



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo académico

Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional de los
profesionales de la Salud en la Red de Salud Huaylas Norte de Caraz
2023

Para optar el título de

Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Rojas Soto, Jenny Rosaura

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8994-6243>

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658x>

Línea de Investigación General

Salud, Enfermedad y Ambiente

Lima – Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

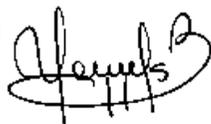
Yo, Rojas Soto, Jenny Rosaura, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Escuela Académica de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado "Habilidades Gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la Salud en la Red de Salud Huaylas Norte de Caraz 2023", Asesorado por la asesora Docente Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca, CE N° 003525040, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-0414-658X>, tiene un índice de similitud de 17 (Diecisiete) %, con código oid:14912:333768449, verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor(a)
 Rojas Soto, Jenny Rosaura
 DNI N° 09978200



.....
 Firma de la Asesora
 Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katiusca
 CE N° 003525040

Lima, 29 de Octubre de 2023

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón a mi madre, por su infinito amor incondicional en el cual fue mi motivación para desarrollar esta especialidad y desarrollar mis competencias profesionales para contribuir a la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por iluminarme y estar siempre a mi lado dándome su bendición.

A la universidad Norbert Wiener, por ser parte de él y el apoyo que me brindo.

A mis docentes y asesores por sus enseñanzas.

Asesora: Dra. Benavente Sanchez, Yennys Katusca
Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0414-658x>

JURADO

Presidente : Dra. Gonzales Saldaña, Susan Haydee

Secretario : Dra. Uturnco Vera, Milagros Lizbeth

Vocal : Mg. Pretell Aguilar, Rosa Maria

INDICE

CAPITULO I : EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1 Objetivo general	4
1.3.2 Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	5
1.5. Delimitaciones de la investigación	5
1.5.1 Temporal	5
1.5.2 Espacial	5
1.5.3 Población o unidad de análisis	6

CAPITULO II. MARCO TERICO	7
2.1 Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	12
2.3. Formulación de hipótesis	21
2.3.1 Hipótesis general	21
2.3.2 Hipótesis específicas	22
CAPITULO III METODOLOGÍA	23
3.1. Método de la investigación	23
3.2. Enfoque de la investigación	23
3.3. Tipo de investigación	23
3.4. Diseño de la investigación	23
3.5. Población, muestra y muestreo	24
3.6. Variables y operacionalización	25
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	27
3.7.1 Técnica	27
3.7.2 Descripción de instrumentos	27
3.7.3 Validación	28

3.7.4 Confiabilidad	28
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	30
3.9. Aspectos éticos	30
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	32
4.1. Cronograma de actividades	32
4.2. Presupuesto	33
5. REFERENCIAS	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	41
Anexo 2: Instrumentos variable 1- Habilidades Gerenciales	42
Anexo 3: Instrumentos variable 2- Desarrollo Organizacional	45
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	48

RESUMEN

La Presente investigación tiene como objetivo general determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023. La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, porque se requiere de las variables para representar el problema de investigación, es decir los datos analizados deben ser siempre cuantificables, con una muestra de 90 profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte, la muestra es parte del universo o población para la cual se llevará a cabo la investigación, la técnica que se utilizara se basó en un estudio de Hernández et. En el 2010 y lo modificó de acuerdo con la práctica investigativa de Maribel Vera en el 2017 en Perú, es una técnica para hacer preguntas a las personas en estudio, individualmente o en grupo que duran 30 minutos, Esta herramienta nos permite evaluar las habilidades de liderazgo y desarrollo organizacional en la Red de Salud Huaylas Norte (2023).

CAPITULO I : EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), es de suma importancia desarrollar habilidades gerenciales a nivel profesional poniéndolas en primer lugar, las universidades deben ser las encargadas de enseñar habilidades de gestión, para la priorización de la toma de decisiones, la solución de problemas, comunicación y manejo de emociones (1).

En este sentido muchos investigadores se han aventurado a estudiar las habilidades y funciones directamente de los directivos, sabemos que la mayoría de ellos suelen hacer cosas muy parecidas, pero diversos estudios han encontrado evidencias de una correlación entre algunas habilidades de liderazgo y la presencia de un buen clima organizacional (2).

Las habilidades que primero debe dominar un gerente son la comunicación, la toma de decisiones y los riesgos que cada una de ellas conlleva, tener la mente creativa para innovar priorizar y planificar para ser el líder de cualquier proyecto que sepa cómo administrar su tiempo y el tiempo de su personal para el trabajo en equipo y la persistencia (3).

En las organizaciones de los establecimientos de la salud existe preocupación para mejorar las habilidades en los gerentes, ya que ellos deben estar capacitados para desarrollar sus funciones de manera eficiente, estos líderes deben ser capaces de tomar decisiones sostenibles para que tengan soporte en el cumplimiento de sus actividades de la organización de forma regular y eficaz (4).

El desarrollo de las habilidades gerenciales alienta a la gerencia a asumir un rol más estratégico relacionado con el desarrollo e implementación del plan estratégico, en este sentido, las habilidades ocupan un lugar importante en relación con la actitud de cada uno de los empleados para mejorar los conocimientos de habilidades necesarias para lograr los resultados deseados dentro de un contexto de carrera dado (5).

Las habilidades del gerente se desarrollan con el tiempo a medida que ocurren cambios alrededor y dentro de la organización, por lo tanto, los gerentes deben adaptar, innovar y perfeccionar sus habilidades, en forma constante, comprendido en un entorno constante (6).

Se necesita saber que hacen y que deberían hacer los gerentes y altos gerentes en las organizaciones del sector público, los puestos de liderazgo y alta gerencia están sujetos a despidos no remunerados, es fundamental que los departamentos administrativos que manejen talentos de personas cuenten con procesos rigurosos para el reclutamiento, el monitoreo y la evaluación del desempeño de quienes ocupan estos puestos de liderazgo (7).

En Colombia y Venezuela determinan que los nuevos valores de gestión no se mezclan con los valores académicos tradicionales, al punto que todos los niveles de la institución están trabajando para mejorar la falta de habilidades de gestión para la cultura de la innovación en las la culturas académicas (8).

según una investigación en México, existe un impacto de las habilidades gerenciales en el clima organizacional, en la cual recomiendan que se consideren las habilidades directivas estudiadas en este estudio en el proceso de análisis y seguimiento de su clima organizacional y busquen elementos que les ayuden a incrementar el nivel de clima organizacional. Asimismo, el

instrumento de medición utilizado en este estudio también es útil para que las empresas midan estas variables porque muestra consistencia y confiabilidad (9).

En Perú, la Escuela Nacional de Administración Pública filial de la agencia nacional de Servicios Públicos Civil-SERVIR, se encarga de promover la formación de directivos y educar a la función pública peruana en materia administrativa y dirección pública (10).

Actualmente existe una escasez de profesionales de la administración pública en Perú, lo que puede deberse a los salarios poco atractivos de los profesionales de alto nivel o posiblemente a la falta de oportunidades de formación adecuadas para estos puestos (11)

Según los resultados obtenidos de la investigación de la revista científica latina concluye que la dirección de la mayoría de los centros de salud en el Perú actualmente tiene serios problemas con la administración y los empleados no tienen una gestión activa en las diversas actividades diarias, provocándoles malestar y bajo rendimiento porque se encuentran menos satisfechos con su trabajo. Las medidas correctoras que se deben tomar se centran en sus conocimientos técnicos, ya que actualmente no cuenta con capacitación en gestión. (12)

A nivel local de acuerdo a la Unidad de Capacitación y la Oficina de Recursos Humanos existen escasas investigaciones relacionadas a este tema por lo que se encontró un alto incumplimiento de los procesos administrativos por un desconocimiento sobre cómo activar las habilidades gerenciales, y trabajar ante un clima organizacional dentro de la institución por lo tanto se ha decidido investigar considerando el análisis del problema que se centra en las habilidades gerenciales que requieren el personal asistencial de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud en la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera las habilidades conceptuales se relacionan con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?

¿De qué manera las habilidades técnicas se relacionan con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?

¿De qué manera las habilidades humanas se relacionan con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Determinar la relación entre las habilidades humanas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Esta investigación me permitirá profundizar de como las habilidades directivas influyen en el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud, teniendo en cuenta las teorías de las habilidades directivas, demostrando así la relación entre estas dos variables que se estudian y permiten a la toma de decisiones de mi organización.

1.4.2 Metodológica

En el presente estudio de investigación se aplicará el método de investigación descriptivo correlacional coherente con el tipo y diseño de la investigación, se utilizarán instrumentos validados por especialistas, los resultados de la investigación servirán para que otros investigadores tomen como antecedentes y relacionen con otras variables implicadas al tema de una organización.

1.4.3 Práctica

Los resultados de la investigación se comunicarán a la dirección ejecutiva de la Red de Salud Huaylas Norte, para mejorar las capacidades de gestión del desarrollo organizacional de los profesionales de la salud, así como para permitir a la toma de decisiones de los líderes organizacionales.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal: El desarrollo de este proyecto de investigación se llevará a cabo en el año 2024

1.5.2 Espacial: La investigación se realizará en la Red de Salud Huaylas Norte – Caraz Ancash

1.5.3 Población o unidad de análisis: La población de análisis serán profesionales de la salud que estén ocupando cargo jefatural de los establecimientos.

CAPITULO II: MARCO TERICO

2.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

En su investigación del 2022, Diaz, (13) Ecuador tiene como objetivo general “*Determinar la relación entre la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2021*”. Este estudio sigue el enfoque cuantitativo aplicado en un tipo básico de no empírico con una correlacional transversal, descriptiva con la población de estudio es decir el número total de médicos del Hospital Quevedo con 120 personas, se tomó una muestra de 120 de enteras y enfermeros del Hospital y se utilizaron dos herramientas: el cuestionario de gestión hospitalaria y el cuestionario de habilidades gerenciales del Hospital Quevedo. como resultado la relación entre liderazgo gerencial y habilidades directivas tiene significación estadística $p\text{-valor} < \alpha (0.05)$, el nivel de liderazgo gerencial de los jefes del hospital es en promedio con 40% y con frecuencia de 51%. En conclusión, se ha encontrado que la gestión del liderazgo tiene un impacto directo y positivo en las habilidades de gestión de los gerentes y la cantidad asignada al hospital de acuerdo con su complejidad (13).

En su investigación del 2021, Salabarría, etc (14), tiene como objetivo “*Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efraim Jurado López, Ecuador 2021*”, el tipo de estudio es básica, cuantitativo, de diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. La población estuvo conformado por 84 profesionales de enfermería, la muestra fue la misma de la población y el muestreo no probabilístico intencional, el resultado muestra que las habilidades directivas tienen una relación

positiva estadísticamente significativo con la satisfacción laboral ($Rho=0,662$, $p=0,000$, $R^2=44\%$) del personal de enfermera. Se concluyó que existe una clara relación positiva y significativa.

Según Maldonado (15) en el 2021, en Ecuador, su investigación tuvo como “*objetivo determinar la relación entre la gestión de liderazgo en las habilidades gerenciales de los líderes los servicios de salud en el hospital en el sector de Quevedo, Ecuador, 2021*”. La metodología aplicada fue cuantitativa de tipo de investigación básica de diseño no experimental con eje transversal, descriptivo – correlacional con una población de 120 personas a los que se le aplicaron dos instrumentos, cuestionario de gestión de liderazgo en el hospital de Quevedo y cuestionario de habilidades gerenciales en el hospital de Quevedo. Como resultados se obtuvo que la relación entre gestión de liderazgo y habilidades gerenciales es estadísticamente significativa $p\text{-valor} < \alpha (0.05)$, el nivel de la gestión de liderazgo de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, es medio con un 40% y una frecuencia de 48, de igual manera en el nivel de habilidades gerenciales es medio con un 42,5% y una frecuencia de 51. La conclusión se obtuvo que la gestión de liderazgo influye directa y positivamente en las habilidades gerenciales de los líderes y que la cantidad asignada al hospital de Quevedo es pertinente de acuerdo a su nivel de complejidad.

Según Páez, (16) en el 2021 en Guayaquil su investigación tuvo como objetivo “*Determinar la relación y el grado de influencia de la cultura organizacional sobre el síndrome de burnout del personal de enfermería del área de emergencia del Hospital de Especialidades Abel Gilbert Pontón*” Para lograr este objetivo, este estudio realizó un tipo básico de investigación basada en métodos cuantitativos con objetivos comparativos. El grupo profesional estuvo conformado por 100 enfermeras que laboran en el hospital de investigación, y se realizó una muestra de 80 personas para obtener información. Los resultados muestran que la cultura organizacional tiene un efecto negativo significativo sobre el síndrome de burnout ($Rho=-0,653$;

$P=0,000$). Por otro lado, todas las dimensiones de la cultura organizacional se relacionan negativamente con el síndrome de burnout, principalmente competencia de liderazgo (-.597), reconocimiento (-.591) e identidad (-.563). En resumen, una mejor cultura organizacional puede reducir las tasas de agotamiento.

Antecedentes nacionales

En su investigación del 2020 Gutiérrez (17) en Perú, nos menciona su objetivo *“Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa de los equipos de gestión de los establecimientos de salud de la Red de Salud Ventanilla”* El tipo de investigación fue no experimental, transversal y descriptivo correlacional, la población estuvo conformada por 15 médicos (gerentes de establecimientos de salud), 15 gerentes de enfermería, 15 gerentes de servicios de maternidad y en Ventanilla en el 2019 otros 15 gerentes. los servicios que laboran en la red de salud (odontólogos, nutricionistas y psicólogos), un total de 60 personas, la muestra de estudio estuvo conformada por toda la población, lo que corresponde a 60 profesionales de la salud con competencia en la toma de decisiones en la red de salud de Ventanilla en el año 2019. La función de los lugares de trabajo, los instrumentos de investigación son la encuesta de competencias directivas y la encuesta de gestión administrativa, como resultado se obtuvo una correlación entre el nivel de competencias directivas y la dimensión de planificación de la gestión administrativa. Existe una fuerte correlación entre las habilidades de liderazgo del equipo directivo de la EESS de la Red de Salud de Ventanilla y la dimensión de planificación de la administración, y existe una fuerte correlación entre el nivel de habilidades gerenciales y la dimensión organizacional de la administración del equipo directivo de la Red de Salud de Ventanilla. Competencias de la gestión de relaciones del EESS y dimensiones organizacionales.

Según Veramendi (18) en el 2019 en Perú, la investigación tiene como objetivo *“Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y el Desarrollo Organizacional en el profesional de salud del ACLAS Pillcomarca, Huánuco – 2018”*, La metodología de investigación de este estudio fue cuantitativa, prospectiva, observacional, transversal, no experimental, y su población de estudio estuvo conformada por profesionales de la salud que realizan funciones administrativas en ACLAS Pillcomarca; En el mes de marzo la muestra estuvo conformada por 48 trabajadores de la salud que realizaban funciones administrativas, las herramientas utilizadas en este estudio fueron entrevistas, cuestionarios de habilidades gerenciales, y de acuerdo a los resultados obtenidos se puede observar que el 68.8% de ellos alcanzaron un nivel alto de gestión habilidades; de ellos, 52,1% promovieron efectivamente el desarrollo organizacional de las instituciones de salud. Y el 31,3% que tocó fondo aportó solo el 6,3% .

Según Quispe et, (19) en el 2018 en Perú, tiene como objetivo *“Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de la micro red máximo izquierda- Jauja 2018”*, el método de investigación elegido es un diseño de correlación cruzada no experimental. La población de investigación es todo el personal que trabaja en la micro red Margen Izquierdo-Jauja, un total de 40 personas (personal profesional y técnico sanitario) y las muestras se recogerán de la micro red Margen Izquierdo-Jauja Está formada por 40 sanitarios trabajadores, profesionales y técnicos, el instrumento utilizado es una encuesta tipo cuestionario, utilizando cada variable dimensión y el resultado obtenido es las habilidades gerenciales son insuficientes y representan el 47% de la muestra. El 19% de los empleados creían que las habilidades gerenciales eran normales, 20 empleados que representaban el 50% de la muestra creían que las habilidades gerenciales estaban bien desarrolladas, 1 empleado que representaba el 2,5% de la muestra consideraban insuficiente en el desarrollo organizacional, 11 empleados que

representaban el 27,5 % de la muestra considerada normal, 28 empleados representan el 70% de la muestra considerada bien organizada.

Según Correa (20) en el 2021 en Perú el objetivo de su investigación es *“Determinar la relación entre las habilidades de liderazgo y el clima organizacional para los servicios de enfermería del Instituto Oncológico de Lima 2021. Lima, 2021”*. Metodológicamente se basa en un enfoque cuantitativo utilizando un diseño transversal no experimental con un nivel de correlación descriptivo. La muestra estuvo compuesta por 97 empleados del departamento de enfermería de un establecimiento de salud, y como instrumentos para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios y una encuesta. Luego del procesamiento adecuado de los datos, se obtuvo como resultado que la significancia entre las variables de estudio fue $< 0,05$ y el coeficiente de correlación de Spearman fue 0,500. Se concluyó que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el clima organizacional para la prestación de atención en el Departamento de Oncología de Lima, y se considera que esta relación es moderadamente positiva.

Según Becerra, (21) en el 2018 en Perú, el objetivo de su investigación es *“Establecer qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del personal asistencial en los establecimientos de salud de la ex Red de Salud Tupac Amaru, 2018”*, Tipo de investigación básica, diseños de estudio de referencia, transversales, prospectivos y observacionales, se utilizaron como muestra 44 jefes de los antiguos establecimientos de la Red de Salud Tupac Amaru, y la muestra incluyó a todo el grupo de estudio de ex jefes de la Red de Salud Tupac Amaru. el instrumento utilizado fue un cuestionario de recolección de datos y los resultados mostraron que los jefes creían que necesitaban tener habilidades de liderazgo para lograr un buen desarrollo organizacional, y había poca correlación directa entre las habilidades de liderazgo y la planificación en una antigua agencia de salud de la red. jefe, la relación directa entre

las habilidades de liderazgo y la organización del jefe de la antigua red de salud Túpac Amaru es baja.

En su investigación del 2021, Ramírez (22) en el Perú nos menciona su objetivo como “determinar nivel de habilidades gerenciales, en enfermeras jefes de servicio en un hospital nivel IV de enero a diciembre 2021 en Lima”. La metodología: Los métodos serán deductivos utilizando métodos cuantitativos, tipo de investigación: aplicada, diseño: observacional, descriptiva sección transversal. La muestra es representativa de este estudio fue de 58 enfermeros que gestionaban servicios de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima , trabajando tanto de forma presencial como remota. Técnicas y herramientas de recogida de datos. Entre los métodos de recolección de datos, se utilizó la herramienta “Habilidades de Liderazgo” para realizar una encuesta de un momento y tuvo un valor alfa de Cron-Bach de 0,964. Programa: Los datos obtenidos se procesarán durante dos meses utilizando el programa Excel como herramienta para mejorar la exactitud y precisión, y luego se exportarán al software versión SPSS 25.0. Análisis estadístico: Para la evaluación descriptiva se utilizarán tablas de frecuencia, medidas de tendencia central, varianza y representación gráfica.

2.2. Bases teóricas

Conceptualización de Habilidades Gerenciales

Concepto de habilidades

Según la Real Academia Española, se entiende por habilidad la capacidad que tiene una persona para realizar una determinada tarea o actividad con precisión o facilidad. Por lo tanto, es una forma de una habilidad especial para realizar una actividad particular, ya sea de naturaleza física, mental o social (23).

A menudo, las habilidades se entienden como dones innatos, pero lo cierto es que también se pueden aprender o desarrollar: una persona puede nacer con un talento innato para el deporte, o se puede adquirir a través de la práctica y el ejercicio constantes. En principio, habilidad significa talento latente de una forma u otra (24).

Las destrezas son capacidades que pueden manifestarse como conducta en cualquier momento porque se desarrollan a través de la práctica y requieren del uso de estrategias; mientras que las estrategias se utilizan como resultado de acciones conscientes, las habilidades se ubican consciente o inconscientemente en el punto de habilidades o actitudes. Eventualmente, las habilidades son actividades intelectuales que se pueden aplicar a un trabajo específico. Predecir, resumir y practicar son ejemplos de habilidades; asimismo, las capacidades son lo que la organización y su gente hacen excepcionalmente bien y se convierten en la única capacidad de la organización y solo desaparecerán cuando la competencia la alcance o la supere (6).

Habilidades gerenciales

Las habilidades directivas son fundamentales para orientar los procesos con capacidad de líder coordinar y colaborar, influir en los empleados para que el trabajo siga avanzando con comunicación, control y sobre todo motivación. Estas competencias son un conjunto de conocimientos destrezas y habilidades que poseen las personas en un nivel moderado a alto para afrontar la gestión económica y administrativa de manera eficaz eficiente con liderazgo frente a un equipo que trabaja para alcanzar el éxito mediante el apego a los objetivos estratégicos de la organización (25).

Las habilidades directivas son aquellas que le permiten administrar de manera óptima una empresa u organización. Son muy valorados en puestos que requieren liderazgo ejecutivo o acción coordinada. (26).

Teorías Gerenciales

La teoría se basa en comprender el comportamiento de los gerentes, porque hay gerentes de tareas que solo se encargan de la producción y no consideran a las personas que están a su cargo, y hay gerentes interpersonales que se enfocan solo en las relaciones sociales y se olvidan de las metas. organizaciones (27) .

Los líderes deben comenzar con una pregunta fundamental acerca de cómo los líderes ven sus relaciones con los demás y reflexionan sobre la naturaleza humana. En la teoría X e Y, Gregor distingue entre dos conceptos opuestos de liderazgo, uno de los cuales es tradicional/autoritario (teoría X), donde la gente común se siente internamente problemática en el trabajo y lo evita tanto como sea posible, los gerentes deben tratar de neutralizar el inherente problema: la tendencia humana a evitar el trabajo, estos como resultado de la tendencia humana a evitar el trabajo, la mayoría de las personas tienen que ser coaccionadas, controladas, dirigidas y amenazadas para ejercer el esfuerzo suficiente para lograr sus objetivos laborales, para organizar, tomar a las personas por bonificaciones y seguir exigiendo mejor, pero el esfuerzo necesario no se creará sólo con la compensación, sólo con las sanciones. La segunda, moderna/participativa (teoría Y), se refiere a un enfoque de gestión democrático participativo basado en valores humanos, donde las personas pueden aprender a aceptar y asumir responsabilidades, donde la imaginación, la creatividad y el ingenio se encuentran fácilmente en las personas, control externo y Amenazas y sanciones. no es el único medio de motivar y dirigir la acción, cuando las personas tienen confianza y se sienten responsables, pueden controlarse y orientarse (26). La Teoría Z, que comenzó a

principios de los años setenta para estudiar la gestión empresarial japonesa, Ouchi identificó prácticas de gestión japonesas en su investigación y señaló: empleo de por vida, ocupaciones no profesionales, trabajo en equipo, toma de decisiones por consenso, el papel de los valores. y la cultura de la organización, los intereses generales del individuo (28).

Características de Habilidades Gerenciales

Necesita más que habilidades como gestión del tiempo, delegación, resolución de problemas, negociación y agresividad; además de la asunción de riesgos, se requiere dedicación, liderazgo y capacidad para establecer y alcanzar metas. Para ello, es necesario examinar las características actualmente requeridas de los gerentes, quienes tienen las siguientes y a menudo las características: (29).

Devoción: Hacer lo legal y éticamente necesario para cumplir con sus deberes y requerimientos a tiempo, cada vez, de la manera más cortés, considerada, confiable e impecable.
Liderazgo: Participe en su trabajo ofreciéndose como voluntario para dirigir su organización, sirviendo en grupos de trabajo o comités (29).

Establezca metas: Establezca metas y compártalas con quienes puedan alcanzarlas. No esperes a que alguien más lea tu mente para saber lo que necesitas o quieres. Dígales por qué lo quiere, qué ha hecho, qué está haciendo ahora y qué planea hacer. Comunique sus necesidades pidiendo ayuda o apoyo (29).

Arriesgarse: tomar riesgos, tomar decisiones y hacer sugerencias, tomar la iniciativa de estar solo

Regístrese como voluntario en el proyecto y obtenga el poder de actuar (29). Persistencia: Puede ser difícil apegarse a un camino elegido. Saber que aprender a escuchar las críticas es parte de cualquier trabajo. No te rindas hasta alcanzar tu meta (29).

Tipos de habilidades directivas.

Según diversos estudios, las habilidades gerenciales clave incluyen tres habilidades básicas, a saber: habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades interpersonales (28).

Dimensionamiento de la variable: Habilidades Gerenciales

Dimensión 1: Habilidades conceptuales

Esto se aplica a las habilidades que demuestran los gerentes en términos de conocimiento y la capacidad de pensar de manera abstracta y formar ideas. los gerentes pueden ver el concepto completo, analizar y diagnosticar problemas y sugerir soluciones creativas. Esto ayuda al gerente a descubrir de manera efectiva los obstáculos que puede enfrentar toda su organización (26).

Las habilidades conceptuales entienden la organización como un todo porque las partes se complementan y requieren entre sí. El conocimiento organizacional, el pensamiento estratégico, la creatividad y la innovación, así como la resolución de situaciones complejas pueden ser consideradas las habilidades conceptuales más importantes en la gestión estatal (26). Las habilidades conceptuales radican en la capacidad de la alta dirección para ver la organización como un todo, es decir, para comprender completamente cada proceso organizacional, para adoptar los cambios necesarios según sea necesario, para influir en los desafíos organizacionales, para analizar, actuar y resolver conflictos en la empresa. capacidad de la organización como un todo, que es una visión holística de cómo las diferentes partes de una organización dependen unas de

otras o cómo los cambios en un área afectarán a otras, implica coordinar e interpretar ideas, conceptos y prácticas para comprenderlos a través de la observación (30) .

Dimensión 2: Habilidades Técnicas

El conocimiento de herramientas, idiomas y habilidades es característico de un oficio o profesión, ya que esto por sí solo ya no es suficiente para asegurar un trabajo o una promoción (30).

Las habilidades técnicas se consideran habilidades duras, es decir. habilidades adquiridas gradualmente durante la educación, la formación, los estudios universitarios y de posgrado, la experiencia laboral. Deben estar integrados con procesos, procedimientos y métodos (25). Las habilidades técnicas incluyen la capacidad de proporcionar a los gerentes la capacidad y el conocimiento para utilizar diversas tecnologías para lograr sus objetivos. Estas habilidades están relacionadas no solo con la operación de máquinas y software, herramientas y equipos de producción, sino también con las necesarias para la promoción de ventas, el desarrollo de diversos tipos de productos y servicios, así como la comercialización de servicios y productos (25).

Dimensión 3: Habilidades Humanas:

Hay que saber trabajar en un grupo de personas y lograr la cooperación entre todos los involucrados para buscar los líderes naturales que toda institución necesita es una habilidad implícita (25).

Los líderes tienen la oportunidad de motivar individual y colectivamente a todos los integrantes de los grupos de trabajo para el logro de metas sectoriales e institucionales (25). Las

organizaciones que utilizan y aplican las habilidades de las personas desarrollan y transforman la cultura organizacional para lograr la satisfacción de los empleados a través de un ambiente de trabajo adecuado que surge no solo de los rendimientos financieros adecuados, sino también del compromiso de los empleados y las habilidades humanas de alto nivel. u organización (25).

Las cosas más difíciles de lograr en una organización son las habilidades interpersonales y conceptuales porque se adquieren a través de la experiencia en los negocios. Estas habilidades no se desarrollan en las aulas de las instituciones educativas, pero a través del conocimiento podemos determinar si estas habilidades están disponibles (31).

Conceptualización de Desarrollo Organizacional

Desarrollo organizacional

El desarrollo organizacional (DO) proviene del hecho de que los recursos humanos son muy impotentes para el éxito y el fracaso de cualquier organización por lo tanto la gestión de los recursos humanos es la clave del éxito de la empresa y la organización de cuestión. En general el desarrollo organizacional abordará los problemas de comunicación, conflictos entre grupos cuestiones de gestión y liderazgo. El propósito de la organización es satisfacer las necesidades de los empleados y problema de desempeño de la organización (32).

El desarrollo organizacional es el estudio de los comportamientos que hacen que la organización funcione de manera eficiente y eficaz (32).

El desarrollo organizacional se define como el proceso de comprender y cambiar las condiciones, la cultura y las operaciones de una organización. Tiene como objetivo potenciar las habilidades, conocimientos y eficacia personal de la empresa en todas las instalaciones corporativas (33).

El desarrollo organizacional es un enfoque a largo plazo que tiene como objetivo no solo aumentar la eficiencia de la empresa si no también aumentar la satisfacción de los empleados. Los cambios sistemáticos, por un lado, permiten que toda la empresa funcione de la manera esperada por otro lado colaboran con los empleados en cómo pueden adaptarse a los cambios que se imponen. La metodología es lo que impulsa el cambio y el desarrollo en tecnología, procesos y estructuras y asegura la eficiencia y eficacia de todas las empresas (34).

El desarrollo organizacional es un conjunto de estrategias y tácticas planificadas de una empresa. abarca el talento humano de la organización acompañados de herramientas y practicas orientadas A alinear los objetivos de la empresa con los empleados, potenciando así su compromiso y productividad (33).

Algunos de los beneficios de usar un modelo de desarrollo organizacional son:

Mejorar la efectividad organizacional: este aspecto se trata de construir grupos como unidades estables para los esfuerzos de cambio, una visión estratégica para el desarrollo organizacional y mover los objetivos de integración empresarial hacia el cumplimiento de los deseos y motivaciones de todos los miembros de la organización.

Fortalecer las relaciones: desarrollar la colaboración a nivel de equipo en el proceso de toma de decisiones. Tendencia a compartir ampliamente el poder y la responsabilidad. Mejore la productividad del equipo mediante la gestión adecuada de la vida emocional de los miembros del equipo (34).

Importancia del Desarrollo Organizacional: El desarrollo organizacional ayuda a crear una cultura de mejora continua donde todos están alineados con los mismos objetivos. Además, les permite adaptarse fácilmente a los cambios, lo que les permite concentrarse en su trabajo y

mejorar la calidad y rapidez en la toma de decisiones, lo cual es un requisito esencial en esta industria (34).

etapa de desarrollo organizacional

Estas son algunas de las etapas clave identificadas por los expertos en desarrollo organizacional:

Determinación de las necesidades de la organización El primer paso es identificar los procesos y capacidades actuales de la organización y compararlos con lo que se desea o necesita. Esto debe hacerse de forma estructurada y con mucha reflexión (34)

Decida cómo abordar estas necesidades. El segundo paso es abordar las necesidades identificadas. La clave es ser lo más objetivo posible y considerar cuidadosamente diferentes soluciones antes de elegir una. Es importante explorar diferentes opciones antes de elegir una, ya que a menudo se nos critica por optar por la primera solución (34).

Implementación de la intervención Recomendamos un enfoque estructurado para el cambio en esta etapa, cuando a menudo fallamos porque no lo pensamos bien (34). **Evaluación de impacto** El último paso importante es evaluar los cambios. Si vamos a gestionarlo de manera efectiva desde el principio, cuando identificamos necesidades y brechas, entonces debemos tener claros los objetivos que estamos tratando de lograr con la iniciativa o el cambio (34). Muchas veces no nos detenemos a reflexionar y preguntarnos cómo lo hicimos. ¿Hemos logrado los resultados deseados? ¿Deberíamos estar haciendo más? ¿Qué más debemos aprender? Estas son las preguntas básicas que debemos hacernos como parte del proceso de desarrollo organizacional (34).

Elementos del desarrollo organizacional

Para que el proceso de desarrollo organizacional sea posible, debe contener elementos que ayuden a estructurarlo de manera efectiva. Si bien cada empresa puede tener algunas diferencias, estos son los elementos generales:

Organización Esto incluye definir claramente las áreas de su negocio en las que se centrará el proceso de desarrollo de la organización.

Equipo de trabajo Como se mencionó anteriormente, el desarrollo organizacional se enfoca en el talento de la empresa, ya que su objetivo principal es aumentar su compromiso y productividad. Es por eso que los esfuerzos de desarrollo organizacional deben ser reunidos por socios de diferentes campos y con diferentes visiones. Está diseñado para proporcionar diferentes ideas y estrategias para lograr los resultados deseados (34). **Colaboración** El cambio interno no se puede lograr sin el trabajo en equipo. Aunque no todos los miembros tienen el mismo nivel de compromiso (debido a otras actividades), es importante que estén al tanto de las mejoras que se están produciendo en relación con el desarrollo de la organización y puedan comentar, apoyar o hacer sugerencias cuando sea necesario. (34). **Metas y Objetivos** No puedes ir a ningún destino si no estás seguro a dónde vas o quieres ir. Lo mismo se aplica a los procesos de desarrollo organizacional. Si no sabe lo que quiere lograr, no podrá diseñar la tecnología adecuada para lograrlo. (34).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específicas 01:

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023

HO: No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Hipótesis específicas 02:

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Hipótesis específicas 03:

Hi: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades humanas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.

CAPITULO III : METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

En esta investigación se utilizará el método de investigación hipotético deductivo, porque es un proceso o camino que sigue el investigador para convertir a su actividad en una actividad científica, este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional o el tiempo racional con la observación real o el tiempo experimental (35).

3.2. Enfoque de la investigación

La investigación tendrá un enfoque cuantitativo, porque se requiere de las variables para representar el problema de investigación, es decir los datos analizados deben ser siempre cuantificables es decir expresados cuantitativamente (36).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación será aplicada, porque su propósito es resolver un problema particular a un enfoque particular, enfocándose en encontrar y consolidar conocimientos para su aplicación y así enriquecer el desarrollo cultural y científico (37).

3.4. Diseño de la investigación

La investigación será de diseño no experimental, de corte transversal y de nivel correlacional, porque nos permite observar y analizar el tiempo exacto del estudio para agregar diferentes grupos de estudio o muestras (38). La investigación será correlacional porque es un método de investigación no empírico en el que el investigador mide dos variables. Comprender y evaluar las relaciones estadísticas entre ellos sin la influencia de ninguna variable externa (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

La población está conformada por 90 profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte, la población es una agrupación de personas u objetos que se desea conocer durante la investigación, están incluidos personas, registros (40).

Muestra

Para esta investigación no se utilizará ninguna muestra porque en la investigación se tomará la población total siendo 90 profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte. La muestra es parte del universo o población para la cual se llevará a cabo la investigación (40).

Muestreo:

En la investigación no se utilizará ningún método de muestreo. El muestreo es un método utilizado para seleccionar los componentes de la muestra de la población general.

Criterio de inclusión

Jefes asistenciales de los establecimientos de salud que firmaron el formato del consentimiento informado.

Jefes de establecimientos con experiencia laboral mayor a tres años

Criterios de exclusión:

Jefes administrativos

Trabajadores asistenciales sin cargo jefatural

Jefes asistenciales que se encuentren de vacaciones

Jefes asistenciales con licencia

3.6 variables y operacionalización

Tabla 1 Matriz de operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1	Las habilidades directivas son fundamentales para orientar los procesos con capacidad de líder coordinar y colaborar, influir en los empleados para que el trabajo siga avanzando con comunicación, control y sobre todo motivación (23)	La variable habilidades gerenciales será analizado mediante las dimensiones Habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas	Habilidades conceptuales	Responsabilidad Puntualidad Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia	Escala ordinal En ningún momento (1) Pocas veces (2) De vez en cuando (3) Por lo general (4) constantemente (5)	
Habilidades Gerenciales			Habilidades técnicas	Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo		Bajo (20-46) Media (47-73) Alta (74-100)
			Habilidades Humanas	Motivación compromiso sentido de pertinencia sinergia reconocimiento Empatía		
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)

V2	Desarrollo	organizacional	<p>El desarrollo organizacional se define como el proceso de comprender y cambiar las condiciones, la cultura y las operaciones de una organización. Tiene como objetivo potenciar las habilidades, conocimientos y eficacia personal de la empresa en todas las instalaciones corporativas (30).</p>	<p>La variable desarrollo organizacional serán analizado mediante las dimensiones sistema de incentivos, orientados a los resultados, orientación sistemática al cambio</p>	<p>sistema de incentivos</p> <p>orientación a los resultados</p> <p>orientación sistemática</p> <p>orientación al cambio</p>	<p>Incentivos Reconocimiento Desarrollo personal</p> <p>Metas organizacionales Objetivos organizacionales</p> <p>tecnología toma de decisiones</p> <p>compromiso organizacional solución de problemas</p>	<p>Escala ordinal En ningún momento (1) Pocas veces (2) De vez en cuando (3) Por lo general (4) constantemente (5)</p>	<p>Bajo (25-57) Media (58-91) Alta(92-125)</p>
----	------------	----------------	---	---	--	---	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

La técnica a utilizar se basó en un estudio de Hernández et al. (2010), es una técnica para hacer preguntas a las personas en estudio, utilizando cuestionarios, individualmente o en grupo que duran 30 minutos (41)

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para el estudio, Norris Alcón, estudiante de doctorado de la Universidad de Carabobo, desarrolló un cuestionario para evaluar habilidades de desarrollo gerencial y organizacional en 2014, y lo modificó de acuerdo con la práctica investigativa de Maribel Vera en 2017 en Perú (22) . Esta herramienta nos permite evaluar las habilidades de liderazgo y desarrollo organizacional en la Red de Salud Huaylas Norte (2023). Señalaron que esta herramienta incluye una serie de preguntas que nos ayudan a recopilar datos, denominada cuestionario de encuesta para los miembros de la investigación. Población para obtener información sobre las variables de estudio que necesitamos medir. Duración de la aplicación: 30 minutos.

Escala: en ningún momento, pocas veces, de vez en cuando, por lo general, constantemente.

Para el estudio utilizará el Cuestionario de Evaluación de Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional desarrollado en 2014 por Norris Alcón, estudiante de posgrado de la Universidad de Carabobo, modificado de acuerdo a la realidad del estudio por Maribel Vera Vilches en el 2017 en Perú (22). El presente instrumento nos permite valorar las habilidades de liderazgo y desarrollo organizacional en la Red de Salud Huaylas Norte (2023) señalaron que es un instrumento que consiste en una serie de preguntas que nos ayudan a obtener datos que se denomina cuestionario de encuesta dirigido a miembros de la población en estudio para obtener

información sobre las variables de investigación que necesitamos medir. Duración de la aplicación: 30 minutos.

Escala de medición: en ningún momento, pocas veces, de vez en cuando, por lo general,.

Escala: de Likert

Niveles	Rangos
Baja	[20-46]
Media	[47-73]
Alta	[74-100]

3.7.3 Validación

Las herramientas, se sometieron a una revisión en 2014 por Norris Alcon, estudiante de posgrado de la Universidad de Carabobo (Venezuela) y por conocedores para determinar su validez, un metodista de la Universidad César Vallejo con mucha experiencia en el tema, gracias a su formación en la materia las preguntas fueron muy bien formuladas, bien presentadas, claramente. Proporciona matrices de correspondencia, herramientas y tablas de verificación para determinar: correspondencia entre normas, objetivos y diseños, calidad técnica representativa y calidad lingüística. La validación del instrumento es por el experto Dr Leonardo Pando Sussoni en donde da como opinión aplicable (22).

3.7.4 Confiabilidad

En cuanto al nivel de fiabilidad del cuestionario fue utilizado por Maribel Vera en el 2017, para la evaluación de las habilidades directivas, tanto su forma como su contenido cumplen con los estándares. Estas herramientas fueron utilizadas en el grupo piloto, validadas y nos permitirán

reutilizarlas con buenos resultados en el estudio. La confiabilidad del instrumento fue comprobada en un ensayo previo con 30 enfermeros empleando la fórmula del coeficiente alfa de Cronbach para medir la variable habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en todas las dimensiones. El coeficiente alfa de Cronbach nos permitirá determinar la consistencia y precisión aplicada a nuestro conjunto de pruebas, los resultados de la prueba piloto Alfa de Cronbach para el instrumento de Habilidades Gerenciales dio como resultado estadísticamente confiable como indica en las tablas (22).

Alfa de Cronbach para instrumento de habilidades gerenciales.

Tabla N° Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,801	,791	20

Nota: la fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Alfa de Cronbach para instrumento de habilidades gerenciales.

Tabla N° Estadística de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,806	,800	25

Nota: la fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

Rango de valor de Alfa de Cronbach.

Rangos o valores Criterio

Coeficiente alfa > .9 es	Excelente
Coeficiente alfa > .8 es	Bueno
Coeficiente alfa > .7 es	Aceptable
Coeficiente alfa > .6 es	Cuestionable
Coeficiente alfa > .5 es	Pobre
Coeficiente alfa < .5 es	Inaceptable

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se manejará el programa estadístico SPSS, versión 22, debido a que la metodología de análisis de los datos será estadística. En la creación de tablas de frecuencia, porcentajes y datos numéricos, se utilizará estadísticas descriptivas, se aplicará la evaluación de hipótesis estadística y conocer la correlación de las variables, estadística inferencial. En el análisis cuantitativo se incluye el desarrollo, interpretación y utilización de modelos matemáticos y estadísticos (indicadores técnicos y osciladores) están todos incluidos en el análisis cuantitativo. El análisis técnico es el resultado de sumar el análisis matemático o cuantitativo y el análisis gráfico (42).

3.9. Aspectos éticos

Principio de autonomía

Este principio se considera en la investigación porque al hablar con el personal debemos respetar su decisión de participar libremente en la investigación.

Además de ser interrogados, también serán informados de todo el proceso de la encuesta. Su aceptación para administrar la encuesta en línea satisface el requisito de un consentimiento informado.

Principio de Beneficencia

Dado que es crucial comprender, considerar y evaluar las habilidades de gestión del personal, se informará al personal sobre el beneficio de su participación en la investigación.

Principio de No Maleficencia

La seguridad e integridad de los participantes del estudio no está en peligro, según información proporcionada al personal de salud.

Principio de Justicia

A lo largo de todo el proceso, todos y cada uno de los participantes en el estudio recibirán el mismo nivel de respeto, cortesía y equidad sin ningún tipo de sesgo o preferencias

4.2. Presupuesto

	PRECIO UNITARIO	CANTIDAD	PRECIO TOTAL
RECURSOS HUMANOS			
Entrevistadores	s/. 100.00	3	s/. 300.00
Informáticos	s/. 800.00	1	s/. 800.00
RECURSOS MATERIALES Y EQUIPOS (BIENES)			
Fólderes plastificados	s/. 25.00	5	s/. 125.00
Fólderes de manila	s/. 2.00	5	s/. 10.00
Papel bon Tamaño Carta	s/. 0.20	500	s/. 100.00
Tóner para Impresora	s/. 450.00	2	s/. 900.00
UCV	s/. 15.00	1	s/. 15.00
Memoria externa	s/. 35.00	1	s/. 35.00
Lápiz	s/. 1.00	3	s/. 3.00
Maskitape	s/. 2.00	2	s/. 4.00
Bolígrafos	s/. 1.50	10	s/. 15.00
SERVICIOS			
impresiones	s/. 0.20	200	s/. 40.00
empastados	s/. 8.00	10	s/. 80.00
GASTOS ADMINISTRATIVOS Y/O IMPREVISTOS			
Traslado y otros			s/. 80.00
TOTAL			
	1,439.9		s/. 2,427.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Lizama-Mendoza, Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020Victor Coayllo – Cañete, 2020. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897406>
2. Paredes-Zempual, Daniel, Ibarra-Morales, Luis Enrique, & Moreno-Freites, Zahira Esther. (2021). Habilidades directivas y clima organizacional en pequeñas y medianas empresas. Investigación administrativa, 50(127), 12705. Epub 02 de marzo de 2021. Disponible en : <https://doi.org/10.35426/iav50n127>.
3. Aburto Pineda H. I. y Bonales Valencia J., Habilidades directivas: Determinantes en el clima organizacional, Investigación y Ciencia de la Universidad Autónoma de Aguascalientes. 51, 41-49, 2011. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/674/67418397006.pdf>
4. Diaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., y Diaz Tito, L. P. (2021). Habilidades Directivas en un contexto de emergencia sanitaria, COVID-19 en el Perú. Revista Venezolana De Gerencia, 26(Número Especial 5), 505-519. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.33>
5. Alma Brenda Leyva Carreras Judith Cavazos Arroyob y Joel Enrique Espejel Blanco. Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial Fuente disponible en <https://www.scielo.org.mx/pdf/cya/v63n3/0186-1042-cya-63-03-00003.pdf> .

6. García Payares, Francisco José; Boom Cárcamo, Efraín Arnoldo; Molina Romero, Schneyder José HABILIDADES DEL GERENTE EN ORGANIZACIONES DEL SECTOR PALMICULTOR EN EL DEPARTAMENTO DEL CESAR – COLOMBIA Revista Científica "Visión de Futuro", vol. 21, núm. 2, julio-diciembre, 2017, pp. 1-21 Universidad Nacional de Mision
7. Artieda Rojas, Jorge Rodrigo, Guarnizo Ponce, Walter Javier, Caiza Vega, Mónica del Rocio, & Vayas Castro, Guillermo Santiago. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. Revista Investigación y Negocios, 14(24), 149-156. Epub 31 de octubre de 2021. Disponible en : <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24>.
8. DONAWA TORRES, Zoraima Aurelia and GAMEZ ARAUJO, Willington German. Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. rev.univ.empresa [online]. 2019, vol.21, n.36, pp.8-35. ISSN 0124-4639. Disponible en: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.5961>.
9. Alegría Zebadúa, R., & Alarcón Martínez, G. (2022). Habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias en el estado de Nuevo León, México. Vinculatégica EFAN, 8(4), 1–14. Disponible en: <https://doi.org/10.29105/vtga8.4-317>
10. Artieda Rojas, Jorge Rodrigo, Guarnizo Ponce, Walter Javier, Caiza Vega, Mónica del Rocio, & Vayas Castro, Guillermo Santiago. (2021). Las habilidades gerenciales en la gestión pública. Revista Investigación y Negocios, 14(24), 149-156. Epub 31 de octubre de 2021. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>

11. García E. Los gerentes en la administración pública del Perú. América economía (Internet). 2013 (citado el 17 de junio del 2019). Disponible en: <https://www.americaeconomia.com/analisis-opinion/los-gerentes-en-la-administracion-publica-del-peru> [Links]
12. Arrascue-Lino Irma Emperatriz, Podestá-Gavilano Luis E., Matzumura-Kasano Juan P., Gutiérrez-Crespo Hugo F., Ruiz-Arias Raúl A.. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021 Abr [citado 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S230805312021000200275&lng=es. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>.
13. Maldonado, M., (2022). Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022 [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94349> .
14. Efrén Jurado López Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital, Ecuador, 2021 Hidalgo Salabarría, Erik Calixto (Universidad César Vallejo, 2021) <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67689>
15. Maldonado Anrango, María Ximena 2022, Gestión de liderazgo y habilidades gerenciales de los líderes en los servicios de salud del hospital de Quevedo, Ecuador, 2022 <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94349>
16. Páez Cusme, Vanessa Elizabeth, “Cultura organizacional y síndrome de burnout en personal de enfermería en área de emergencia del Hospital Abel Gilbert Pontón, Guayaquil-2021”, <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83699>

17. Luis Jesús Gutiérrez Campos, Perú Habilidades Gerenciales y Gestión Administrativa en los equipos de Gestión Administrativa en los equipos de Gestión de la Red de Salud Ventanilla, Callao 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12952/5323>
18. Q.F Nancy Veramendi Villavicencios, 2019, Peru Habilidades Gerenciales Relacionado al Desarrollo Organizacional de los profesionales de salud – Aclas Pillcomarca, Huanuco – 2018. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.13080/4667>
19. Br. Quispe Palomino Elizabeth hola, Aguilar Hernando Nadia, 2018 “Habilidades Gerenciales y desarrollo organizacional de la Micro Red Margen Izquierdo Jauja-2018
20. Correa, Yemirson Oliver, ““Habilidades de liderazgo y clima organizacional para los servicios de enfermería del Instituto Oncológico de Lima 2021”
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81948>
21. Br. Leonardo Enrique Anapan Becerra, Perú, Habilidades Gerenciales y desarrollo Organizacional de los médicos jefes en los Establecimientos de Salud de la ex Red Tupac Amaru 2018. Disponible en <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30565>
22. Br. Maribel Elizabeth Vera Vilchez, 2017 Peru, Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño Lima 2016. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9020>
23. "Habilidad". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/habilidad-2/>. Última edición: 5 de agosto de 2021. Consultado: 28 de octubre de 2023Fuente: <https://concepto.de/habilidad-2/#ixzz8HUcVMlc9>

24. "Habilidad conceptos y definiciones de habilidades ". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/habilidad-2/>. Última edición: 5 de agosto de 2021. Consultado: 28 de octubre de 2023 Fuente: <https://concepto.de/habilidad-2/#ixzz8HUdZa4JD>
25. Revista Investigación y Negocios versión impresa ISSN 2521-2737 ARTÍCULO Las habilidades gerenciales en la gestión pública Management skills in public management Jorge Rodrigo Artieda Rojas¹ Walter Javier Guarnizo Ponce² Mónica del Rocio Caiza Vega³ Guillermo Santiago Vayas Castro, disponible en <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>
26. Rosario Peiró. Habilidades Gerenciales Actualizado el 1 diciembre 2020. disponible en <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html>
27. López, Luis Alberto (Mayo, 2015). Analisis Teorías X, Y, Z caso starbuscks, :[internet] disponible en <https://www.academia.edu/17191500/>
28. Ouchi, William (1982). Teoría Z como pueden las empresas hacer frente al desafío japones. Barcelona, España. Ed Orbis S.A disponible en: <https://www.iberlibro.com/buscar-libro/titulo/teoria-z-como-pueden-las-empresas-hacer-frente-al-desafio-japones/autor/william-ouchi/>
29. Ruth Arroyo Tovar,2016 “Habilidades Gerenciales”, desarrollo de destrezas, competencias y actitud, segunda edición

30. Ruth Arroyo Tovar, 2021 "Habilidades Gerenciales", desarrollo de destrezas, competencias y actitud, tercera edición disponible en: <https://www.ecoediciones.mx/wp-content/uploads/2018/02/Habilidades-gerenciales.pdf>
31. Formato Documento Electrónico (ABNT) ARTIEDA ROJAS, Jorge Rodrigo et al. Las habilidades gerenciales en la gestión pública. Investigación y Negocios, Sucre, v. 14, n. oct. 2021. Disponible en <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>.
32. GERNS Escuela de POST GRADO. Desarrollo Organizacional, disponible en <https://gerens.pe/blog/que-es-desarrollo-organizacional/>
33. Nancy Rodríguez, Desarrollo Organizacional Características Etapas y Modelos, disponible en <https://blog.hubspot.es/sales/que-es-desarrollo-organizacional>
34. En Gestión RH, Desarrollo Organizacional, disponible en <https://gestionrh.com.mx/desarrollo-organizacional/>
35. García, Rolando. Sistemas complejos : conceptos, método y fundamentación epistemológica de la investigación interdisciplinaria -- Barcelona : Gedisa, 2006 disponible en <https://www.pregunte.es/consulta/buscador.cmd?>
36. Método cuantitativo". Autor: Equipo editorial, Etecé. De: Argentina. Para: Concepto.de. Disponible en: <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/>. Última edición: 16 de julio de 2021. Consultado: 28 de octubre de 2023. Disponible en Fuente: <https://concepto.de/metodo-cuantitativo/#ixzz8HUK1ThmV>

37. DUOCUC, Biblioteca. Investigación Aplicada: Definición y propósito de la Investigación Aplicada, disponible en <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada#>
38. Aldrin Velázquez, Investigación no experimental, características y ventajas, 2022 disponible en <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-no-experimental/>
39. Cristina Ortega, Investigación a largo plazo características, Oct 29, 2023 disponible en <https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion->
40. Pedro Luis López, Población, muestra y muestreo, disponible en, http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012
41. Laura Caro .Técnicas e instrumentos para la recolección de datos, 2023 disponible en https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25172w/M1CCT05_S3_7_Tecnicas_e_instrumentos.pdf
42. Cristina Ortega, EI Estrategias de Inversión Análisis cuantitativo, estrategias de inversión, disponible en <https://www.google.com/search?q=analisis+cuantitativos&rlz>
- .

Anexo 1: Matriz de consistencia

formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variable y dimensiones	Diseño metodológico
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud en la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?</p> <p>¿Problemas específicos?</p> <p>¿De qué manera las habilidades conceptuales se relacionan con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?</p> <p>¿De qué manera las habilidades técnicas se relacionan con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?</p> <p>¿De qué manera las habilidades humanas se relacionan con el desarrollo organizacional de los</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades humanas y el desarrollo organizacional de los profesionales de</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades humanas y el desarrollo organizacional de los profesionales de salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.</p>	<p>Variable 1:</p> <p>Habilidades Gerenciales</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Habilidades conceptuales</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades Humanas</p> <p>Variable 2:</p> <p>Desarrollo organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <p>sistema de incentivos</p> <p>orientación a los resultados</p> <p>orientación sistemática</p> <p>orientación al cambio</p>	<p>Tipo y nivel de investigación</p> <p>Método: Hipotético – deductivo.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Aplicado.</p> <p>Diseño de investigación: No experimental.</p> <p>De corte: Transversal.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptivo correlacional.</p> <p>Población: La población está conformada por 90 profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte</p>

profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023?	la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023.			
--	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos variable 1- Habilidades Gerenciales

Encuesta a los profesionales de la salud que estén ocupando jefaturas en los establecimientos de la Red de Salud Huaylas Norte

Este cuestionario es parte del trabajo de investigación, cuyo propósito es recabar opiniones valiosas sobre las habilidades gerenciales, en este sentido lo invitamos a su aportación consciente en la contestación de las preguntas, sus contestaciones se mantendrán reservados y se mantendrán en el anonimato.

Antes de contestar, considere las siguientes preguntas sobre el tipo de contestación que desea dar:

1	2	3	4	5
En ningún momento	Pocas veces	De vez en cuando	Por lo general	constantemente

Señale usted con una (x) su alternativa según a su opinión si el jefe cumple con:

ITEMS		En ningún momento	pocas veces	De vez en cuando	Por lo general	constantemente
1.	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2.	Realiza todas las funciones organizacionales de manera oportuna.					
3.	Desarrolla planes de proyecto para lograr los objetivos organizacionales.					
4.	Implementa una estrategia de innovación					
5.	Alcanza objetivos organizacionales					
6.	Logra objetivos utilizando los recursos organizacionales.					
7.	Emplea la comunicación como el canal más adecuado para mantener un ambiente adecuado entre el personal de salud.					

8.	Toma decisiones coherentes y correctas.					
9.	Fomenta el trabajo en equipo en la organización.					
10.	Mejora la motivación de los empleados en su desempeño					
11.	Motiva estrategias afectivas que promuevan la confianza en la institución.					
12.	motiva el conocimiento de la institución y su desarrollo entre el personal asistencial					
13.	cuida la institución y sus operaciones.					
14.	Reconoce públicamente la labor del personal de salud.					
15.	Promueve la integración entre el personal de la asistencial y los directivos					
16.	Distribuye actividades de atención adicionales con el personal para compartir los logros.					
17.	Realiza actividades grupales para reunir a todo el grupo de trabajo y la comunidad					
18.	Muestra aceptación del enfoque de todo el personal de salud.					
19.	Atiende con empatía cuando los empleados comunican problemas.					
20.	Tu jefe trabaja contigo como un equipo.					

Se agradece por su colaboración

Anexo 3: Instrumento variable 2 - Desarrollo organizacional

Entrevista a los profesionales de la salud que estén ocupando jefaturas en los establecimientos de la Red de Salud Huaylas Norte

Este cuestionario forma parte de una investigación con el objetivo recopilar opiniones valiosas sobre el desarrollo de la organización, en este sentido lo invitamos a cooperar concienzuda y responsablemente para responder las preguntas, sus respuestas se mantendrán reservados y en el anonimato.

Antes de contestar, considere las siguientes preguntas sobre el tipo de contestación que desea dar:

1	2	3	4	5
En ningún momento	Pocas veces	De vez en cuando	Por lo general	constantemente

Señale usted con una (x) su alternativa según a su opinión si el jefe cumple con::

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
2. ¿Cree que un plan de incentivos en efectivo basado en ahorros en costos laborales impactará la productividad de la fuerza laboral en la Red de Salud Huaylas Norte?					
3. ¿Cree que un sistema de compensación por desempeño puede optimizar la productividad de los empleados de la Red de Salud Huaylas Norte?					
4. ¿Ha recibido reconocimiento por su labor en la Red de Salud Huaylas Norte?					
5. ¿Considera que un ambiente organizacional adecuado mejora el desempeño del personal asistencial de la Red de Salud Huaylas Norte?					

6. ¿Cree que existen oportunidades de desarrollo profesional y personal para los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte?					
7. ¿Cree que la Red de Salud Huaylas Norte utiliza evaluaciones de desempeño de los empleados para fomentar el desarrollo personal?					
8. ¿Cree que la asignación de metas conducirá a la productividad de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte?					
9. ¿Cree que metas desafiantes pero alcanzables pueden agregar significado al trabajo de los empleados de la Red de Salud Huaylas Norte?					
10. ¿Cree que esta meta desafiante pero alcanzable puede aumentar la satisfacción de los empleados de la Red de Salud Huaylas Norte?					
11. ¿Considera importante fijar metas a los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Norte para que puedan desempeñar de manera óptima ciertas funciones?					
12. ¿Cree que la asignación de metas tiene un impacto positivo en los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Norte cuando se utiliza en conjunto con una retroalimentación objetiva sobre el desempeño?					
13. ¿Cree que la Red de Salud Huaylas Norte está lista para satisfacer las nuevas necesidades tecnológicas de su organización?					
14. ¿Considera que las decisiones en la Red de Salud Huaylas Norte está concentrada?					
15. ¿Cree que sus trabajadores recibirán retroalimentación de la Red de Salud Huaylas Norte para apoyarlos a tomar decisiones?					
16. ¿Cree que la Red de Salud Huaylas Norte cuenta un sistema enfocado en la solución de problemas?					
17. Red de Salud Huaylas Norte ¿Cree que el sistema de comunicación mejora la resolución de problemas?					
18. ¿Está involucrado con la dirección general en el desarrollo organizacional de la red de salud de Huaylas Norte?					
19. ¿Considera que el personal de la Red de Salud Huaylas Norte está dedicado al trabajo de la organización?					

20. ¿Cree que el desarrollo organizacional se trata de encontrar cambios planificados para lograr una alta productividad entre los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte?					
21. ¿Cree que los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Norte son capaces de adoptar nuevas formas de trabajar?					
22. ¿Considera que los cambios planificados en el liderazgo de la Red de Salud Huaylas Norte se implementan con base en el diagnóstico del plan estratégico?					
23. ¿Cree que el desarrollo organizacional se refiere a encontrar cambios planificados para lograr una mayor motivación de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Norte?					
24. ¿Cree que el desarrollo organizacional se refiere a encontrar cambios planificados para lograr una alta productividad entre los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Norte?					
25. ¿Cree que el desarrollo organizacional implica explorar cambios planificados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores de la Red de Salud Huaylas Norte?					

Se agradece por su colaboración

Anexo 4: Formato de consentimiento informado**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN EN SALUD**

Este proyecto de investigación en salud le ha extendido una invitación. Debe saber y entender cada una de los siguientes ítems antes de determinar si pretende participar o no.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener

Título del proyecto:

“Habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional en la Red de salud Huaylas norte de Caraz 2023”

Nombre de la investigadora:

Lic. Jenny Rosaura Rojas Soto

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud de la Red de Salud Huaylas Norte en el periodo 2023

Beneficios por participar: al participar tendrá el beneficio de conocer los resultados y de esta manera podrá mejorar la capacidad de los líderes organizacionales para gestionar el desarrollo organizacional y ayudar en su toma de decisiones.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno; tan solo se les preguntara según las preguntas.

Costo por participar: A lo largo del estudio, no habrá ningún costo para usted.

Confidencialidad: Sus respuestas proporcionada se conservarán de forma privada; sólo los autores de la investigación contarán con acceso a ello. No será reconocido cuando los resultados se revelen fuera de esta información privada.

Renuncia: Se Podrá retirar del curso en cualquier momento sin penalización ni pérdida de los beneficios a los que tienes derecho.

Consultas posteriores: Si hay preguntas complementarias durante la ejecución de este estudio o de la investigación, se puede contactar a Jenny Rojas Soto autora de esta investigación.

Participación voluntaria: Puede revocar su consentimiento para participar en el presente estudio en cualquier momento, y la participación es totalmente voluntaria.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Afirmo que después de haber leído, comprendido, me he dado tiempo de hacer preguntas, y que las preguntas han respondido satisfactoriamente, no me he sentido coaccionado a participar en el estudio o que he sido indebidamente influenciado para continuar participando, y que han decidido finalmente participar de forma voluntaria en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o Whats App	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	

Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

caraz, de marzo del 2023

.....

Firma del entrevistado

Reporte de Similitud Turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-02-20 Submitted works	3%
2	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-15 Submitted works	1%
3	Universidad Cesar Vallejo on 2017-06-18 Submitted works	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	1%
6	docplayer.es Internet	1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-21 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-01-26 Submitted works	<1%