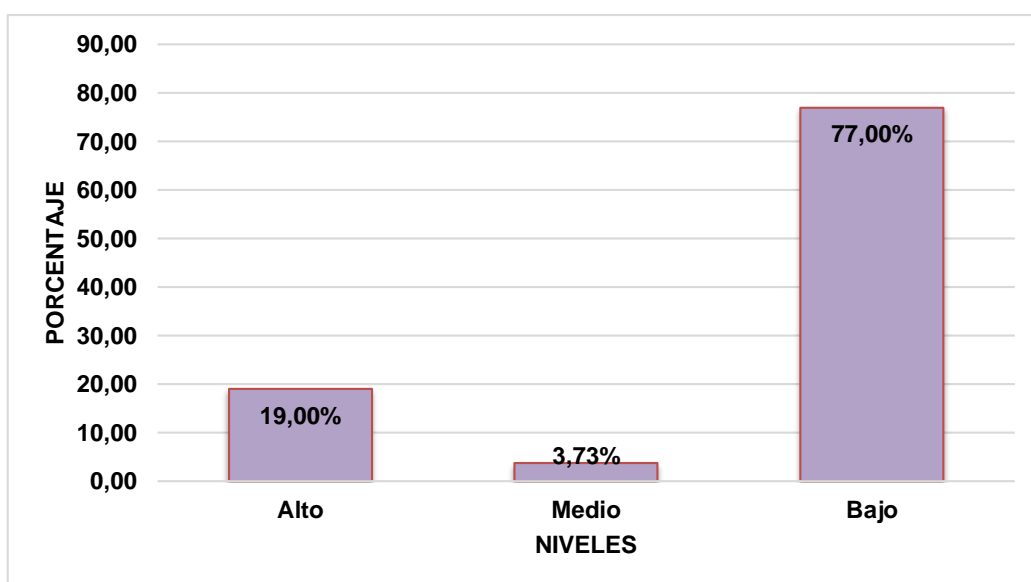


Figura 3.

Nivel de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Interpretación

En la tabla 11, se puede evidenciar el predominio de un nivel bajo en las funciones administrativas con un porcentaje de (77.00%); sin embargo, se observa un nivel alto del 19.00%; y, un nivel medio del (3.73%).

Tabla 12.

Nivel de las dimensiones de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

Dimensiones	Niveles						N	Total %
	Alto		Medio		Bajo			
	F	%	F	%	F	%		
Planificación	14	10.07	11	7.91	114	82.01	139	100
Organización	11	7.91	18	12.95	110	79.14	139	100
Dirección	16	11.51	21	15.11	102	73.38	139	100

Nota: Cuestionario sobre Funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil, 2022

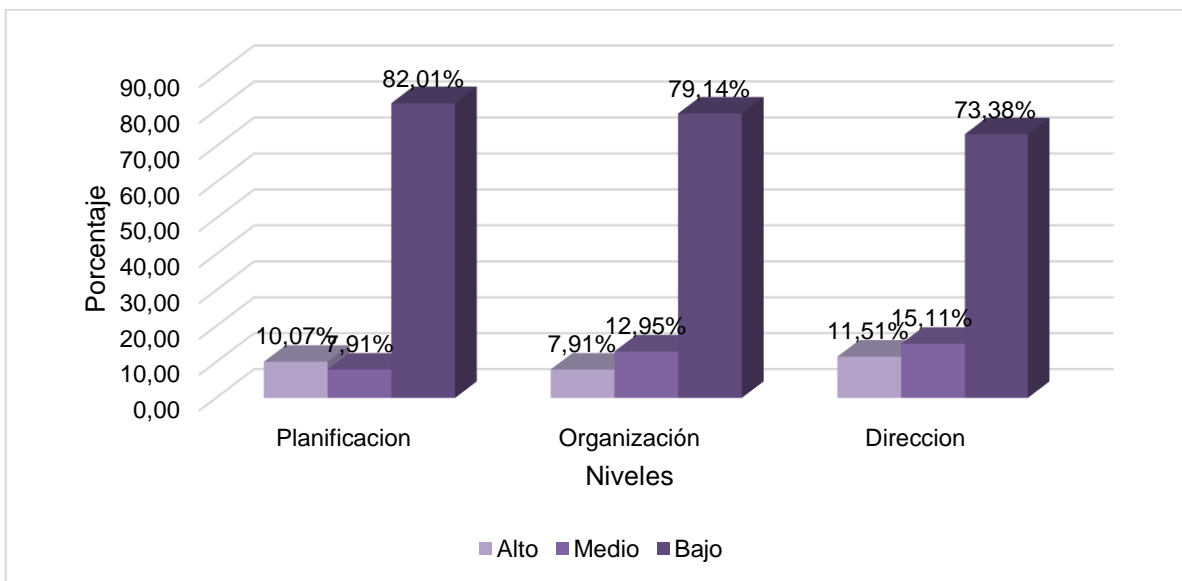


Figura 4.

Nivel de las dimensiones de las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

En la tabla 12, los resultados se puede evidenciar el predominio de un nivel bajo en las dimensiones de las funciones administrativas; así un nivel bajo en planificación (82.01%); organización (79.14%); y, dirección con un (73.38%); seguido de un nivel medio planificación (7.91%); organización (12.95%); y, dirección con un (15.11%); y, nivel alto planificación (10.07%); organización (7.91%); y, dirección con un (11.51%).

V. DISCUSIÓN

Subsiguientemente de haberse diseñado los instrumentos de investigación para establecer la relación existente entre desarrollo organizacional (Habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas) y funciones administrativas (Planificación, organización y dirección) en el Hospital Militar, Guayaquil, 2022, de esta manera se llegó a la transcripción literal de los resultados con lo cual se realizó el análisis de los datos obtenidos, es así que esta información permitió presentar la indagación y resultado de la presente investigación. Considerando que las habilidades gerenciales en la actualidad son un factor ineludible que permite a la organización llevar a cambios trascendentales para lo cual es preciso vaya de la mano con la práctica de las funciones administrativas que rigen enfocándose a los procesos de una organización.

Entonces, en relación al objetivo general, establecer la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, los resultados demostraron una relación significativa positiva moderada de tamaño de efecto mediano entre las variables del presente estudio, indicando que en medida que se cumpla con un desarrollo gerencial (Habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas) se cumplirán las funciones administrativas (Planificación, organización y dirección) de una manera eficiente; sin embargo, se observa un nivel bajo tanto de desarrollo gerencial de manera específica en lo que se refiere a las habilidades técnicas por lo que se puede considerar una falta de aplicación o actualización de los conocimientos y experiencia lo cual repercute en la aplicación de las funciones administrativas de manera eficiente lo que ha generado un nivel bajo.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados con lo señalado por Koontz (2012) manifestando que toda organización requiere que su personal cuente con las habilidades gerenciales que garanticen la aplicación adecuada de funciones administrativas que como lo menciona Rodríguez et al. (2018) para una administración hospitalaria eficiente es importante el desarrollo gerencial del personal sanitario y que la misma debe ir enmarcada en sus conocimientos

técnicos, humanos y conceptuales lo cual permite la vinculación entre habilidades gerenciales y el proceso administrativo tal como lo manifiesta Suriaga y Gamboa (2017) mencionan que existe interrelación entre las habilidades gerenciales y requieren flexibilidad de acuerdo a cada circunstancia que se presente.

Los hallazgos demuestran similitud en el estudio efectuado por Guarnizo (2018) en el cual se observó una relación significativa moderada entre habilidades gerenciales para el cumplimiento de las funciones administrativas, sin embargo, se manifiesta una escasez de ciertas habilidades gerenciales sobre todo de habilidades conceptuales para el cumplimiento de ciertos cargos . Por otra parte en el estudio efectuado por Galvan (2020) en el cual se observó una correlación positiva alta entre habilidades gerenciales y el proceso administrativo en el área sanitaria. Con lo cual se manifestó que a mayor aumento de las habilidades gerenciales se incrementaran la gestión con la aplicación de las funciones administrativas. Por su parte en el estudio efectuado por Paucar y Navinta (2017) se observa que existe una influencia alta de las habilidades gerenciales para dar cumplimiento al el desarrollo laboral de la institución. Asimismo, se muestra en el estudio efectuado por Montero (2020) un nivel del bajo en el indicador toma de decisiones como parte las Habilidades gerenciales y su relación baja en la falta de planificación como indicador de las funciones administrativas.

En lo que respecta al objetivo específico 1, el estudio determina una relación significativa positiva baja de tamaño de efecto pequeño entre habilidades conceptuales y las funciones administrativas, así también se observa que las habilidades conceptuales se encuentra en un nivel bajo, señalándose que en la medida que exista un desarrollo de las habilidades conceptuales mejoran las funciones administrativas, que permitan una eficiente gestión hospitalaria, considerando que las habilidades conceptuales deben ir con un vínculo estrecho con las funciones administrativas por lo cual requiere una constante actualización de conocimientos en técnicas administrativas enmarcándose en las exigencia actuales tomando en cuenta del micro y marco entorno de la institución de salud.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados con lo señalado por Rodríguez et al. (2018) que hace énfasis que la habilidad conceptual permite contribuir a la planificación de las actividades que deben desarrollarse por lo cual se crea un vínculo con el procesos administrativos primordial que como acota Vera (2017) el desarrollo de esta habilidad hace énfasis en la responsabilidad gerencial de los directivos de establecer normas principalmente en el ámbito de la salud optimizando la oferta hospitalaria a través de la organización y dirección que se relacionan con todos las áreas de una institución como lo manifiesta Suriaga y Gamboa (2017).

Los hallazgos demuestran similitud con el estudio realizado por Paredes et al. (2021), en el cual se evidencia una relación significativa baja, también se observó un nivel regular de desarrollo gerencial, esto se da debido a que si bien es cierto se da cumplimiento a los planes programados, se ha presentado cierta pericia directiva de los responsables de la supervisión y dirección de las diferentes áreas de la institución lo cual ha obstruido las diversas maneras de fluidez y eficacia en el objetivo de alcanzar los objetivos establecidos. Lizama (2021) en su estudio se observa resultados de un nivel de significancia baja positiva que determina la incidencia de las habilidades conceptuales que enmarcan el rumbo a la organización lo cual podrá llevarla al éxito o fracaso de la misma.

En lo que respecto al objetivo específico 2, los resultados determinan una relación significativa positiva moderada con tamaño de efecto grande entre las habilidades técnicas y funciones administrativas, se observa también que existe un nivel bajo de habilidades técnicas, señalándose que en la medida que exista un desarrollo de las habilidades técnicas mejoraran las funciones administrativas, que permitan una eficiente gestión hospitalaria, esto se muestra que las habilidades técnicas coadyuvan de gran manera para el establecimiento de la planificación, organización y dirección como parte de las funciones administrativas, que requieren los directivos mediante sus conocimientos y experiencia y que de cierto modo no ha sido adecuada su aplicación.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados con lo señalado por Vanegas (2017) el desarrollo gerencial de manera general se enfoca en las destrezas que mediante la práctica administrativa, herramientas y técnicas permiten obtener resultados eficientes a la organización, más aun en lo que respecta a las habilidades técnicas que según Rodríguez et al. (2018) permite enfocarse en el beneficio del equipo por medio de los conocimientos especializados y la experiencia permite ser proactivo para ejecutar las funciones administrativas originándose un vínculo entre la dimensión y la variable, y que de acuerdo a Arraundo et al. (2020) el poseer habilidades técnicas facilita la toma de decisiones para la consecución de objetivos mediante consenso de un trabajo en equipo las mismas que deben estar acorde a al planteamiento de planes y proyectos mediante las funciones administrativas

Los hallazgos demuestran similitud con el estudio de Urbina (2017) evidencia una relación significativa baja entre comunicación interna (habilidad técnica) y trabajo en equipo (función administrativa); así también presenta un nivel bajo en la comunicación y por ende un nivel bajo de trabajo en equipo, estableciéndose que la comunicación como factor primordial de dentro de la habilidad técnica no ha sido efectiva por lo cual el personal no cuentan con las especificaciones adecuadas para el desarrollo de sus actividades de manera apropiada generando conflictos y un deficiente trabajo en equipo. Así también se observan resultados en el estudio efectuado por Leyva et al. (2018) la existencia de una relación alta entre habilidades gerenciales y planificación (funciones administrativas), lo cual se considera que las habilidades gerenciales permiten un cambio organizacional dinámico tomando en cuenta a todos los miembros de la organización. Por otra parte Romero (2018) en su estudio determina la correlación positiva intensa entre proceso administrativo y toma de decisiones (habilidad técnica), demostrándose que se origina una relación entre variables, pues se ha observado un desarrollo eficaz de la habilidad técnica debido a la capacitación constante del personal directivo conllevando al establecimiento adecuado del proceso administrativo desde la planificación hasta la dirección y control.

En lo que respecta al objetivo específico 3, los resultados determinan una relación significativa positiva moderada con tamaño de efecto grande entre las habilidades humanas y funciones administrativas, observándose un nivel bajo de habilidades humanas, señalándose que en la medida que exista un desarrollo de las habilidades humanas mejoraran las funciones administrativas, considerando que se puede manifestar que el nivel bajo presentado es por la falta de interrelación entre el personal sanitario demostrándose la poca planificación, organización y control en programas o estrategias que coadyuven al mejoramiento de su motivación y sentido de pertenencia.

En cuanto a la teoría, los resultados son explicados con lo señalado por Chiavenato (2002) que hace énfasis en las funciones administrativas basadas en la planeación, organización, dirección y que están comprometidas de manera continua con las actividades interrelacionadas con las habilidades humanas que permite que se interactúa con el grupo humano para el logro de objetivo así los manifiesta Mendoza (2017) que las funciones administrativas permiten la gestión eficaz de la organización el personal directivo requiere contar con un desarrollo gerenciales en lo que respecta a las habilidades humanas, para lo cual es importante motivar al personal que según lo señalan Marín y Placencia (2017) mediante la motivación se puede dirigir una conducta propicia al personal para alcanzar las metas, para lo cual es necesario según Huerta (2018) generar un sentido de pertenencia en la gerencia y que permita satisfacer las necesidades de sus colaboradores siendo necesario contar con empatía misma que proporciona la capacidad de percibir las condiciones emocionales del grupo de trabajo.

Los hallazgos demuestran similitud con el estudio efectuado por Custodio et al. (2020) que entre habilidades humanas y motivación (indicador de las funciones administrativas) existe una relación significativa fuerte positiva, considerando que se ve manifestado en que al presentar un sentido de pertenencia para la planificación de actividades se logró motivar de manera eficiente al personal, lo que ha conllevado a cumplir los objetivos propuestos. Por otro lado, en el estudio efectuado por Lojan et al. (2022) que las habilidades humanas como el liderazgo, comunicación asertiva, motivación se relacionan de manera estrecha con las

funciones administrativas. Asimismo, en el estudio de García et al. (2017) se evidencio que las habilidades humanas como parte del desarrollo gerencial requieren una estrecha relación moderada con la motivación, liderazgo como parte de las funciones administrativas. En el estudio efectuado por Díaz et al. (2018) se evidencia una influencia positiva moderada entre las habilidades gerenciales (humanas) y la organización (función administrativa)

IV. CONCLUSIONES

A continuación se pueden emitir las conclusiones en base a los resultados obtenidos:

1. Se demostró que el desarrollo gerencial tiene relación significativa positiva moderada de tamaño de efecto mediano ($p=0.00$) con las funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022. Lo cual indica que a mayor desarrollo gerencial mayor serán las funciones administrativas aplicadas con eficiencia.
2. Se demostró que las habilidades conceptuales tienen relación significativa positiva baja de tamaño de efecto pequeño ($p= 0.011$) con las funciones administrativas, lo que indica que a mayor habilidades conceptuales mayores serán las funciones administrativas.
3. Se demostró que las habilidades técnicas tienen relación significativa positiva moderada de tamaño de efecto grande ($p= 0.000$) con las funciones administrativas, lo que indica que a mayor habilidades técnicas mayores serán las funciones administrativas.
4. Se demostró que las habilidades humanas tienen relación significativa positiva moderada de tamaño de efecto grande ($p= 0.071$) con las funciones administrativas, lo que indica que a mayor habilidades humanas mayores serán las funciones administrativas.

IIV. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al Director del hospital, realizar un diagnóstico interno para una mayor profundización de las dimensiones habilidades conceptuales, técnicas y humanas, para obtener mejorar en el personal y por ende resultados eficientes, lo cual permitirá determinar otras particularidades de la variable desarrollo gerencial.
2. Se recomienda al director general encargado de llevar la administración del Hospital, realizar capacitaciones permanentes para reforzar las habilidades conceptuales que se refieren a la responsabilidad, productividad, eficacia y eficiencia en las distintas áreas.
3. Se recomienda a los directivos del área administrativa del Hospital, ejecutar mejores estrategias de gestión con énfasis habilidades técnicas que se enfocan en la toma de decisiones y trabajo en equipo, con lo cual se otorgue empoderamiento a los colaboradores.
4. Se recomienda al Jefe de recursos humanos del Hospital, llevar un análisis respecto a los indicadores de las habilidades humanas (motivación, sentido de pertenencia, empatía) que permita plantear estrategias motivacionales que respalden la labor, bienestar y desarrollo de las funciones administrativas.

REFERENCIAS

- Almenza, R., Calderon, P., & Vargas, J. (2018). Teorías clásicas de las organizaciones y el Gung Ho. *Revista Científica Visión de Futuro*, 22(1), 1-12. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357959311001>
- Arias, J., Villacis, M., & Miranda, M. (2016). I protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia Méxic*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Armijos, F., Bermudez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 1-5. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163
- Arraudo, M., Lago, F., & Bandoni, J. (2020). Toma de decisiones en el sistema de salud: aportes interdisciplinarios desde la Economía de la Salud y la Ingeniería de Sistemas de Procesos. E. *Ensayos de Economía*, 30(56), 135-150.
- Casas, J., Repullo, J., & Donado, J. (2003). *La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos*. <https://core.ac.uk/download/pdf/82245762.pdf>
- Cedeño, M., Delgado, D., Muñiz, S., Pionce, L., & Marcillo, T. (2018). La administración de la salud y la calidad del desempeño para los beneficiarios. *Recimundo*, 2(4), <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/349/html>.
- Custodio , K., Rios, O., & Rios, M. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *Revista de Investigación y Cultura Hacer*, 9(3), 85-96. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7946104.pdf>
- Diaz, J., Nuñez, L., & Caceres, K. (2018). Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional. *Fides Et Ratio*, 16, 169-197. https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v16n16/v16n16_a10.pdf
- Florez, L. (2019). *Procesos administrativos y su incidencia en la calidad de servicio percibida por lospacientes Hospital Jose Hernan Choto*. Peru: Universidad de San Martin de Porres.

- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). LA PRODUCTIVIDAD Y SUS FACTORES: INCIDENCIA EN EL MEJORAMIENTO ORGANIZACIONAL. *Dimension Empresarial*, 16(1), 1-5.
- Galvan, J. (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. Peru: UCV.
- Garcia, F., Boom, E., & Romero, S. (2017). Habilidades del gerente en organizaciones del sector palmicultor. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, 21(2), 1-21. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357955446001.pdf>
- Gaviria, G., Arrieta, N., & Maidana, A. (2018). Aplicación de conocimientos de administración hospitalaria en cuidados de enfermería. *Medicina Clínica y Social*, 2(3), 109-110.
- Grupo FARO. (17 de Julio de 2020). *El sector Salud en Ecuador*. https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2020/07/FACTSHEET-SALUD-EN-ECUADOR_compressed.pdf
- Guarnizo, W. (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. Universidad técnica de ambato.
- Guerrero, M. (2017). *Las Habilidades Gerenciales en el Ejercicio de la Gestión Pública*. pasto: Universidad Nacional Abierta y a Distancia – UNAD.
- Hernandez, L. (2018). *Estudio de la coordinacion como proceso directivo en la empresa coprefil camaguey*. <https://www.eumed.net/libros-gratis/2010d/785/GENERALIDADES%20DE%20LA%20COORDINACION%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.htm>
- Hernández, R., Fernandez, & Baptista. (2014). *Metodología de investigacion*. Mc Graw-Hill.
- HUAP. (2019). *Red de salud: Reglamento Interno*. <https://www.redclinica.cl/Portals/0/Users/014/14/14/REGLAMENTO%20INTERNO%20HCUCH.pdf>
- Huerta, A. (2018). El sentido de pertenencia y la identidad como determinante de la conducta, una perspectiva desde el pensamiento complejo. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 9(15), 83-97.

- Leon, F., & Cconchoy, I. (2020). *El rol de la administración de la salud en una crisis sanitaria*. <https://facultades.usil.edu.pe/ciencias-de-la-salud/el-rol-de-la-administracion-de-la-salud-en-una-crisis-sanitaria/>
- Leyva, A., Cavazos, J., & Espejel, J. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 63(3), 1-21. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Lizama, V. (2021). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. *Digital Publisher*, 6(2), 74-95. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/467/627/4182
- Lojan, J., Pinos, E., & Sarmiento, W. (2022). Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 899-912.
- Lopez, L., Parra, M., & Rubio, G. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). *Revista Espacios*, 40(11), 1-5. <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
- Lopez, P. (2004). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 9(8). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-
- Maguiña, J. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum*, 21(1), 179-185. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n1/2308-0531-rfmh-21-01-179.pdf>
- Marin, H., & Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz. Med*, 17(4).
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Mant. *Domino de la Ciencia*, 3(2), 947-964.
- Ministerio de Salud Publica. (2014). *Lineamientos Operativos del Modelo de tención Integral en Salud y de la Red Pública Integral de Salud*. Dirección Nacional de Articulación de la Red Pública y Complementaria de Salud, MSP. <https://www.salud.gob.ec>
- Mondragon, D. (2017). *Administración de Empresas*. Bogota: Area Anфина.

- Monje, C. (2017). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion>
- Montero , L. (2020). *Análisis de la gestión administrativa del hospital general iess de babahoyo, AÑO 2020*. Universidad católica de santiago de guayaquil.
- Morales, L. (2018). Estudio de caso: proceso administrativo empresa PYME del sector educativo. *Prexis Investigativa*, 10(18), 103-114.
- Organizacion Mundial de la Salud. (2017). Metodología de Gestión Productiva De Los Servicios DE salud. *Cohan*,
https://www.paho.org/hq/dmdocuments/2010/MET_GEST_PSS_INTRO_GENERL_2010SPA.pdf.
- Organizacion Panamericana de la Salud. (21 de Marzo de 2017). *Funciones Esenciales de Salud Pública: su implementación en Argentina y desafíos hacia salud universal*.
https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34026/9789507101274_spa.pdf?sequence
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, 35(1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Panta, C., & Masias, R. (2017). *Factores relevantes en las teorías de la administración*. Peru: Universidad de Piura.
<https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/3239>
- Paravic, T., & Lagos, M. (2021). Trabajo en equipo y calidad de la atención en salud. *Cienc. enferm*, 27, 1-5.
- Paredes, M., Cardenas, V., & Palomino, A. (2021). Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Revista Gaceta Científica*, 7(1), 1-5. <https://doi.org/https://doi.org/10.46794/gacien.7.1.1061>
- Paucar, L., & Navinta, S. (2017). *Las habilidades gerenciales como una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos en la Municipalidad Distrital de Acari- Arequipa 2017*. Lima: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4727/RInahusg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peñalver, A. (2018). *Las 12 tendencias más relevantes de RRHH para 2020*.
<https://www.observatoriorh.com/blogosfera/12-tendencias-relevantes-rrhh-2020.html>
- Ramon, S., Quintero, G., Labori, R., Bermudez, L., & Gonzalez, I. (2017). Aspectos teóricos sobre eficacia, efectividad y eficiencia en los servicios de salud. *Revista de Informacion Científica*, 1115-1126.
- Ramos, C. (2016). Los problemas de la implementación de la Nueva Gestión Pública en las administraciones públicas latinas: Modelo de Estado y Cultura Institucional. *Revista CLAD Reforma y Democracia*.
- Ramos, W., Paredes, M., Teran, P., & Lema, L. (2017). *Comunicacion Organizacional*. Compas. <https://doi.org/SBN:978-9942-33-262-2>
- Rodriguez, G., Peñanieto, M., Ajila, D., Moreno, K., & Rodriguez, G. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: Como desarrollar una gestion administrativa exitosa*. Ecuador: Ediciones ULearn .
- Romero, C. (2018). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la gestión de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2015*. Peru: Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21143>
- Segura. (2018). *Programas de salud*.
<https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/programas-de-salud-concepto-fases-y-ejemplos>
- Silvestre, M., & Huaman, N. (2019). *Pasos para elaborar la investigación y edacción de la tesis universitaria*. San Marcos.
- Suriaga, M., & Gamboa, J. (2017). Habilidades Gerenciales de la Actualida. *Revista Estudio*, 1-16.
- Teran, G., Monetenegro, B., Bastidas, J., Realpe, I., Villareal, F., & Fernandez, A. (2017). Análisis crítico de la responsabilidad social en entidades de salud. *Rev Cubana Invest Bioméd*, 36(1), 1-6.
- Triana, M. (2017). La empatia en la relación enfermera-paciente. *av.enferm.*, 35(2).
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2020). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Ciencia Matria*, 7(12), 1-6.

- Universidad Cesar Vallejo. (2016). *Código de Ética en Investigación de la Universidad Cesar Vallejo. Resolución de Consejo Universitario No. 083-2016*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Urbina, E. (2017). *Comunicación interna y trabajo en equipo de los colaboradores administrativos del hospital Huacho huaura oyón y servicios básicos de salud huacho, 2017*. Guacho PPPeru: UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN.
- Vega, C. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar Jesús María, Lima, 2019*". Lima: Universidad Privada Norbert Wiener.
- Venegas , I. (2017). *Las Habilidades Gerenciales y la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la sede del Rectorado de la Universidad Privada de Tacna, periodo 2016*. Peru: Universidad privada de tacna.
- Vera, M. (2017). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016*. Lima: UCV.
- Viana, P., & Moreno, J. (2018). *Implicaciones de la Normatividad en Salud en Colombia, para la Gerencia en Instituciones de Salud y la Prestación de los Servicios*. Bucaramanga: Universidad de Santander UDES. <https://repositorio.udes.edu.co/bitstream/001/696/1/Implicaciones%20de%20la%20normatividad%20en%20salud%20en%20Colombia%2C%20para%20la%20gerencia%20en%20instituciones%20de%20salud%20y%20la%20prestaci%C3%B3n%20de%20los%20servicios..pdf>
- Villar, M. (2017). Factores determinantes de la salud: Importancia de la prevención. *Acta méd. peruana*, 28(4).

Anexos



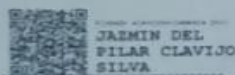
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Clavijo Silva Jazmin del Pilar, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando una investigación denominada: Desarrollo Gerencial y Funciones Administrativas en el Hospital Militar de Guayaquil 2022, con el objetivo de: Establecer la relación entre Desarrollo Gerencial y Funciones Administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022, por lo que solicito su autorización en la participación de la presente investigación, es importante indicarle que todo lo que se recoja como información será únicamente utilizada como dato estadístico para el análisis de los resultados y se guardará confiabilidad de la información brindada.

Muchas gracias por su comprensión y participación en este estudio.

Documento de Identidad.... 0917531949



Lcda. Jazmin Clavijo

FIRMA

Piura 23 de junio de 2022



Crn de EMS Luis Alfonso
Director HG II DE "LIBERTAD"

FIRMA



Anexo 1. Matriz de Operacionalización

Título: Desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Desarrollo gerencial	Rodriguez et al.(2018) manifiesta que desarrollo gerencial se constituye como un serie de caracteriticas que un gerente debe tener y ponerlas en practica de maner eficiente en el transcurso del desarrollo de sus funciones	Es cuando se menciona a las habilidades conceptuales, técnica y humana	Habilidades conceptuales	Responsabilidad Productividad Eficacia Eficiencia	Alta
			Habilidades técnicas	Toma de decisiones Trabajo en equipo	
			Habilidades humana	Motivación Sentido de pertenencia Empatía	
Funciones administrativas	Chiavenato (2002), define a las funciones administrativas como el proceso sistemático para realizar las actividades en base a métodos, permitiendo una interrelación entre la planeación, organización, dirección y control con la finalidad de lograr los objetivos (Florez, 2019).	Es la relacionada como la dimensión planificación, organización, dirección	Planificación	Recursos humanos Programas	Bajo
			Organización	Coordinación	
			Dirección	Motivación Comunicación Supervisión	

Anexo 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Pregunta general ¿Cuál es la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar la relación entre habilidades conceptuales y funciones administrativas; 2. Identificar la relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas; 3. Identificar la relación entre habilidades humanas y funciones administrativas.</p>	<p>Se justifica teóricamente debido a que se contribuirá a mejorar los conocimientos y que los mismos permitan complementar a los ya adquiridos respecto al desarrollo gerencial y funciones administrativas en una institución de salud, así como también permitirá establecer las correlaciones entre las mencionadas variables. La justificación práctica del presente estudio a través de los resultados que se obtengan permitirá poner a disposición de las autoridades y administradores del Hospital militar con el propósito de fortalecer las habilidades gerenciales coadyuvando al desarrollo organizacional. En lo que se refiere a la justificación metodológica de la presente investigación la misma proporcionara los instrumentos validados por expertos que servirán de referencia para futuras investigaciones, dichos instrumentos darán paso a la comprobación de hipótesis así como la aplicación de la prueba de confiabilidad respecto al desarrollo gerencial y las funciones administrativas</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe relación significativa entre habilidades conceptuales y funciones administrativas; 2. Existe relación significativa entre relación entre habilidades técnicas y funciones administrativas. 3. Existe relación significativa entre habilidades humanas y funciones administrativas</p>	<p>Variable Independiente: Desarrollo gerencial</p> <p>Dimensiones: Habilidades conceptuales Habilidades técnicas Habilidades humanas</p> <p>Variable dependiente: Funciones administrativas</p> <p>Dimensiones: Planificación Organización Dirección</p>	<p>Estudio Cuantitativo Correlacional</p> <p>Población Está conformada por 139 personas que forman parte del personal de enfermería</p> <p>Muestra En el presente estudio la muestra estará conformada por la totalidad de la población</p> <p>Muestreo No probabilístico.</p>

Anexo 3. Instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIOS

Hola, soy Jazmín del Pilar Clavijo Silva, pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: **Desarrollo gerencial** y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022. Por ello agradezco los 20 minutos que va a llevar a complementar la siguiente encuesta:

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de sus datos como el anonimato en el estudio.

DATOS GENERALES

a.- Sexo: F M

b.- Edad:.....

VARIABLE: DESARROLLO GERENCIAL

DIMENSIONES/ITEMS		ESCALA				
Nº	HABILIDADES CONCEPTUALES	0	1	2	3	4
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Considera Ud. Que la jefe de enfermería es responsable en el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería cumple puntualmente con todas las funciones del Hospital?					
3	¿Considera Ud. que El jefe (a) elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales?					
4	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería ejecuta estrategias innovadoras?					
5	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería logra los objetivos institucionales?					
6	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería alcanza las metas a través de los recursos institucionales?					
7	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería utiliza la comunicación como medio más idóneo para mantener un clima armónico entre el personal de enfermería?					
HABILIDADES TECNICAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
8	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Toma decisiones consensuadas y acertadas?					
9	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería promueve el trabajo en equipo dentro del hospital?					
10	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia la motivación en el desempeño del personal?					
11	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería estimula la integración entre el personal que labora en el hospital y el directivo?					

12	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración y el trabajo en equipo y la comunidad?					
13	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería participa su j con usted en el trabajo en equipo?					
HABILIDADES HUMANAS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
14	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con el hospital?					
15	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Promueve entre el personal de enfermería la identificación con el hospital y su desarrollo?					
16	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Se preocupa por el hospital y su funcionamiento?					
17	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Reconoce públicamente el trabajo del personal de enfermería?					
18	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?					
19	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería demuestra receptividad ante los iniciativas del personal de enfermería					
20	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería escucha con empatía cuando el personal le comunica algún inconveniente?					



CUESTIONARIO

Hola, soy Jazmín del Pilar Clavijo Silva, pertenezco al Programa de Posgrado de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo con sede en la ciudad de Piura en Perú. Estoy estudiando: Desarrollo gerencial y **funciones administrativas** en el Hospital Militar, Guayaquil 2022. Por ello agradezco los 20 minutos que va a llevar a complementar la siguiente encuesta:

A continuación, encontrará enunciados en relación a lo explicado. Le pedimos su colaboración respondiendo como sienta, es decir, la que más crea que se ajusta a su respuesta. No existen preguntas buenas ni malas. Lo que interesa es su opinión sobre los temas mencionados. Es importante que brinde respuesta a todas las preguntas y no deje casilleros en blanco. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales, en ningún caso accesible a otras personas y se garantiza la protección de sus datos como el anonimato en el estudio.

DATOS GENERALES

VARIABLE: funciones administrativas

DIMENSIONES/ITEMS		ESCALA				
Nº	PLANIFICACION	0	1	2	3	4
		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	¿Considera Ud., que el Hospital dispone del personal necesario para brindar la atención de calidad?					
2	Durante su permanencia en el Hospital observo conflictos entre miembros del personal?					
3	Considera Usted que se realiza un control planificado de las actividades en el Hospital es el adecuado?					
4	¿Considera Ud. que la actividades que se desarrollan en el Hospital son planificadas?					
5	¿Opina que los insumos médicos y medicina que se brindan en el Hospital son de calidad?					
ORGANIZACIÓN		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
6	¿Ud. Considera que la Jefe de enfermería del Hospital coordina de manera adecuada las actividades?					
7	¿Presento algún problema con el personal de salud dentro del Hospital?					
8	¿Se ha organizado capacitaciones que van de acuerdo el requerimiento de sus funciones en el cumplimiento de sus funciones?					
9	¿Considera que se cumple a satisfacción con el horario y citas establecidas en el Hospital?					
10	¿Considera usted que el personal médico también debe realizar gestión administrativa?					
DIRECCION		Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Muy de acuerdo
11	¿Ud., considera que la jefe de enfermería brinda motivación para el cumplimiento de sus funciones?					
12	La jefe de enfermería genera buena comunicación y apertura de diálogo con todo el personal?					
13	¿La jefe de enfermería del hospital le brinda la oportunidad para que se exprese adecuadamente al momento de hacer sus solicitudes?					
14	¿Ud., considera que existe un control adecuado para el cumplimiento de sus funciones?					
15	¿Considera usted que los resultados de los procesos que realizan dentro del Hospital son en favor de los usuarios internos y externos?					

GRACIAS POR SU COLABORACION

Anexo 4. Validez de instrumentos Desarrollo Gerencial

INDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - LAWSHE						
Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
¿Considera Ud. Que la jefe de enfermería es responsable en el cumplimiento de sus funciones?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería cumple puntualmente con todas las funciones del Hospital?	1	1	1	1	4	1.000
¿Cree Ud. que al finalizar su jornada diaria de trabajo se siente agotado?	0	1	1	1	3	0.500
¿Cree Ud. que antes de iniciar su jornada diaria laboral, ya se encuentra agotado?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería logra los objetivos ins	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería alcanza las metas a través de los recursos institucionales?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería utiliza la comunicación como medio más idóneo para mantener un clima armónico entre el personal de enfermería	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Toma decisiones consensuadas y acertadas?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería promueve el trabajo en equipo dentro del hospital?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia la motivación en el desempeño del personal?	0	1	1	1	3	0.500
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería estimula la integración entre el personal que labora en el hospital y el directivo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración y el trabajo en equipo y la comunidad?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería participa su con usted en el trabajo en equipo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con el hospital?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Promueve entre el personal de enfermería la identificación con el hospital y su desarrollo?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Se preocupa por el hospital y su funcionamiento?	1	1	0	1	3	0.500
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Reconoce públicamente el trabajo del personal de enfermería?	1	1	1	0	3	0.500
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería demuestra receptividad ante los iniciativas del personal de enfermería	1	0	1	1	3	0.500
¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería escucha con empatía	1	1	1	1	4	1.000
Número de expertos	4				CVI =	0.875
Número de ítems	20				Índice de validez de contenido	
Clave						
Esencial = 1						
No Esencial = 0						

Funciones Administrativas

INDICE DE VALIDEZ DE CONTENIDO - LAWSHE						
funciones administrativas						
Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Experto 4	Número de expertos que indican "Esencial"	Razón de Validez de Contenido CVR
¿Considera Ud., que el Hospital dispone del personal necesario para brindar	1	1	1	0	3	0.500
Durante su permanencia en el Hospital observo conflictos entre miembros de	1	1	1	1	4	1.000
Considera Usted que se realiza un control planificado de las actividades en e	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera Ud. que la actividades que se desarrollan en el Hospital son plan	1	1	1	1	4	1.000
¿Opina que los insumos médicos y medicina que se brindan en el Hospital so	1	1	1	1	4	1.000
¿Ud. Considera que la Jefe de enfermería del Hospital coordina de manera a	1	1	1	0	3	0.500
¿Presento algún problema con el personal de salud dentro del Hospital?	1	0	0	1	2	0.000
¿Se ha organizado capacitaciones que van de acuerdo el requerimiento de s	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera que se cumple a satisfacción con el horario y citas establecidas	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera usted que el personal médico también debe realizar gestión admi	1	1	1	1	4	1.000
¿Ud., considera que la jefe de enfermería brinda motivación para el cumplim	1	1	1	1	4	1.000
La jefe de enfermería genera buena comunicación y apertura de diálogo con	1	1	1	1	4	1.000
¿La jefe de enfermería del hospital le brinda la oportunidad para que se expr	1	1	1	1	4	1.000
¿Ud., considera que existe un control adecuado para el cumplimiento de sus	1	1	1	1	4	1.000
¿Considera usted que los resultados de los procesos que realizan dentro de	1	1	1	1	4	1.000
Número de expertos	4				CVI =	0.867
Número de ítems	15				Índice de validez de contenido	
Clave						
Esencial = 1						
No Esencial = 0						

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a): Med María Pacheco Arias
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del programa de maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, en la sede Piura, requiero validar el siguiente instrumento con el cual se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación.

El título de investigación es: "Desarrollo gerencial y funciones administrativas en el Hospital Militar, Guayaquil 2022" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



FLORIBEL MORALES
JAZMIN DEL
PILAR CLAVIJO
SILVA

Firma
Apellidos y nombre: Clavijo Silva Jazmín del Pilar

D.N.I: 0917531949

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: *Desarrollo Gerencial*

Rodríguez et al.(2018) manifiesta que desarrollo gerencial se constituye como un serie de características que un gerente debe tener y ponerlas en practica de maner eficiente en el transcurso del desarrollo de sus funciones.

Dimensiones de la variable:

Dimensión 1: Habilidades conceptuales

Para Rodríguez et al. (2018) esta habilidad permite al gerente analizar a la organización como un todo.

Dimensión 2: Habilidades técnicas

Para Rodríguez et al. (2018) esta habilidad se enfoca en la capacidad de emplear en su beneficio o para el equipo los conocimientos especializados y experiencia.

Dimensión 3: Habilidades humanas

Rodríguez et al.(2018) manifiestan que es habilidad se enfoca en trabajar con otras personas y entenderlas y motivarles de manera individual, con el proposito de desarrollar las tareas.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: Funciones administrativas

Dimensiones	Indicadores	ítems	Niveles o rangos
Planificación	Recursos humanos	1-2	Satisfactorio De 8 a 15 puntos Insatisfactorio De 0 a 7 puntos
	Programas	3-5	
Organización	Coordinación	6-10	
Dirección	Motivación	11	
	Comunicación	12-13	
	Supervisión	14-15	

Fuente: Elaboración propia

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE DESARROLLO ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Habilidades conceptuales								
Responsabilidad								
1	¿Considera Ud. que el jefe de enfermería es responsable en el cumplimiento de sus funciones?							
2	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería cumple puntualmente con todas las funciones del Hospital?							
Productividad								
3	¿Cree Ud. que al finalizar su jornada diaria de trabajo se siente agotado?							
4	¿Cree Ud. que antes de iniciar su jornada diaria laboral, ya se encuentra agotado?							
Eficacia								
5	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería logra los objetivos institucionales?							
Eficiencia								
6	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería alcanza las metas a través de los recursos institucionales?							
7	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería utiliza la comunicación como medio más idóneo para mantener un clima armónico entre el personal de enfermería?							
DIMENSIÓN 2: Habilidades técnicas								
Toma de decisiones								
8	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Toma decisiones consensuadas y acertadas?							
9	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería promueve el trabajo en equipo dentro del hospital?							
Trabajo en equipo								
10	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia la motivación en el desempeño del personal?							
11	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería estimula la integración entre el personal que labora en el hospital y el directivo?							
12	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración y el trabajo en equipo y la comunidad?							
13	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería participa su con usted en el trabajo en equipo?							
DIMENSIÓN 3: Habilidades Humanas								
Motivación								
14	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con el hospital?	Si	No	Si	No	Si	No	

15	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Promueve entre el personal de enfermería la identificación con el hospital y su desarrollo?								
16	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Se preocupa por el hospital y su funcionamiento?								
Sentido de pertenencia									
17	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Reconoce públicamente el trabajo del personal de enfermería?								
18	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería Reconoce personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?								
19	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería demuestra receptividad ante las iniciativas del personal de enfermería?								
Empatía									
20	¿Considera Ud. que el jefe (a) de enfermería escucha con empatía cuando el personal le comunica algún inconveniente?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **Med Pacheco Arias Maria**
 Especialidad del validador: **Med General, Magister en Salud pública**
 DNI: 0924506967

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de junio del 2022

Ma. Isabel Pacheco A.
 MEDICO GENERAL
 D.N.I. 09 24 50 69 67

Firma del Experto Informante.

Apellidos y nombres del juez validador: Med Pacheco Arias Maria
Especialidad del validador: Med General, Magister en Salud Publica

DNI: 0924506967

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

24 de junio del 2022

Ma. Isabel Pacheco A.
MEDICO GENERAL
REG. N.º 4540987
C.C. 101337645

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Confiabilidad

Desarrollo Gerencial

Coefficiente de confiabilidad de la Desarrollo gerencial personal de enfermería

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Desarrollo gerencial	20	25	54.76	.759	.891
Habilidad conceptual	7	25	2.14	.738	.949
Habilidad técnica	6	25	4.18	.751	.657
Habilidad humana	7	25	2.09	.863	.771

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

Funciones Administrativas

Coefficiente de confiabilidad de la Funciones administrativas del personal de enfermería

Dimensión	N° ítems	N	M	α	Ω
Funciones administrativas	15	25	25.280	.816	.870
Planificación	5	25	1.792	.789	.746
Organización	5	25	1.792	.798	.651
Dirección	5	25	1.472	.820	.771

Nota: N: Tamaño de la muestra piloto; M: Media; α : Alfa de Cronbach; ω : Omega de Mc Donald

