

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA



**HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN
HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**

**Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRA EN AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORES

Br. Bacilio Tomas, Elvia
<https://orcid.org/0000-0003-0330-1733>
Br. Rodriguez Rodriguez, Teresa
<http://orcid.org/0000-0003-2326-9160>

ASESOR

Mg. Rodriguez Linares, Walter Junior
<https://orcid.org/0000-0001-5181-8687>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Habilidades Gerenciales

TRUJILLO - PERÚ
2025

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor Director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Mg. Walter Junior Rodriguez Linares con DNI N°40407226, como asesor del trabajo de investigación titulado: “HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024” desarrollada por la egresada Elvia Bacilio Tomas con DNI N° 42759029 y la egresada Teresa Rodriguez Rodriguez con DNI N° 42726653, del Programa de Maestría en: AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicas, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Mg. Rodriguez Linares, Walter Junior

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO. MONS. GILBERTO ALFREDO VIZCARRA MORI, SJ

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY ANGELICA DIAZ FERNANDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar a DIOS x ser guía en vida y a madre a mi madre MARIA TOMAS mis hijos LEX, STEVEN. A mi hermano ADOLFO. Por ser mi principal inspiración y fortaleza en cada paso en mí camino de superación y formación profesional.

Dedico a DIOS por otorgarme la vida y ser mi guía, a mi familia y especial mente a mi hijo JANPIER por ser mi principal motivación de superación profesional. Al Dr. CARLOS GUTIÉRREZ S. por impulsarme en todo momento y por haber fomentado en mí el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

Por último, dedicamos este trabajo a quienes fueron nuestros maestros y guías en el proceso de aprender el método científico, abriéndome las puertas para profundizar en la investigación y contribuir al conocimiento científico.

AGRADECIMIENTO

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento a nuestro asesor, el Dr. Walter Junior Rodríguez Linares, por su invaluable paciencia y acompañamiento durante el proceso de redacción de esta investigación. Asimismo, agradecer a los docentes de los diferentes cursos de la maestría por compartir sus conocimientos.

Queremos brindar un cordial agradecimiento a nuestros familiares, quienes siempre nos brindaron su motivación constante para seguir mejorando profesionalmente

Agradecer también a la Gerencia regional de la salud por permitir llevar a cabo este estudio en sus instalaciones.

Finalmente, agradecer a la Universidad Privada Católica De Trujillo por la calidad de profesional docente que ha contribuido en nuestra formación en el transcurso de nuestra maestría.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Nosotras, Elvia Bacilio Tomas con DNI N° 42759029 y Teresa Rodriguez Rodriguez con DNI N°42726653 egresadas del Programa de Estudios de Posgrado de la Maestría en AUDITORÍA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que se siguió rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulado: “HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024” en el cual consta de un total de 62 páginas, en las que incluye 4 tablas y más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento corresponde a nuestra autoría respecto a la redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, se garantiza que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Los autores



Elvia Bacilio Tomas
DNI N°42759029



Teresa Rodriguez Rodriguez
DNI N° 42726653

ÍNDICE

Declaratoria de Originalidad.....	ii
Autoridades universitarias.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN	10
II. METODOLOGÍA	20
2.1 Enfoque, tipo	20
2.2 Diseño de investigación	20
2.3 Población, muestra y muestreo.....	21
2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos	21
2.5 Técnicas de procesamiento y análisis de la información	21
2.6 Aspectos éticos en investigación.....	22
III. RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
ANEXOS.....	38
ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información	38
ANEXO 2: Ficha técnica	40
ANEXO 3: Operacionalización de variables	41
ANEXO 4: Carta de presentación.....	42
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos	43
ANEXO 6: Consentimiento informado	44
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	49
ANEXO 8: Validación de instrumentos.....	50
ANEXO 9: Reporte Turnitin.....	62

RESUMEN

El propósito de la investigación fue establecer la relación entre las competencias gerenciales y la administración en el personal médico del hospital público de Trujillo. Mediante el uso de una metodología cuantitativa descriptiva simple, básica, no experimental, se examinó un grupo de 80 participantes. Los hallazgos indicaron que el 46% poseía un nivel regular de competencias directivas o gerenciales, el 53% con un nivel regular de en habilidades conceptuales y técnicas, finalmente se obtuvo el 50% con un nivel regular respecto a las habilidades humanas. El estudio o análisis inferencial a través del Chi -cuadrado corroboró variaciones relevancia estadística con un ($p < 0.05$). dicho estudio subraya la relevancia de establecer varios programas los cuales estos sean eficaces de formación en las competencias o habilidades en la parte administrativa o gerencial, técnica, conceptual y humana. Además, esto a de potenciar en el crecimiento integral de cada uno de los profesionales expertos de salud, fomentando de esta manera un desempeño óptimo y un excelente nivel en el servicio de la atención en los servicios médicos de los hospitales o sanatorios.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión administrativa, personal asistencial.

ABSTRACT

The purpose of the research was to establish the relationship between management competencies and administration in the medical staff of the public hospital of Trujillo. Using a simple, basic, non-experimental descriptive quantitative methodology, a group of 80 participants was examined. The findings indicated that 46% had a regular level of directive or managerial skills, 53% had a regular level of conceptual and technical skills, and finally 50% had a regular level of human skills. The study or inferential analysis through Chi-square corroborated statistically relevant variations with a ($p < 0.05$). This study highlights the relevance of establishing several programs that are effective in training competencies or skills in the administrative or managerial, technical, conceptual and human aspects. In addition, this will enhance the comprehensive growth of each of the expert health professionals, thus promoting optimal performance and an excellent level of care in the medical services of hospitals or sanatoriums.

Keywords: Management skills, administrative management, healthcare personnel.

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional, las organizaciones se encuentran creando numerosos retos dentro de las instituciones a un ritmo rápido, teniendo en cuenta que estas poseen los más recientes modelos de administración o gestión. Hoy en día, las entidades y organizaciones requieren de líderes con niveles los cuales deben ser muy calificados, en donde deben tener muy bien en claro la capacidad en donde esta le permita viabilizar diseñando y llevando a cabo procesos de decidir acuerdos los cuales estos deben de garantizar la adaptación constante entre las distintas circunstancias en las que se encuentran. Por otro lado, algunos centros de sanidad o de salud no poseen o carecen directivos con estas competencias gerenciales y visión estratégica, lo que resulta en una implementación deficiente en los procesos administrativos en los distintos niveles del establecimiento. Es por ello que las competencias gerenciales son acciones concretas e identificables que generan resultados tangibles. Por esta razón, hoy en día, estas competencias son esenciales puesto que son bien vistas como el principal motor de una transformación o cambio.

Como resultado, los directivos actuales necesitan balancear correctamente el espíritu de liderazgo corporativo y sus habilidades particulares que les han de facilitar y afrontar los complejos y variables retos del escenario sociopolítico, económico y tecnológico. Además, deben satisfacer y esforzarse por sobrepasar las expectativas de los pacientes profesionales sanitarios. Por otro lado, una administración apropiada puede incrementar la eficiencia la efectividad y la respuesta en la asistencia de la atención de salud. En este contexto, no solo es necesario tener conocimientos técnicos, si no también habilidades que ejecuten tareas con alto grado de efectividad. En el Perú hay escasez de expertos en lo concerniente a la gestión pública. Las razones pueden ser que los salarios no sean atractivos para expertos de alto rendimiento o quizás, no haya una propuesta u oferta formativa educativa apropiada para estos roles.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud (OMS), se ha observado o destacado una relevancia de educar líderes competentes para los establecimientos, puesto que son muy fundamentales a la hora de la elaboración e implementación de las políticas sanitarias o de salud. Por esta razón y de acuerdo a la OMS está a de promover los programas en el fortalecimiento del liderazgo que potencian capacidades de administración, comunicación y adecuadas decisiones tomadas de manera segura. No obstante, en el estudio realizado el año 2021 muestra que los líderes sanitarios o de salud abordan un 65% que reportan ineficiencias con respecto al cuidado del paciente debido a la ausencia de liderazgo, lo que pone de manifiesto que es un requisito muy necesario que se debe tener en cuenta en una mejor

capacitación en administración (Arrascue et al., 2021).

Evidentemente, la crisis económica ha tenido un impacto considerable en el sector de la salud; en España, según su plan con respecto a la contratación de empleados para el área de trabajo para el año 2022, se ha asignado al 75% de su personalidad de salud, un incremento superior al 14% de individuos con competencias de liderazgo y administración. De acuerdo con la OMS, respecto a la saturación en el servicio de salud este incrementará otras patologías y la tasa de mortalidad para el año 2022; así pues, para un servicio más eficaz se requiere potenciar el rendimiento de todos los profesionales asignando responsabilidades en función a sus habilidades profesionales (Gálvez, 2021).

En México, Brasil y Chile, los hospitales están sufriendo una inestabilidad administrativa todo esto a causa del exceso de personal enfermo o de pacientes, todo este malestar ha crecido en un 13% en relación a años previos. Además, hasta 2022, la situación laboral ha experimentado un efecto considerable con respecto a la salud, dado que numerosas compañías han decidido disminuir la cantidad de trabajadores o han adoptado por el trabajo a distancia. En ambas situaciones, la administración ha experimentado un golpe inesperado de forma crucial, creando dificultades en el ambiente de trabajo (Trelles, 2022).

Según estadísticas recientes, la administración en el sector de los trabajadores de salud en Perú ha registrado un aumento considerable hasta el 2023. Se nota un incremento en la inclusión con profesionales de la asistencia en puestos de administración, sobresaliendo en el diseño, estructuración y control de los recursos de los centros sanitarios; sin embargo, solo el 15% de estos profesionales posee la formación necesaria para realizar tareas administrativas. Sin embargo, un 45% de las entidades sanitarias presentan dificultades constantes en la administración de recursos, evidenciando la valoración deficiente de las competencias administrativas, por otro lado, se está en la imperiosa necesidad de incrementar la formación y la capacitación en gestión para así asegurar un cuidado de la salud de alta calidad (Lenin, 2020).

Sin embargo, en el ámbito nacional el Ministerio de Salud del Perú (MINSA), indica que, en los países y las regiones adyacentes, aún existen significativas carencias en la administración del sector de la salud. De acuerdo con su información, únicamente un 20% poseen personal formado y capacitado de primer nivel en competencias de administración para la organización y optimización de los procesos. Por otro lado, un 40% de las entidades sanitarias de salud cuentan con una adecuada implementación estructural que únicamente el 30% cuenta con equipos modernos y el 35% dispone de personal altamente capacitado en las tareas. Estas cifras evidencian los desafíos en la administración y gestión de infraestructura en el ámbito sanitario (López, 2022).

Sarmiento en su investigación titulada habilidades gerenciales y desempeño laboral el equipo de gestión de un hospital público III – 1 Lima – Perú, 2023. Su objetivo de este estudio fue establecer su relación entre las competencias gerenciales y el rendimiento laboral en el equipo directivo de un hospital público III – 1 Lima, Perú, a través de un método de relación descriptiva, 60 empleados profesionales y técnicos del sector asistencial evaluaron a su equipo directivo en las variables de competencias gerenciales y rendimiento laboral, utilizando dos cuestionarios elaborados a medida. Se descubrió en dicha investigación existía una relación positiva intensa entre las competencias gerenciales y el rendimiento laboral, también halló una relación moderadamente positiva entre las habilidades conceptuales y el rendimiento laboral, existió una relación sólida y positiva entre las habilidades técnicas y el rendimiento laboral, y una relación positiva intensa entre las habilidades humanas y el rendimiento laboral. Donde determinó que la variable de competencias directivas tiene relación con el rendimiento laboral en equipo de administración de un hospital público III – 1 Lima, Perú 2023 (Sarmiento et al., 2023).

Hoy en día, en el ámbito local, las competencias directivas son esenciales para garantizar el bienestar del equipo de salud y optimizar el ambiente organizacional, lo que repercute directamente en el objetivo de desarrollo sostenible. Este análisis evaluó la influencia de las competencias gerenciales en el ambiente organizacional del personal médico de un hospital II – 1 de la Libertad, 2024. Este estudio se llevó a cabo de forma cuantitativa, no experimental, explicativa y de tipo transversal. El grupo comprendió a todo el personal de atención (130), con un mínimo de tres meses de antigüedad, bajo diferentes formas contractuales, quienes se involucraron de manera voluntaria y rubricaron el consentimiento informado. Los descubrimientos señalaron que el 50,77% del personal considera que los líderes tienen logro regular en HG, lo que se refleja en un ambiente organizacional también regular. Con un valor de 0,239, se deduce que las competencias directivas tienen un impacto considerable en un 23,9% en el ambiente organizacional debido a una correlación positiva elevada. Nuñuero Reyna, I.R (2024).

En el contexto local, Pinzón (2023), el estudio tuvo como objetivo busco establecer la correlación de las competencias gerenciales y el acatamiento en cada uno de los estándares acreditativos, de igual forma la apreciación en el personal sanitario en un hospital II – 1 del distrito de Florencia de Mora, desde el mes de octubre hasta el mes de diciembre de 2023. Realizo un diseño correlacional sencillo, donde las competencias gerenciales ofrecen un grado moderado, luego un nivel elevado y un reducido porcentaje con respecto al nivel bajo del personal sanitario (Pinzón 2024).

Como reacción al problema propuesto, se ha planteado el siguiente problema principal.

¿Cuáles son los niveles de las habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo?

Para justificar el estudio, es esencial destacar el aspecto en la faceta teórica. Por esta razón, dicha investigación aspira a ofrecer datos actuales del problema propuesto que se muestra en el párrafo previo; que tiene un impacto considerable en los trabajadores sanitarios o de salud. Principalmente basada en diversas teorías e ideas fundamentales, subrayando que una correcta administración pueda optimizar las tareas y los recursos, lo cual puede incrementar la productividad, a través del desarrollo de competencias gerenciales los cuales pueden conducir al triunfo en el éxito laboral.

Según la base teórica de la investigación se fundamenta en la relevancia de fomentar habilidades de liderazgo, planificación, organización y valoración del rendimiento para incrementar su eficacia en los centros hospitalarios. Sin embargo, al potenciar dichas competencias, estas deben de perseguir y mejorar en gestión de herramientas y procedimientos, en donde han de favorecer el ambiente de trabajo eficaz y una atención integral al paciente. Esto satisface la demanda requerida de ajustar en la practicidad en la administración de las exigencias en la actualidad con respecto al sistema sanitario, asegurando de esta manera un rendimiento óptimo del trabajo de salud en el ámbito asistencial.

Desde una perspectiva práctica, el estudio es crucial para asistir en la identificación de áreas donde se puedan potenciar las competencias gerenciales de forma eficaz, lo que podría conducir a una administración eficaz y en última instancia, entre las posibles mejoras para mejorar el servicio al usuario se incluye la implementación en curso del programas de formación para los líderes administrativos, la mejora de los sistemas de retroalimentación y evaluación de la administración, así como la actualización acerca de los procedimientos de decisión en garantizar un incremento de implicancia del personal.

En el contexto de la participación social, la investigación apoya su avance en la medida en que contribuye directamente a la optimización mundial del sistema de salud. Esto tiene un impacto válido o positivo en la sociedad, permitiéndonos entender como diversas prácticas administrativas inciden en la experiencia de trabajo y la administración, es posible detectar aspectos de mejora que lleven a ambientes de trabajo más saludables y productivos; teniendo en cuenta también el efecto en la equidad y el acceso a la vigilancia; en un ambiente de trabajo de forma positiva, a la vez está a de contribuir en mantener captando en los expertos de salud los cuales deben ser muy competentes, disminuyendo así disparidades en privilegios a los servicios de salud.

Con respecto a este estudio tiene una justificación metodológica donde el objetivo de la investigación es sentar un precedente para futuras investigaciones que incluyan temas similares la misma variable, basado en el uso del método científico para organizar el estudio, así como en el uso de instrumentos validados, que faciliten la adecuada realización del estudio de la población.

Para elementos del estudio de los resultados se define como objetivo general: Determinar los niveles de las habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo. Además, se proponen como objetivos específicos 1: Determinar los niveles de la dimensión habilidades conceptuales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo, como objetivo específico 2: Determinar los niveles de la dimensión habilidades técnicas para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo, como objetivo específico 3: Determinar los niveles de la dimensión habilidades humanas para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo.

En cuanto a investigaciones anteriores, sobresale la investigación llevada a cabo por Monteros (2022); llevo a cabo un estudio en Cayambe – Ecuador, con la finalidad de establecer la correlación entre las competencias de gerencia y administración en el personal de salud en una institución de salud. La investigación utilizó una metodología cuantitativa, de nivel transversal y correlación, con un grupo de 110 expertos. Donde sus descubrimientos señalaron un nivel regular de 67,4% respecto a las competencias en administración, mientras que con un nivel regular de 54,8% en gestión administrativa. El tal sentido se deduce vinculando a las variables, con un valor de $p = 0,000$.

Según Tumbaco (2021), llevo a cabo un estudio de Venezuela para analizar la conexión entre las competencias gerenciales se incluyen a las competencias administrativas entre expertos de salud en un contexto asistencial. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, no experimental de tipo transversal, con la participación de 74 enfermeros especialistas en enfermería. Los descubrimientos mostraron que el 67,4% de los participantes tenían un nivel apropiado de habilidades en gestión, mientras que el 78,9% contaba con una administración regular. Se demostró una relación entre las dos variables estudiadas, con el valor de $p = 0,001$.

Gutiérrez (2021), se llevó a cabo una investigación en Ambato teniendo como finalidad de establecer su correlación de las competencias administrativas y gerenciales en los expertos en una entidad sanitaria. La investigación empleó una metodología cuantitativa, correlacional y transversal, con un grupo de 100 participantes en la encuesta. La información reveló que

existe un 46,7% de los expertos en el campo profesional que tenían carencias en competencias de administración, por otro lado, el 42,3% presentaban una inadecuada gestión en la parte administrativa. Se detectó una correlación de las variables estudiadas, teniendo como valor de $p = 0,0000$.

Donawa y Gámez (2020), llevaron a cabo una investigación en Venezuela, que tiene como meta la de examinar la conexión entre las habilidades de administración y la administración del personal de un hospital de orden pública. El estudio adoptó una metodología cuantitativa, con un enfoque no experimental, de correlación y de naturaleza transversal, que implicó la colaboración de 90 especialistas. Finalmente se concluye declarando una conexión de las variables de estudio, en la que $p = 0,076$, es superior a 0,05.

Naranjo (202), llevó a cabo una investigación en Colombia y como objetivo fue la de examinar la relación entre las competencias de administración y la administración de los empleados asistenciales de un hospital público. Empleó un método cuantitativo con un diseño transversal y correlacional, con una población de 110 participantes en la encuesta. Los resultados de los enfermeros evaluados fueron del 77,6% los cuales tenían excelentes competencias gerenciales, mientras que el 64,6% demostraban una gestión administrativa regular. La investigación determinó que había una correlación entre las variables estudiadas, con un valor $p = 0,001$.

Arrascue y Lino (2021) en Lima en su tesis titulada *Analizar las habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos 2019*. Métodos: se realizó una investigación cuantitativa de naturaleza correlacional y de tipo transversal, utilizando una muestra aleatoria simple de 52 participantes. Se aplicó un cuestionario con percepciones sobre las habilidades de gestión que consta de 27 preguntas y 4 dimensiones. Posee una fiabilidad de 0,097 de acuerdo al alfa de Cronbach. Se llevó a cabo el estudio de la correlación entre las habilidades de gestión y las variables sociodemográficas utilizando la prueba de chi-cuadrado de Pearson. Resultados: las competencias directivas en los aspectos analíticos e interpersonales fueron valoradas como apropiadas en un 69%, mientras que las competencias emocionales, motivadoras y valores fueron consideradas como regulares en un 69% y 58% respectivamente. El 55,8% de los participantes consideró las competencias gerenciales de sus superiores como apropiadas, el 44,2% como regulares y ninguno como insuficientes. El tiempo de servicio fue la única variable sociodemográfica que evidenció una correlación con las competencias gerenciales. Conclusión: El personal sanitario o de salud del hospital Municipal de los olivos valoró las competencias gerenciales como apropiadas en un 55,8%.

Castillo Sotomayor y J.C (2023) realizaron una investigación, titulada *Habilidades*

gerenciales y desempeño laboral de los colaboradores de una institución pública, Lima, 2022. Cuyo objetivo de la investigación fue la correlación entre las competencias gerenciales y el rendimiento laboral de los empleados de una entidad pública. Además, se determinó que fue de naturaleza básica, de orientación cuantitativa, bajo un diseño no experimental de tipo transversal y con una investigación de correlación descriptiva. Adicionalmente, se utilizó un muestreo no probabilístico intencional, ya que fueron predilectos a juicio del investigador y compuesto por 45 empleados de una institución pública, incluyendo a los gerentes públicos y al personal civil administrativo que están bajo un régimen especial de trabajo. Asimismo, se utilizó el método de encuesta y el instrumento utilizado para determinar los propósitos del estudio fue el cuestionario. Por otro lado, se determinó que el coeficiente Rho Spearman fue 0,728, lo que indica que hay una correlación directa alta positiva entre la variable 1 “habilidades gerenciales” y la variable 2 “rendimiento laboral”. Además, se halla en un nivel de significancia del 1%, lo que significa que el nivel significativo p-valor fue inferior a ($0,0000 < 0,05$), por lo que descarta la hipótesis nula (H_0) y se adopta la hipótesis alterna.

La Torre (2022), en su estudio titulado Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022. La investigación utilizó un método de naturaleza básica y correlacional, con un enfoque no experimental y de corte transversal que incluye a una muestra de 90 colaboradores. Los resultados dieron a conocer un nivel constante de 79,7% en competencias gerenciales, mientras que el 93,2% mostraron una administración gerencial regular. Dicha investigación concluyó con pruebas de correlación de las dos variables, con un valor de $p = 0,001$.

Loayza (2022), en su estudio titulado Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una red de salud, Ayacucho - Perú 2023. Donde explora la relación entre las competencias de administración y la gestión administrativa en los profesionales del hospital. Se empleó una metodología cuantitativa, de naturaleza básica y correlacional, de diseño no experimental, de tipo transversal. La muestra que tuvo fue de 109 participantes en la encuesta. Los resultados indican que un 70,6% en los evaluados demostraron capacidades de gestión de recursos gerenciales regulares; mientras que un nivel medio de 81,7% en administración. Por último, finaliza mostrando una correlación entre variables con un valor $p = 0,002$.

Gutiérrez (2019), Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la Red de Salud Ventanilla, Callao, 2019. Realizó un estudio en la ciudad del Callao, en donde el objetivo fue establecer la relación entre las competencias de administración y la gestión sanitaria en los profesionales de una entidad

sanitaria en Ventanilla. La investigación está fundamentada mediante el diseño transversal y no experimental empleando el método cuantitativo, para determinar la relación entre de las variables. Así mismo se tomó a un grupo seleccionado de 60 expertos, concluyendo con un 55% que tenían un nivel regular de competencias en gerencia, por otro lado, se obtuvo un 46,7% que exhibían una administración en gestión de manera regular. Dichos hallazgos señalaron la correlación de las variables, obteniendo un valor de $p = 0,000$.

Las competencias directivas son esenciales para una administración efectiva en cualquier entidad. De acuerdo con el concepto de las habilidades de Robert Katz, la teoría de las capacidades de Robert Katz, editada en el año 1955, se basa en tres categorías fundamentales donde las competencias de los que lideran necesitan cultivar. Katz resalta, aparte para tener competencias con métodos particulares técnicas concretas del área donde los directivos necesitan poseer competencias humanas para relacionarse y comunicarse de manera efectiva con los demás, por otro lado, se debe tener en cuenta también las habilidades conceptuales para comprender la interconexión entre los diversos componentes de la entidad (Zapata 2020).

Esta conceptualización subraya en que el triunfo de una administración no solamente se basa en las destrezas técnicas, si no también en la administración en las interacciones interpersonales y en la habilidad para comprender y gestionar la estructura organizacional compleja. Por ende y, en conclusión, un director administrativo competente debería de balancear estas tres competencias, luego dirigir eficazmente y garantizar un óptimo rendimiento en la institución (Miranda et al., 2021).

Según Kat en su base teórica nos ofrece un fundamento relevante para entender las competencias necesarias para una administración eficiente en los diversos niveles del establecimiento. Por otro lado, también dicho autor subraya su importancia en adaptar cada una de las competencias en los gerentes conforme a su rango jerárquico, este a su vez ha de estar funcionando como un orientador útil para la formación y el crecimiento de líderes en variados contextos corporativos. Pese a sus limitaciones, continúa siendo un referente esencial con respecto a la gestión y el liderazgo (Rosales et al., 2022).

De acuerdo con Vicente (2020), en su aporte teórico sobre las competencias en administración representan a un conjunto de las habilidades en donde los expertos en la salud requieren y así poder gestionar de manera eficiente el liderazgo en los servicios y organizaciones. Dichas competencias cubren ámbitos técnicos, humanos, de liderazgo, conceptuales, administrativos, de gestión y educativos, facilitando que los administradores estos puedan realizar una buena planificación, organización, dirección y control de los procesos

y los recursos para incrementar en la eficacia y la calidad en la atención de la salud; para lo cual comprende un manejo en los procedimientos clínicos, con una habilidad para comunicarse resolviendo la visión estratégica y conflictos mediante la capacitación basada en la formación. Según lo que señalo Vicente (2022).

Según Mendoza (2022), define a la gestión administrativa como el conjunto de procedimientos, prácticas y estrategias utilizados para gestionar eficazmente los recursos y actividades en las organizaciones sanitarias o de salud. Por otro lado, en contraposición, Ramírez (2021) la caracteriza como el procedimiento organizado donde se realiza una organización, planificación, coordinación donde gestionan mediante la supervisión de los recursos humanos, materiales, financieros de las entidades en el sector sanitario, con la finalidad de lograr los objetivos fijados mejorando la calidad de los servicios ofrecidos.

En el ámbito de la salud, la administración está referida a la gestión eficaz de los recursos y servicios sanitarios, garantizando su uso eficaz y transparente para brindar un cuidado a los individuos, en el marco de la gestión en los sanatorios de salud, clínicas, servicios de salud de atención primaria, entre otros los cuales deben de garantizar que la atención medica sea accesible, eficiente y de excelente calidad para los usuarios y pacientes, estos deberán estar muy bien administrados mediante la efectividad y eficacia (Carpio y Villalobos, 2020).

De acuerdo con Mendoza (2022), señala que la relación con las dimensiones de la gestión administrativa son cuatro campos de estudio; en los que la planeación es una de las cuatro dimensiones; esta incluye la previsión previa y la creación de estrategias, operaciones y estrategias tácticas para así alcanzar los propósitos y objetivos de una organización sanitaria; abarcando así la organización de los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos requeridos para la provisión de servicios sanitarios (Reyes et al., 2021).

En contratate, la dimensión identificada como organización, hace referencia a la estructura y reparto de los recursos y tareas de una entidad sanitaria para lograr sus metas de manera eficiente, esto implica la formación de una estructura organizativa precisa, la determinación de tareas y obligaciones, y la instauración de sistemas y técnicas de conversación y administración teniendo en cuenta una buena coordinación (Mendoza y Villafuerte, 2022).

La gerencia demanda la capacidad a fin de guiar y administrar o gestionar eficientemente los recursos y tareas de una institución con el fin de cumplir sus metas. Esto implica adoptar acciones estratégicas, establecer coordinación, incentivar al grupo de trabajo y supervisar las operaciones para asegurar el logro eficaz y eficiente de los objetivos de la organización. Además, abarca la transmisión de la misión y la visión de la institución, así

mismo con respecto de la administración y adaptación de conflictos a las variaciones del ambiente (Jaraet al.,2018).

Finalmente, se encuentra el dominio, que representa una variedad de procedimientos y sistemas establecidos y así supervisar, valorar y garantizar que las tareas y herramientas estas se empleen de manera eficaz y eficiente para así lograr dichos objetivos propuestos. También es imprescindible distinguir los resultados de los criterios y objetivos preestablecidos, la detección de anomalías y la puesta en marcha de medidas correctivas cuando se requieran; de esta forma, el control resulta crucial para asegurar la transferencia, la responsabilidad y el contante perfeccionamiento en el interior de la entidad organizacional (Vargas et al., 2018).

II. METODOLOGÍA

2.1 Enfoque, tipo

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo simple, básico, con el propósito de producir saberes esenciales y conceptuales acerca del contenido en estudio; con el propósito de comprender acontecimientos y acciones sin la urgencia de implementarlos de forma directa en la práctica; simultáneamente, se enfocó en la indagación y entendimiento de los principios o fundamentos teóricos, estableciendo los fundamentos para indagaciones posteriores y aportando para el progreso en el saber de las indagaciones (Hernández et al., 2022). Así mismo, sostiene que dicha investigación posibilita al indagador a un análisis en los datos obtenidos y luego producir conclusiones o resultados fiables, los cuales han de solucionar el problema de indagación.

2.2 Diseño de investigación

Se elaboró un estudio no experimental y de alcance descriptiva, la cual hace referencia a una investigación que no conlleva la manipulación intencionada de la información de la variable de estudio, y se centró en la observación y recolección de información en su estado natural, de amplitud y profundidad con alcance descriptivo, la cual se distinguió por identificar la conexión o vinculación a través de dos o más variables distintas las cuales estas determinan vínculos entre causa y efecto, así mismo el estudio se fundamenta en la observación y se dará para a la reflexión dando así el siguiente paso el cual es la evaluación para finalmente llegar a la conclusión, los cuales orientaron los objetivos fijados o establecidos en la investigación. (Hernández, et al., 2022)

Dónde:

$M \longrightarrow O_x$

M = Muestra

O_x = Observación variable X: Gestión Administrativa.

Con respecto a la variable de estudio las habilidades gerenciales se definen como la integración de habilidades y competencias que las personas emplean para alcanzar resultados concretos a través de sus acciones (Vicente, 2022). Desde una perspectiva operacional, dicha variable de estudio se ha de segmentar en indicadores y dimensiones esenciales o fundamentales como:

Destrezas teóricas – involucramiento, crecimiento personal y efectividad – destrezas

técnicas – dirigencia y respaldo – destrezas humanas – amplitud de resultados o logros, autonomía en el trabajo y reconocimiento.

2.3 Población, muestra y muestreo

El grupo o población de estudio estuvo compuesta por 100 profesionales de salud asistencial, y los estándares de adhesión los cuales contemplaron en cada uno de los expertos los cuales se comprometieron a colaborar en la investigación, otorgando el consentimiento informado. Por otro lado, se descartó a los profesionales que se encontraban de vacaciones o de licencia por diferentes situaciones, así como aquellos que decidieron no involucrarse. Se seleccionó la muestra empleando la fórmula de poblaciones finitas, lo que condujo a 80 participantes del total. Se utilizó un muestreo aleatorio no probabilístico, garantizando que cada integrante de la población lograra la misma oportunidad de ser escogido para la investigación.

Para la recolección de datos se elaboró una encuesta como técnica principal, lo que nos permitió conseguir datos fiables y válidos de los colaboradores de la investigación. Para lograrlo, se emplearon dos encuestas. El primer cuestionario, que evalúa la variable, es un informe de escala de Likert, compuesto por 20 preguntas distribuidas en tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas. Cada elemento fue puntuado en una escala de 1 a 5, donde, (1) significaba nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre. Las conclusiones de la evaluación se clasificaron en tres grados: Eficiente de 74 – 100, Regular de 48 – 73 puntos y Deficiente de 20 – 47 puntos.

2.4 Técnicas e instrumentos de recojo de datos /equipos de laboratorio /informe de laboratorio especializado, de ser utilizados.

Respecto a los instrumentos para la recolección de datos, fueron evaluados por tres profesionales expertos. Estos expertos evaluaron a los instrumentos en función a sus criterios de coherencia, suficiencia, relevancia y claridad. Así mismo los expertos determinaron que los instrumentos si eran apropiados para su utilización. Luego, adicionalmente se llevó a cabo su validación utilizando la evaluación binomial, lográndose así con un valor de p inferior a 0,05, corroborando de esta manera la validación de las herramientas. Con respecto a la confiabilidad de cada uno de los instrumentos, estos se evaluaron a través del estadístico Cronbach, en el que el primer cuestionario registró un valor de 0,78, mientras que el segundo llegó a 0,77, lo que señaló una confiabilidad excepcional.

2.5 Técnicas de procedimiento y análisis de la información

Para obtener la información o recolección de los datos, se llevaron a cabo cuestionarios estandarizados a los colaboradores los cuales se estructuraron haciendo uso de Excel mediante una base de datos. La información se examinó utilizando el programa estadístico SPSS versión

27. En tal sentido dicho estudio también se incluyó a la estadística descriptiva, que se mostraron mediante tablas de frecuencias y porcentajes, este procedimiento que se realizó de una u otra forma nos facilitó y as mismo nos simplificó la comprobación de los resultados obtenidos de nuestra investigación.

2.6 Aspectos éticos en investigación

Respecto a las cuestiones éticas, resultó crucial considerar los principios éticos; en los que la autonomía, confirmo que se comunicó al participar la elección de involucrarse o no en el experimento o estudio; la acción de beneficencia, contesto a través de las conclusiones, estableciendo métodos o procedimientos de mejora en cada una de los procesos en el establecimiento o institución, por otro lado con respeto a la no maleficencia, en la que se estableció que no se buscaba causar ningún tipo de daño o riesgo; y la justicia, en la que cada individuo tenían o poseían el derecho de ser tratados con amabilidad, cordialidad, consideración respeto.

III. RESULTADOS

En el presente subcapítulo, se exponen de manera organizada y pedagógica los hallazgos de la investigación provienen de un análisis fundamentado en la entrega directa de dos encuestas que fueron aplicadas a los colaboradores o participantes dentro del contexto asistencial u hospitalario. Además, con el objetivo de simplificar el entendimiento de los resultados logrados, que constituyen la sección del estudio descriptivo.

En tal sentido se ha tenido en cuenta el objetivo general de determinar los niveles de las habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo 2024.

Tabla 1

Habilidades gerenciales en el personal de salud

Habilidades Gerenciales	f	h%
Deficiente	21	26%
Regular	37	46%
Eficiente	22	25%
Total	80	100%

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Los hallazgos presentados de acuerdo a la tabla 1, los resultados indican que 37 de los trabajadores de salud equivale al 46% del total los cuales poseen un nivel regular de las habilidades gerenciales, 22 de los trabajadores de salud equivalentes al 25% del total poseen un nivel eficiente en habilidades gerenciales, mientras que 21 de los trabajadores de salud equivalentes al 26% del total presentan o se encuentran en un nivel deficiente en cuanto a habilidades gerenciales. Esto evidencia que los trabajadores de salud presentan un nivel regular en cuanto a las habilidades gerenciales, en tal sentido esto podría ser una especie de alerta el cual sería muy fundamental y los directivos asuman una serie de actividades las cuales estas serían esenciales para que los trabajadores de salud reciban una capacitación correspondiente a liderazgo en habilidades gerenciales.

Tabla 2*Habilidades conceptuales del personal de salud*

Habilidades Conceptuales	f	h%
Deficiente	24	30%
Regular	37	46%
Eficiente	18	24%
Total	80	100%

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Los hallazgos presentados de acuerdo a la tabla 2, los resultados indican que 37 de los trabajadores de salud equivale al 46% del total los cuales poseen un nivel regular de las habilidades conceptuales, 18 de los trabajadores de salud equivalentes al 24% del total poseen un nivel eficiente en habilidades conceptuales, mientras que 24 de los trabajadores de salud equivalentes al 30% del total presentan o se encuentran en un nivel deficiente en cuanto a habilidades conceptuales. Esto evidencia que los trabajadores de salud presentan un nivel regular en cuanto a las habilidades conceptuales.

Tabla 3*Habilidades técnicas de personal de salud*

Habilidades Técnicas	f	h%
Deficiente	20	25%
Regular	42	53%
Eficiente	18	23%
Total	80	100%

Fuente: Análisis de datos SPSS

Los hallazgos presentados de acuerdo a la tabla 3, los resultados indican que 42 de los trabajadores de salud equivale al 53% del total los cuales poseen un nivel regular de las habilidades técnicas, 18 de los trabajadores de salud equivalentes al 23% del total poseen un nivel eficiente en habilidades conceptuales, mientras que 20 de los trabajadores de salud equivalentes al 25% del total presentan o se encuentran en un nivel deficiente en cuanto a

habilidades técnicas. Esto evidencia que los profesionales de salud presentan un nivel regular en cuanto a las habilidades técnicas.

Tabla 4

Habilidades humanas del personal de salud

Habilidades Humanas	f	h%
Deficiente	18	23%
Regular	40	50%
Eficiente	22	18%
Total	80	100%

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Los hallazgos presentados de acuerdo a la tabla 4, los resultados indican que 40 de los trabajadores de salud equivale al 50% del total los cuales poseen un nivel regular de las habilidades humanas, 18 de los trabajadores de salud equivalentes al 23% del total poseen un nivel eficiente en habilidades humanas, mientras que 22 de los trabajadores de salud equivalentes al 18% del total presentan o se encuentran en un nivel deficiente en cuanto a habilidades humanas. Esto evidencia que los trabajadores de salud presentan un nivel regular en cuanto a las habilidades humanas.

IV. DISCUSIÓN

El desafío que motiva este estudio se enfoca específicamente en la necesidad de mejorar en la efectividad y eficiencia con respecto a la gestión en los servicios sanitarios. Esta mejora es esencial, dado que los recursos son escasos y la necesidad de servicios de salud sigue en crecimiento. En este escenario, a través de la implementación de habilidades específicas en la administración, donde el personal de atención al paciente juega un papel crucial en la prestación de estos servicios. Tiene particularidades demográficas relevantes que pueden afectar la puesta en marcha de mejora mediante estrategias. Según la investigación de los datos sociodemográficos, se observa que el 85%, del personal asistencial está compuesta por sexo femenino, lo que resalta la importancia de considerar la visión con respecto a la perspectiva de género en las políticas de salud pública en la gestión de recursos humanos. La edad promedio de 35 años del personal indica una fuerza laboral joven, posiblemente con una alta capacidad de adaptación a nuevas tecnologías y métodos de trabajo. El periodo de servicio que oscila entre 5 y 20 años indica una variedad en la experiencia del personal, lo que podría ser un recurso valioso para la organización. Con una edad promedio o media de 12 años, dichos roles fluctúan entre los de liderazgo y asistenciales. Respecto al estudio de las relaciones de la competencia gerencial en el personal de atención señalo que un 46% tiene o está en un nivel regular con respecto a las competencias en la administración. Finalmente, el estudio de la variable logró un valor estadístico muy significativo con un valor de relevancia de ($p < 0.001$).

Los hallazgos de esta investigación concuerdan con investigaciones anteriores como la de Mendoza (2023), que evidenció una correlación con la variable punto de forma similar, en sus en su investigación, Sotomayor (2022), identificó una correlación con el valor de $p = 0.001$. Estos descubrimientos son corroborados por La Torre (2022), que determinó una relación relevante con un $p = 0.001$.

Loayza (2022), detectó la correlación obteniendo un valor de $p = 0,002$. De igual manera, Monteros (2022), estableció su relación con un valor de $p = 0,000$, mientras que Gutiérrez (2021), corroboró dicha relación con un valor de $p = 0,000$. En cambio, Gámez y Donawa (2020), no hallaron la correlación relevante con un valor de $p = 0,076$ para lo cual este podría atribuirse en discrepancias metodológicas y contextuales. Por otro lado, la investigación revela que las aptitudes de organización, conocidas como capacidades para liderar, comunicarse y tomar decisiones de manera eficaz y administrar los recursos (Sotomayor y Mendoza, 2023), mantiene un fuerte vínculo con la eficiencia en la administración de tareas en el entorno asistencial en el hospital. En tal sentido comprende la coordinación, organización,

gestión, control de los recursos y sus actividades, los cuales estos son componentes cruciales en el correcto desempeño a los servicios sanitarios.

En particular, se notó que los empleados asistenciales con mayores competencias demostraron una excelente organización, tomas de decisiones y una buena efectividad en su capacidad administrativa. Esto concuerda con los descubrimientos de Gutiérrez (2021) y Monteros (2022), los cuales enfatizaron que una comunicación afectiva, así como un liderazgo eficaz son muy esenciales para poner en práctica planes de administración efectivos.

Al contrastar los siguientes hallazgos con investigaciones previas, se nota una consistencia en la detección de relación dentro de la variable estudiada. No obstante, dichas variaciones en los niveles de relevancia posiblemente serían afectadas por elementos situacionales, tales como la clase de establecimiento, la magnitud de la muestra y las técnicas empleadas. En términos generales, la uniformidad de los resultados resalta la relevancia de potenciar las habilidades de dirección o administración en el personal sanitario o de salud como una táctica esencial para optimizar la gestión en los sanatorios u hospitales.

En relación a las competencias estructurales y la administración en el personal de salud; los hallazgos logrados evidenciaron una correlación relevante entre esta variable, lo que concuerda con los estudios anteriores. La información mostró que la relación de la variable fue de 0.617, por lo cual señala una vinculación o relevancia estadística de ($p < 0.001$). Sin embargo, en los estudios precedentes, según Mendoza (2023), halló una relación en capacidades conceptuales y la administración de los empleados asistenciales, determinando una conexión relevante y positiva. Así mismo, la Torre (2022), determinó una relación con la variable con una cantidad de $p = 0.001$. Estos descubrimientos están en consonancia con los resultados Loayza (2022), que demostró la relación obtenida con un $p = 0.002$. Para Montero (2022), Monteros (2022), detectó la relación aún mucho más sólida, obteniendo un valor de $p = 0.000$.

La evaluación en los hallazgos de esta indagación señala que las capacidades conceptuales, que se definen como la habilidad para comprender a manejar conceptos abstractos y complejos, además de la capacidad a largo plazo para razonar planificar estratégicamente; así mismo se encuentran íntimamente relacionadas con la eficacia dentro de la gestión administrativa; esto comprende la organización, planificación, supervisión de los recursos, dirección y las diferentes actividades requeridas en el correcto desempeño de atención en los servicios sanitarios La Torre, (2022) y Mendoza, (2023).

En cuanto a los empleados se notó que lograron obtener capacidades conceptivas más desarrolladas, las cuales estas suelen exhibir una gestión más ordenada y eficiente. En tal sentido dicho hallazgo concuerda con estudios previos, como los realizados por Monteros

(2022) y Loayza (2022), que subrayan la importancia de esta competencia para implementar tácticas de gestión eficaces. Mendoza (2023), además resaltó que la habilidad a fin de razonar de manera estratégica y crítica es vital para una administración eficaz en contextos sanitarios o de salud.

En contraste con investigaciones anteriores, los hallazgos de esta investigación evidencian una notable consistencia en la detección de una correlación entre la variable examinada. No obstante, las variaciones según los grados de significancia podrían deberse a los elementos metodológicos y contextuales, tales como el tipo de establecimiento, la magnitud de muestra, así como los procedimientos empleados. Pese a dichas discrepancias, la uniformidad en los descubrimientos resalta una relevancia para potenciar sus competencias teóricas del equipo de trabajo de atención, así como una táctica esencial en utilizar una excelente gestión de los establecimientos de salud.

En términos concretos, las competencias conceptuales más apreciadas fueron la habilidad para comprender y manejar ideas complejas y abstractas, la capacidad para razonar a largo plazo de manera estratégica teniendo en cuenta la habilidad para planificar. Estas competencias se vinculan de manera positiva con la habilidad para administrar eficazmente las labores administrativas que abarcan la dirección, organización, supervisión de los recursos y en actividades requeridas logrando un correcto desempeño en la prestación de servicios sanitario.

Respecto al estudio llevado a cabo en la dimensión técnica, se notó un vínculo importante estrechamente con la variable, destacando una importancia en habilidades técnicas en una administración eficaz dentro de las instituciones sanitarias. Por otro lado, al contrastar dicho hallazgo en el cual se detectó una significativa concordancia según la investigación de Sotomayor (2023), donde se determinó que la variable tenía una asociación, con un valor $p = 0.001$ punto de forma parecida, Loayza (2022), detectó una relación con un valor $p = 0,00$, mientras que Gutiérrez (2021), informó la relación con un valor de $p = 0.001$. Por otro lado, Naranjo (2020), no halló una relación relevante, consiguiendo el valor de $p = 0.100$, para lo cual se podría sugerir discrepancias en el marco de los resultados.

El estudio de los hallazgos de esta investigación evidencia que el progreso en la dimensión estudiada produce un efecto beneficioso en la gestión. Este descubrimiento concuerda según las conclusiones obtenidas por Sotomayor (2023), quien resaltó una relevancia en estas habilidades de una gestión eficiente. Dicha coherencia en investigaciones anteriores resalta que las capacitaciones y el fortalecimiento de competencias técnicas del personal de atención son esenciales para una eficiente administración. Sin embargo, la

divergencia con la investigación de Naranjo (2020), indica que es crucial tener en cuenta elementos contextuales particulares que podrían afectar esta relación en diferentes contextos.

De acuerdo con Gutiérrez (2021), estas habilidades en el ámbito asistencial son esenciales para una gestión eficaz, pues posibilitan que los empleados de la asistencia deben coordinar eficazmente con respecto a los recursos en mejorar su calidad en el servicio de atención proporcionado. Así mismo, Loaiza (2022), indica que estas competencias también comprenden la implementación de la tecnología de la información y así tener una buena administración con respecto a los registros y la mejora de procesos, aspecto crucial en un contexto hospitalario contemporáneo.

Al comparar estos hallazgos con investigaciones anteriores, se nota una consistencia de la relevancia en habilidades técnicas en la administración, resaltando que las competencias son muy fundamentales en una administración eficaz en la atención de los servicios sanitarios. Dicha uniformidad en este descubrimiento de diversos entornos o ambientes donde subraya la importancia global con respecto de habilidades en el ámbito de la asistencia. No obstante, la divergencia en la investigación de Naranjo (2020), indica la presencia de otros elementos que podrían afectar las habilidades de administración.

Las posibles razones de esta discrepancia abarcan cambios en la capacitación profesional, el entorno de la organización en política sanitarias o de salud locales. Es crucial tener en cuenta esta variable al analizar sus resultados poniendo en práctica los resultados en diversos contextos. Así mismo, se subraya una relevancia que la aplicación de las herramientas tecnológicas de la información, así como la administración eficaz en estos recursos los cuales son competencias esenciales donde asisten para lograr una buena optimización de los profesionales de enfermería en mejora de los procesos administrativos, así como también en la mejora del cuidado del paciente. Según Gutiérrez (2021), añade que la habilidad para efectuar las decisiones clínicas sólidamente y que estas sean muy fundamentadas mediante una comunicación eficaz estas son competencias fundamentales las cuales favorecen una gestión muy exitosa.

En la investigación con el fin de determinar si hay una relación dentro de la dimensión humana y las tareas administrativas, se halló que los resultados alcanzados los cuales poseen una relevancia estadística. Según la Torre (2022), donde presenta una relación con un valor de $p = 0.001$. Este descubrimiento coincide con el de Loaiza (2022), quien también identificó una relación significativa con el contexto propuesto con un valor de $p = 0.002$. Para Gutiérrez (2019), reporto descubrimientos similares con el valor de $p = 0.000$, confirmando de esta manera la consistencia de la relación de la variable analizada.

Al examinar los datos, se resalta que las habilidades deben ser utilizadas para realizar una gestión eficaz en el personal de atención médica. De acuerdo con Smith y Jones (2021), dichas habilidades comprenden talentos de liderazgo e interpersonales los cuales habilitan a los expertos en la asistencia a gestionar recursos y equipos de forma eficaz. Así pues, al comparar estos hallazgos con estudios previos, se observan similitudes evidentes; sin embargo, las variaciones de p con respecto a sus valores podrían atribuirse en cambios metodológicos o situaciones de escenarios o contextos diferentes de estudio. Smith y Brown (2020), sugieren dichas variaciones organizacionales y culturales pueden influir en la expresión de las habilidades en un contexto de salud u hospitalario.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que el 46% de los participantes en la encuesta exhibió un nivel regular; detectándose u obteniendo de esta manera un valor para de relevancia de ($p = 0,000$), para lo cual, según la variable de estudio nos indica que es muy relevante la inversión en la formación de empleados líderes capaces para potenciar el rendimiento colectivo.
2. La información reveló que el 46% de los participantes en la encuesta exhibieron un nivel regular en la dimensión conceptual, detectándose u obteniendo de esta manera un valor para de relevancia de ($p = 0,000$). Esto implica que las habilidades del personal de salud tienen un impacto significativo en habilidad para administrar elementos de gestión administrativa en el sector de servicio sanitario o de salud.
3. Los hallazgos revelaron una disparidad evidente entre los participantes en la encuesta, se obtuvo que un 53% logró un nivel regular de competencias técnicas, esto a la vez detecto u obtuvo de esta manera un valor para de relevancia de significatividad estadística con ($p = 0,000$) y extremadamente positiva. Esto indica que dicha habilidad está íntimamente vinculada con la disposición para llevar a cabo actividades de administración de forma eficaz en los empleados.
4. Las pruebas mostraron que el 50% de los participantes en la encuesta demostró un nivel regular de competencias humanas, esto indica que se detectó de esta manera un valor para de relevancia de significatividad estadística con un resultado para ($p = 0,000$). Para lo cual implica que dicha habilidad vinculada a la colaboración humana y las gestiones de vínculos personales resultan fundamentales para una gestión efectiva en el sector de los trabajadores de atención a la salud.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la administración general de sanatorio u hospital la puesta en marcha de programas de formación y desarrollo para potenciar las competencias de gestión de los empleados líderes de atención médica, centrándose en el reforzamiento de capacidades gerenciales; que deben tratar temas de liderazgo en planificación estratégica, toma de decisiones y solución de dificultades o de problemas. No solo potenciará el rendimiento administrativo, además aportará de manera considerable al crecimiento organizacional del sanatorio u hospital.
2. Además, se sugiere al departamento de empleos recursos humanos, llevar a cabo capacitaciones y actividades de formación que potencien las competencias conceptuales de los profesionales de atención sanitaria o de salud; ya que esto potenciará la capacidad a fin de manejar actividades administrativas, facilitando la gestión efectiva de los retos administrativos y optimizando la toma de decisiones de manera estratégica; a través de la efectividad y la eficiencia con respecto a la realización de actividades administrativas dentro de la administración en el centro laboral (Rosales et al., 2022).
3. Es recomendable que los expertos de la salud encargados con respecto a las responsabilidades de liderazgo elaboren programas de capacitación constante enfocadas en el fortalecimiento de habilidades especializadas para la administración. Al implementar actividades organizacionales de forma eficaz, estos expertos podrían potenciar su rendimiento y habilidades, consiguiendo una administración eficaz y exacta (Rodríguez et al., 2022).
4. Se aconseja que el equipo de salud se debe de incorporar de forma constante en programas dirigidos al desarrollo de competencias interpersonal, tales como solución de conflictos, seminarios de comunicación y trabajo en equipo enfatizando la relevancia de una colaboración efectiva en la gestión de los vínculos a nivel personal, lo que incentiva una gestión de administración eficaz por la cual a su vez, fomentará la unidad en el grupo y enriquecerá la excelencia de los servicios gerenciales en los sanatorios u hospitales (Zevallos et al., 2019).

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldaz, O. (2022). Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de salud de un establecimiento de la red de salud Cajamarca.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Sarmiento Martinez, Marleny Natividad (2023) Habilidades gerenciales y desempeño laboral del equipo de gestión de un hospital público III-1 de Lima-Perú.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124094/Sarmiento_MMN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ñuñuvero (2024) Influencia de habilidades gerenciales en el clima organizacional del personal asistencial de un hospital II-1 de La Libertad, 2024.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/150203>.
- La Torre (2022) Habilidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Servicios de Salud Oxapampa, 2022.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99722>
- Alonso, H., Castillo, L., Ramírez, J., & Sanchez, S. (2020). Managing the human factor in health and radiology services: What we have to know in the new trends.
Revista Anales de Radiología México, 17(1), págs. 174 - 178.
- Habilidades gerenciales y gestión sanitaria del personal administrativo de una red de salud, Ayacucho - Perú 2023.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/127176>
- Arrascue, I., Podesta, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021) Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos.
Revista de la Facultad de Medicina Humana, 21(2), págs. 275 - 282.
- Carpio, R., & Villalobos, A. (2020). Motivation of the Basic Comprehensive Health Care Team as a factor that contributes to the achievement of the objectives of the new Comprehensive Care Model.
Revistas de Ciencias Administrativas, 9(1), págs. 71 - 90.
- Pinzon (2023) Habilidades gerenciales y cumplimiento de estándares acreditación según

- percepción del personal de salud, hospital II-1 distrito Florencia de Mora.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/144379>
- Cruz, M. (2019). Habilidades Gerenciales Básicas Y gestion administrativa en el profesional de enfermería del Centro De Salud Túpac Amaru, Cusco.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Training of human talent and quality management in health sector institutions.
Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud, 3(6), págs. 2 - 15.35
- Flores, Y. (2020). The importance of management skills to improve job satisfaction in the health sector of Peru.
Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), págs. 11256 -11273.
- Galvan, J. (2020). Habilidades gerenciales y su relacion con la gestion sanitaria de los servidores publicos de la red de salud José Maria Arguedas, Andahuaylas.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Heredía, M., & Narváez, C. (2021). The importance of evaluating the performance of human talent in health organizations.
Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 6(12), págs. 213 - 241.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2020). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2019). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill.
- Inga, F. (2020). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care.
Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 36(2), págs. 312 - 318.
- Jara, A., Asmat, N., & Alberca , N. (2019). Habilidades gerenciales como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral.
Revista Venezolana de Gerencia, 23(83), págs. 740 - 758.
- Lizama, V. (2021). Human talent management as a factor for improving public management and job performance.
Revista Digital Publisher CEIT, 6(2), págs. 74 - 94.
- Marin, H., & Placencia, M. (2018). Motivation and job satisfaction of staff in a private sector health organization.
Revista Horizonte Médico, 17(4), págs.42 - 52.

- Mendoza, M., & Villafuerte, J. (2021). Evaluation of human resources administrative systems: Chiavenato model applied to productive 36 organizations in Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), págs. 467 - 478.
- Miranda, V., Artieda, J., Guarnizo, W., Vayas, G., & Caiza, M. (2021). Management skills in public management. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), págs. 149 - 156.
- Paredes, D. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Rev. Investig. Adm*, 50(127), pág. 12705.
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Rev Panam Salud Publica*, 44(1), págs. 1 - 9.
- Reyes, M., López, J., Vargas, D., & De la Garza, M. (2021). The role of human resources in the prevention of medical errors for the improvement of the hospital quality system. *Revista Nova Scientia*, 12(25), págs. 128 - 143.
- Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, R., Muñoz, G., & Flores, A. (2022). Rodríguez C, Madrid B, Loján R, Muñoz G, Flores, A (2023). Leadership and its importance in the management of health institutions in times of covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), págs. 8014 - 8029.
- Romero, L. (2019). The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. Department of Health, Education, and Welfare, 22(4), págs. 1 - 10.
- Rosales, G., Rueda, M., Sigala, L., & Zapata, G. (2022). Theory of Dynamic capabilities: contributions and evolution from the work of David Teece. *Revista de Investigación Compedium*, 25(48), págs. 75 - 84.
- Rosas, G., Lesmes, S., Barrientos, M., & Cordero, D. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), págs. 147 - 153.37
- Sánchez, M., & García, D. (2020). Habilidades Gerenciales en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia et Technica*, 22(2), págs. 161 - 166.
- Soteldo, L., Gil, L., Martínez, G., & Rodríguez, C. (2022). Habilidades directivas: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), págs. 85 - 96.
- Soto, L., & Delgado, J. (2020). Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020.

- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), págs. 1904 - 1923.
- Telles, E., Zapata, G., & Mirabal, A. (2019). Capacidades gerenciales de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto.
Revista de Investigación administrativa, 47(121), págs. 47 - 67.
- Torres, D., Castro, A., & Toro, S. (2021). Avaliação de desempenho esuas práticas no setor saúde de Villavicencio, Colômbia.
Revista Perspectiva Empresarial, 8(1), págs. 83 - 95.
- Vargas, D., Cota, J., & Rivera, J. (2018). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados.
Revista Investig. Admins., 16(2), págs. 57 - 78.
- Vicente, W. (2022). habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria de un Hospital de Villa el Salvador.
[Tesis de Maestría], Universidad Privada Norbert Wiener.
- Villegas, P. (2019). Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria que labora en área crítica de Hospital COVID del MINSA, Chiclayo.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Zamolla, E. (2020). Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria del hospital Sub Regional de Andahuaylas.
[Tesis de Maestría], Universidad Andina del Cuzco.
- Zapata, G. (2020). Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones.
Una revisión de la literatura y proposiciones básicas.
Revista Científica Compendium, 23 (45), págs. 12 - 20.
- Zavala, P. (2022). Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el profesional de enfermería del Centro de Salud La Flor.
[Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Zevallos, J., Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. RECIMUNDO, 3(3), 1061-1084. RECIMUNDO, 3(3), págs. 1061-1084.
- Arrascue E, Podesta L, Matzumura L, Gutiérrez H, Ruiz R. (2021). Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital. Rev. Fac. Med. Hum; 21(2): 275-282.
- Bobadilla D. (2023). Competencias gerenciales de las enfermeras jefes en la función gestora para el cuidado en un hospital de Nivel III-1, Lambayeque.
[Tesis de Maestría]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. Revista Ciencia MATRIA, 7 (12): 602 - 614.

ANEXOS

ANEXO 1: Instrumentos de recolección de la información

ESCALA DE HABILIDADES GERENCIALES

N	Dimensión/ítem	Escala de respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dimensión 1: Habilidades conceptuales					
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales.					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.					

N	Dimensión/ítem	Escala de respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dimensión 2: Habilidades técnicas					
7	Utiliza la comunicación como canales más idóneos para mantener un clima armónico entre personal asistencial					
8	Toma decisiones consecuencias y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.					
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.					

N	Dimensión/ítem	Escala de respuesta				
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
	Dimensión 3: Habilidades humanas					
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.					
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.					
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.					
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.					
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.					
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.					
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.					
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					

ANEXO 2: Ficha técnica

Nombre original del instrumento:	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal asistencial de salud.
Autores y año:	Bacilio Tomas Elvia (2024).
	Rodriguez Rodriguez Teresa (2024)
Objetivo:	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en los trabajadores de un hospital de Trujillo, 2024.
Usuarios:	Estudiantes de nivel superior técnico o universitario.
Administración.	Colectiva.
Validez:	Se realizó el juicio de expertos por profesionales con grado académico de magíster los cuales cuentan con un nivel avanzado de formación en su área de especialización.
Confiabilidad:	Con relación a la confiabilidad se obtuvieron mediante el estadístico de Alfa de Cronbach donde se reportaron valores desde de 0,839 hasta los 0.919 en la variable general y dimensiones. las escalas utilizadas son muy confiables, lo que sugiere que los instrumentos de medición son consistentes y que los resultados obtenidos son estables y replicables. Esto es especialmente importante en estudios de investigación, ya que una alta confiabilidad aumenta la validez de los hallazgos.

ANEXO 3: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumento	Escala de Medición
Habilidades Gerenciales	Se define como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente 2022).	Se relaciona con el conjunto de competencias y capacidades que un individuo posee para dirigir coordinar actividades de un equipo de manera eficaz las cuales serán medidas mediante un cuestionario de tipo escala Liker, el cual comprende las dimensiones conceptuales y técnicas humanas.	Habilidades conceptuales. Habilidades técnicas. Habilidades humanas.	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia • Comunicación • Toma de decisiones • Trabajo en equipo • Motivación • Compromiso • Sentidos de pertenencia • Reconocimiento • Empatía. 	1-6 7-10 11-12 13-14 15-16 17-18 19-20	Cuestionario Likert	Escala Ordinal

ANEXO 4: Carta de presentación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Trujillo, 15 de enero de 2025.

CARTA DE PRESENTACIÓN N° 1088-2024/UCT-EPG-D

Sr. Julio Contreras Quipan

JEFE DE PERSONAL DE LA UNIDAD TERRITORIAL DE LA INSTITUCIÓN RED DE SALUD TRUJILLO
UTES N°06 TRUJILLO ESTE.

De mi mayor consideración;

Es grato dirigirme a usted en nombre de la escuela de posgrado de la Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI” para presentarle a, **Elvia Bacilio Tomas**, identificada con **Dni N° 42759029**, y **Teresa Rodriguez Rodriguez**, identificada con **DNI N°42726653**, estudiantes del programa de Maestría en Auditoría y Gestión Pública de nuestra institución. Actualmente, los estudiantes se encuentran desarrollando un proyecto de investigación titulado: **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

Le presento a, Elvia Bacilio Tomas y Teresa Rodriguez Rodriguez para que puedan llevar a cabo la aplicación de su instrumento de investigación en la entidad que usted dirige.

Quedo a la espera de su pronta respuesta y aprovecho para agradecerle su atención al presente.

Atentamente.

Jorge Luis Brenis Ekebio
Dr. Jorge Luis Brenis Ekebio
Director de la Escuela de Posgrado
Universidad Católica de Trujillo “Benedicto XVI”

ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA Y/O INSTITUCIÓN
Yo Jose E. Evangelista Vargas
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
identificado con DNI 17827029, en mi calidad de Director General
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
del área de la Dirección
(Nombre del área de la empresa)
de la institución Hospital Distrital Vista Alegre
(Nombre de la empresa)
con R.U.C. N° 20396835801, ubicada en la ciudad de Trujillo.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al /la/s Sr(a/es) **BACILIO TOMAS ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ TERESA**, Identificado(s) con DNI N°42759029 Y 42726653 del Programa de Maestría en **AUDITORIA Y GESTION PUBLICA DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO**, para que utilicen la siguiente información de la empresa mediante:

La aplicación de los instrumentos de recolección de datos para las variables de investigación de Tesis intitulada **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO 2024**; con la finalidad de que pueda desarrollar su () Informe estadístico, () Trabajo de Investigación, (X) Tesis para optar el grado académico de Maestro/ Doctor.

(X) Publique los resultados de la investigación en el repositorio institucional de la UCT.

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

() Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

(X) Mencionar el nombre de la empresa.

HOSPITAL DISTRITAL VISTA ALEGRE
Micro Red Victor Larco
Jose E. Evangelista Vargas
M.C. **JOSE EVANGELISTA VARGAS**
Firma y sell **DIRECTOR** representante Legal
DNI: 17827029

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



[Signature]
ELVIA BACILIO TOMAS
Firma del Estudiante
DNI: 42759029
[Signature]
TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ
Firma del Estudiante
DNI: 42726653

ANEXO 6: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, BACILIO TOMAS ELVIA Y TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Flores Iave Juan Manuel _____

FIRMA:



Fecha: 25 / 11 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO


Nosotras, BACILIO TOMAS ELVIA Y TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Villacosta Remigio Esther

FIRMA: 

Fecha: 25 / 11 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, BACILIO TOMAS ELVIA Y TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Flores Iave Juan Manuel

FIRMA:



Fecha: 25 / 11 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, BACILIO TOMAS ELVIA Y TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Vaquez Rosado María Marina

FIRMA:



Fecha: 25 / 11 / 2024

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras, BACILIO TOMAS ELVIA Y TERESA RODRIGUEZ RODRIGUEZ; tenemos el agrado de dirigirme a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con **HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024**.

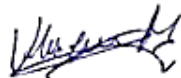
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE:

Velasquez Mendiburo Raul

FIRMA:



Fecha: 25 / 11 / 2024

ANEXO 7: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo 2024.</p>	<p>Problema: ¿Cuáles son los niveles de las habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo?</p>	<p>Objetivo general: Determinar los niveles de las habilidades gerenciales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo</p> <p>Objetivos específicos: Determinar los niveles de la dimensión habilidades conceptuales para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo 2024. Determinar los niveles de la dimensión habilidades técnicas para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo 2024. Determinar los niveles de la dimensión habilidades humanas para la gestión administrativa en el personal asistencial de un hospital público de Trujillo.2024.</p>	<p>Habilidades gerenciales</p>	<p>Habilidades conceptuales.</p> <p>Habilidades técnicas.</p> <p>Habilidades humanas.</p>	<p>Tipo: Descriptiva simple</p> <p>Métodos: Cuantitativo</p> <p>Diseño: No experimental.</p> <p>Población y muestra: población está conformada por 100 trabajadores. La muestra está conformada por 80 trabajadores seleccionados de la población.</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Cuestionario escala Likert</p>

ANEXO 8: validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: VILLALOBOS GUEVARA JULIO JAVIER
 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL VICTOR BALZANO GUEGGONAY
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO LIKERT
 1.4 Autor del instrumento: BASILIO TOMAS ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ TERESA
 1.5 Título de la Investigación: HABILIDADES GENERALES PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO 2024

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					94
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					94
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					93
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																					93
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																					92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																					92
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					92

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ES APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 93% Lugar y Fecha: Trujillo, 13 de diciembre del 2024



LIC. JAVIER VILLALOBOS GUEVARA
 TECNÓLOGO EN RADIOLOGÍA - CTMP. 3851

Fecha: 13.12.2024

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Trujillo, 13 de diciembre..... del 2024

Lic./Mg./Dr. VILLALOBOS GUEVARA JULIO SAUICA

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por BACILIO TOMAS ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ FERRERA estudiante/egresado del Programa de maestría en AUDITORIA Y GESTION PUBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTION ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO 2024

En tal sentido conocedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05		X				
06	X					
07	X					
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14	X					
15	X					
16	X					
17	X					
18	X					

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: Julio Javier Villalobos Guevara
 COLEGIATURA: 3851
 DNI: 16751175



J. Villalobos
 LIC. JAVIER VILLALOBOS GUEVARA
 TECNÓLOGO EN RADIOLOGÍA - CTMP. 3851

Fecha: 13.1.17.2024

pp

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: GARCIA COUZ LUIS ALBERTO
 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL DE ALTA COMPLEJIDAD VIRGEN DE LA PUERTA
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO LIBRE
 1.4 Autor del instrumento: BAKIRO TOMAS ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ TERESA
 1.5 Título de la Investigación: HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA			
		0 5	6 10	11 15	16 20	21 25	26 30	31 35	36 40	41 45	46 50	51 55	56 60	61 65	66 70	71 75	76 80	81 85	86 90	91 95	96 100
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																	85			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	81			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																			91	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																			94	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																			95	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																			91	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																	81			
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																	81			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																	81			
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																			90	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 87% Lugar y Fecha: Trujillo, 20 de diciembre del 2024

Trujillo, 20 de diciembre del 2024

Lic./Mg./Dr. GARCIA CRUZ LUIS ALBERTO

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por BACILIO TOMÁS OLIVERA V. RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ T. GARCÍA estudiante/egresado del Programa de maestría en AUDITORIA Y GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024

En tal sentido conoedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03	X					
04	X					
05	X					
06		X				
07		X				
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12	X					
13		X				
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: García Cruz Luis Alberto
 COLEGIATURA: (316)
 DNI: (4746705)

Lic. García Cruz Luis Alberto
 Tecnólogo Médico
 Radiología
 C.T.M.P. 13165

Firma

Fecha: 20.11.2024

pp

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: BERNAL GONZALEZ VICTOR
 1.2 Institución donde labora: HOSPITAL VICTOR LAZARTE ECHEGAMAY
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: CUESTIONARIO LIKERT
 1.4 Autor del instrumento: BACILIO TOMAS ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ TERESA
 1.5 Título de la Investigación: HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA CN CL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PUBLICO DE TRUJILLO 2021

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			85		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			85		
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica																					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad																					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar estrategias utilizadas																					95
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos																			85		
8. COHERENCIA	Entre dimensiones, índices e indicadores.																			81		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico																			85		
10. PERTINENCIA	Es útil y funcional para la investigación.																					90

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 97% Lugar y Fecha: TRUJILLO 22-12-2024


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI: 41606896 CIMP: 6684

Trujillo, 22 de diciembre del 2024

Lic./Mg./Dr. BERNAL GONZALEZ VICTOR MANUEL

Presente.-

De mi consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo presentarle el Instrumento de recolección de datos elaborado por PASCALIA ISABEL ELVIA Y RODRIGUEZ RODRIGUEZ TIGRESA estudiante/egresado del Programa de maestría en ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo. El proyecto de investigación tiene como título: HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024

En tal sentido conedores de su apoyo en el que hacer investigativo y en el campo del ejercicio profesional recurrimos a Ud. para que se sirva colaborar como **Juez experto** de la validación del/los Instrumento (s) que se utilizarán en la presente Investigación.

Agradeciéndole anticipadamente la atención que se sirva brindar a la presente, le reitero mis sentimientos de consideración y estima personal.

Atentamente,



Docente

TABLA DE VALORACIÓN DEL EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA DEL INSTRUMENTO

INSTRUCCIONES:

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan.

E= Excelente / B= Bueno / M= Mejorar / X= Eliminar / C= Cambiar

Las categorías a evaluar son: Redacción, contenido, congruencia y pertinencia.
En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

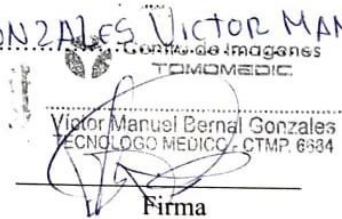
Nº Ítems	Alternativas de Evaluación					Observaciones
	E	B	M	X	C	
01	X					
02	X					
03		X				
04		X				
05	X					
06	X					
07		X				
08	X					
09	X					
10	X					
11	X					
12		X				
13		X				
14	X					
15	X					
16		X				
17	X					
18		X				

CONCLUSIÓN DE LA EVALUACIÓN:

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Evaluado por:

APELLIDOS Y NOMBRES: BERNAL GONZALES Victor MANUEL
 COLEGIATURA: 6684
 DNI: 41606896

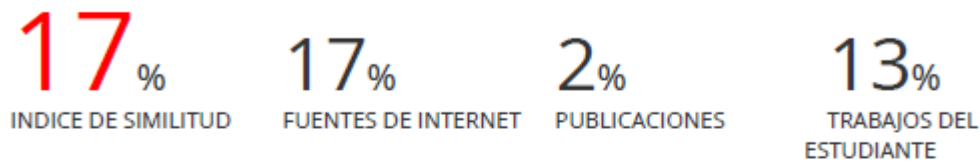

 Victor Manuel Bernal Gonzales
 TECNÓLOGO MÉDICO - CTMP 6684
 Firma

Fecha: 22.11.2024

ANEXO 9: Reporte Turnitin

HABILIDADES GERENCIALES PARA LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL ASISTENCIAL DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE TRUJILLO 2024

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	7%
2	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
5	revistas.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%