



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Habilidades directivas y gestión de logística hospitalaria según
percepción del Personal de Salud del Hospital II – 1 Pichanaki,
2021.**

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

AUTORA:

Ascoy Gutiérrez, María Soledad (**ORCID:** 0000-0002-5684-083X)

ASESORA:

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (**ORCID:** 00000-0003-2833-5665)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los servicios de la Salud

TRUJILLO - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por ser el motivo
de superación en mi vida
académica y ser mi fuerza para
seguir adelante.

A Dios por darme la vida y
fortaleza para seguir
superándome cada día.

María S. Ascoy Gutiérrez.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo

A mis docentes de la Maestría, por impartir sus conocimientos y experiencias durante el estudio de posgrado.

Al Hospital II-1 Pichanaki

Por otorgarme el permiso y brindarme las facilidades para realizar la presente investigación, a mis colegas y compañeros de trabajo que participaron voluntariamente en esta investigación.

María S. Ascoy Gutiérrez.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vii
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización de variables.....	12
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	14
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS.....	36

Índice de tablas

Tabla 1: Habilidades directivas según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021.....	20
Tabla 2: Dimensiones de la variable Habilidades directivas según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021	21
Tabla 3: Gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021	22
Tabla 4: Habilidades directivas y gestión de logística Hospitalaria según percepción del personal de Salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021	23

Resumen

El objetivo de realizar esta investigación fue con el fin de establecer el tipo de relación que existe entre las habilidades directivas y la gestión de logística hospitalaria en el Hospital II - 1 Pichanaki, 2021. Se ha empleado el diseño descriptivo correlacional, contando con una muestra de 258 trabajadores del área de salud. Como técnica se usó la encuesta y se emplearon como instrumentos el cuestionario de Wethem & Cameron, 2011 adaptado por Zalazar (2019) para habilidades directivas y para gestión de logística hospitalaria, el cuestionario de Rene Nelson Condori Quispe (2017).

Luego de procesar los instrumentos se tuvo que el 33.3% del personal de salud percibe un nivel bajo en cuanto a habilidades directivas, el 49.2% percibe un nivel aceptable y el 17.4% percibe nivel alto. El 5.8% del personal de salud percibe una gestión logística hospitalaria deficiente, el 90.3% percibe un nivel regular y el 3.9% percibe que la gestión es eficiente.

Por último, se obtuvo un valor de $Rho = 0.397$, el cual, muestra que existe una correlación positiva (directa) de nivel moderada; por otro lado, la significancia fue de $p = 0,000$ demostrando que $p < 0.05$; permitiéndonos concluir que las Habilidades directivas y la Gestión de logística Hospitalaria se relacionan significativamente.

Palabras clave: Habilidad directiva, gestión logística hospitalaria.

Abstract

The objective of conducting this research was in order to establish the type of relationship that exists between managerial skills and hospital logistics management in hospital II - 1 Pichanaki, 2021. The correlational descriptive design has been used, with a sample 258 workers in the health area. The survey was used as a technique and the Wethem & Cameron questionnaire, 2011 adapted by Zalazar (2019) for managerial skills and for hospital logistics management, the Rene Nelson Condori Quispe questionnaire (2017), were used as instruments.

After processing the instruments, 33.3% of the health personnel perceive a low level in terms of managerial skills, 49.2% perceive an acceptable level and 17.4% perceive a good level. 5.8% of health personnel perceive poor hospital logistics management, 90.3% perceive a regular level and 3.9% perceive that management is efficient.

Finally, a value of $Rho = 0.397$ was obtained, which shows that there is a positive (direct) correlation of a moderate level; on the other hand, the significance was $p = 0.000$ showing that $p < 0.05$; allowing us to conclude that managerial skills and hospital logistics management are significantly related.

Keywords: Management skills, hospital logistics management.

I. INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo XXI se desarrollaron y desplegaron las habilidades en todo trabajo o actividades convirtiéndose en una necesidad imperiosa para las instituciones. Para Pineda, Ivan y Valencia (2001), formar y desarrollar habilidades directivas de quienes tienen a su cargo la conducción o dirección de una empresa o cargo, es vital para el logro de sus metas previstas según sus competencias en el cargo. De esta manera las habilidades directivas van adquiriendo mayor relevancia en las instituciones, y dentro de lo personal también se concentra el interés para el desarrollarse profesionalmente.

La Organización Mundial de la Salud (2008), estableció la importancia de desarrollar habilidades de gestión a un nivel profesional y mencionó que las universidades son las entidades responsables de formar estas habilidades, tomando en cuenta como en primer lugar la toma de decisiones, la resolución de problemas, el pensamiento creativo, la comunicación, el autoconocimiento, la empatía y el manejo emocional.

Hablar de habilidades directivas en un sector como es el de salud, en donde los conocimientos o las experiencias se adquieren constantemente con la práctica, siempre será un reto realizar las tareas de manera eficiente con la finalidad de cumplir y satisfacer las necesidades de los usuarios ya sea en un centro de salud público o privado, y por otro lado se tiene que los sistemas de salud han evolucionado transformándose en estructuras más tediosas de las cuales necesitan de actores capaces de gestionar y saber dirigir correctamente las organizaciones. Por otro lado, la pandemia producida por el COVID-19, a nivel mundial ha producido cambios de manera acelerada producidos por la globalización lo que constituye un detonante para conocer más de cerca la precaria y frágil situación en la que se encuentra el sector de salud, tomándose medidas urgentes para trasladarse la atención en forma virtual en muchos de los casos según sea la necesidad de los pacientes.

Un tercio de la población mundial no tiene acceso a medicamentos esenciales, mientras que la población de los países desarrollados cubre aproximadamente el 80% de los medicamentos producidos en el mundo. Se estima que, en los países en desarrollo, los gastos médicos representan del 24% al 65% de los costos totales de atención médica; en los países desarrollados, “más del 70% de las preparaciones farmacéuticas son pagadas por el estado, mientras que en los países en desarrollo del 50% al 90%”. (Acción Internacional para la salud, marzo 2001)

En una encuesta de la ONG se le aplicó a 150 farmacias de todo el país, se recolectaron cifras aflictivas, que la agencia cree que demuestra que la compleja emergencia humanitaria que vive el país por el lado de la oferta está empeorando. Medicamentos y accesibilidad; la escasez de medicamentos para tratar problemas de salud comunes aun supera el 80%. (El Nacional, 2018).

Amaya, et al. (2002) en su artículo “Mejorando la contribución de la logística hospitalaria: tres casos, tres trayectorias” se realizó un estudio en hospitales de Francia, Canadá y Colombia de los cuales aplicaron la logística hospitalaria, reflejando el uso de Clínica Saint Marín (Francia) Por algunas de las dificultades del caso, la reposición de producto de cada unidad, para el Hospital del Sacré (Canadá), el problema se concentra más en la falta de automatización, las actividades logísticas independientes y la alta tasa de ocupación del personal médico y en el Hospital el Tunal (Colombia) y se dio a conocer que se presentaban debilidades en las áreas de farmacia, lavandería y en urgencias.

El sector de salud del Perú afronta grandes desafíos, como mejorar el acceso de medicamentos para hacer llegar a la población, en especial a los establecimientos públicos a nivel nacional. Por lo tanto, si han existido avances referentes a la logística de Essalud y actualmente en la promoción de genéricos de calidad (Decreto de Urgencia N° 007-2019), sin embargo, la optimización del acceso a medicamentos ocasiona incógnitas, referente a la manera correcta de llevar a cabo el asunto.

En el Hospital II-1 Pichanaki, provincia de Chanchamayo existe la siguiente problemática: Los puestos directivos a veces se dan por favoritismo político y no siempre están capacitados para hacer un buen papel, además, las jefaturas de los diferentes servicios no reciben más del 25% de lo que requieren para satisfacer la demanda y como consecuencia no se brinda un buen servicio, los ambientes como el servicio de cirugía, no están habilitados ni equipados para una atención adecuada, en emergencia tenemos equipos malogrados como tensiómetro y oxímetro que son de suma importancia ante una emergencia, en Hospitalización no hay médicos permanentes de medicina, cirugía y traumatología, para el traslado de pacientes a otros lugares por referencia, no se cuenta con el material necesario, En consultas externas referente al control cred, lo realizan los enfermeros, pero en consultorio de inmunización quienes aplican las vacunas son el personal técnico, por la falta de recurso humano.

En cuanto a recursos humanos, los contratos del personal asistencial salen como centro de atención de aislamiento temporal (CAAT), pero por necesidad de servicio movieron a una parte del personal al Hospital II-1 Pichanaki al servicio de emergencia y hospitalización.

La formulación del problema en la siguiente investigación es: ¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021?

El trabajo fue conveniente ya que el resultado permitió conocer el trato por parte de los directivos y la realidad en que se facilita los recursos solicitados por las diferentes secciones a logística. En cuanto a la justificación social, permitió que esta investigación sirva como referencia para los demás centros de salud de la localidad. Tiene relevancia teórica ya que permitió generar nuevos conocimientos de estudio que aún no se

han realizado en el hospital III - 1 Pichanaki. La justificación metodológica permitió el conocimiento y la valoración del problema encontrado como factor importante en que las habilidades directivas realicen una labor coordinada y eficiente con la logística hospitalaria.

El objetivo general es determinar si existe relación entre las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

Como objetivos específicos tenemos: identificar las habilidades directivas por dimensiones según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki; identificar la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

Como hipótesis se plantea que las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria se relacionan significativamente en el personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Qurratul (2018) en el estudio de investigación que realizó en el Hospital Materno Infantil por Aisyiyah Klaten Women's and Children's Hospital, Muhammadiyah Yogyakarta Hospital y Muhammadiyah Bantul Hospital en Aisyah Klaten, Indonesia, Qurratul trató de estudiar la correlación entre las habilidades de gestión y el sistema de gestión hospitalaria. Un estudio de caso cuantitativo con una muestra de 82 personas, Investigando ambas variables, la conclusión es que el objeto de investigación se verifica, porque las variables resultan estar apretadamente relacionadas, con buena gestión y con capacidad de manifestar un liderazgo, buena o mala gestión. Además, se menciona que todo tipo de gerente, como los altos directivos, gana más y en general tiene más habilidades gerenciales para resolver los problemas de la organización.

Bardales (2019) de Trujillo propuso en su trabajo de investigación que en los hospitales de categoría 2 del MINSA, la muestra de investigación está conformada por 82 trabajadores, y estipula la relación que existe con las habilidades personales y gerenciales en el ambiente organizacional. Dos de ellos, una herramienta utilizada en las variables de investigación se refiere a las habilidades personales. Encontraron que el 60% se desarrollaron y casi el 80% consideró el clima organizacional entre la justicia y la maldad; los resultados finales mostraron que la correlación entre las variables de investigación fue muy significativa, por lo que la relación entre las habilidades personales y las habilidades de gestión es significativa.

Galván (2018) de la ciudad de Andahuaylas logra analizar que existe una relación entre habilidades gerenciales de los jefes de las micros redes que hay y en los establecimientos de salud de la gestión sanitaria que hay en una de las redes de salud en Andahuaylas, tuvo como muestra de 64 empleadores entre ellos había gerentes y jefes. Por lo tanto, se hizo la aplicación de cuestionarios en lo que es respecto a habilidades gerenciales

y encuesta para gestión sanitaria, seguidamente de obtener el análisis de los datos se llegó a la conclusión que el 43% de los empleadores que fueron encuestados, se hace una referencia en que las habilidades gerenciales resultan ser altas en la comparación con el 34.4% que se cree referente a la gestión sanitaria que es resulta ser mala, por otro lado dentro de la jurisdicción de la red de la salud, se obtiene como resultado general que se da a demostrar que hay una relación muy reconocida entre dichas variables estudiadas.

Aparecida (2015) San Paulo, Brazil se propuso investigar sobre la relación de la alianza logística entre hospitales, luego de aplicar una ficha de observación a un total de 75 trabajadores de logística de dichos hospitales llegó a la conclusión que en aquellos hospitales que tenían un servicio público pues no compartían la actividad logística de adquisiciones conjuntas, esto se debe a que la legislación es vigente ante todas las normas de adquisición, así mismo con los contratos de administración prohíben el desarrollo del tipo de relación que se tiene. Por lo tanto, esto propone que los organismos competentes deban revisar la legislación para así de esta manera poder mejorar los métodos y estrategias de gestión como la devoción de la alianza logística, para así estar a favor de un sistema logístico que sea mucho más ágil y flexible con el fin de mejorar el servicio a la población.

Gómez (2014) de la ciudad de Tacna, en su programa de investigación es titulado *La programación de abastecimiento y su incidencia en la atención en consulta externa en el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna*. La tesis opta por una maestría en administración. El propósito es determinar el impacto de la eficacia en la planificación de productos, materiales, insumos, medicamentos y como es que perciben los pacientes que van a consulta externa del hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna. Su metodología es de tipo de estudio hipotético deductivo, su muestra no es probabilística y como muestra son todas aquellas personas que ingresan al hospital, se aplicó un total de 130 pacientes y como resultado se obtuvo que existe una relación particular ($p = 0.01$, Rho Spearman = 0.89) esto se presenta entre la

atención y el abastecimiento que manifiesta el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna.

En cuanto a las bases teóricas de las variables se tiene lo siguiente:

Para Madrigal (2009) define las habilidades directivas como la habilidad humana que se adquiere a través del aprendizaje, para obtener los mejores resultados en un momento dado, mediante la planificación con la máxima certeza, con el mínimo desembolso económico y la máxima seguridad, y que se implementa en el individuo dentro de un marco y en de manera interpersonal directiva, permitirá al gerente que lo utiliza obtener el perfil perfecto para su desarrollo. Desarrollar esto, en teoría, asegurará que el equipo esté en una mejor posición para "hacer su trabajo".

Risco (2007) Se refiere a la importancia que tiene el personal de salud en formación para desarrollar habilidades de gestión con el fin de poder realizar actividades integrales de la misma manera que Guzmán (2015), permitir que los recursos humanos de salud se capaciten en la gestión tiene estrategias importantes, especialmente en asegurar que las actividades de salud sean óptimas. En cuanto a las habilidades de gestión operativa, como el liderazgo de otros trabajadores, Sánchez (2016) coincide con el punto de vista del autor de que el sistema de salud cubano es un ejemplo, gracias a la implementación de estrategias de gestión a lo largo de los años, y han sabido adaptarse a los cambios.

Según Stewart (1998), ha dicho que las habilidades directivas son de suma importancia. Los responsables de la gestión gerencial necesitan ampliar continuamente sus conocimientos, mejorando sus habilidades y pulir a los que tienen debilidades. Análisis FODA, comunicación, motivación, trabajo en conjunto, etc. se convierten en las características más exigentes.

En la dimensión de las variables de habilidad gerencial, tenemos: Habilidades personales: “Entender ciertas características con el autocontrol como principal motivación se determina como la forma en que los gerentes tienen características o cualidades introspectivas, una de ellas puede ser el desarrollo del autoconocimiento, que es el área de estrés, análisis y resolución creativa de problemas”. (Whetten & Cameron 2011, p. 17)

Habilidades interpersonales: Comprende “Aquellas habilidades se centran especialmente en temas que surgen cuando se interactúa con terceros. Pues si existe superposición entre ellas, por lo tanto, depende de varias partes de diferentes áreas de habilidades para así poder desarrollar habilidades” (Whetten & Cameron, 2011, p.17)

Habilidades grupales: Whetten & Cameron (2011) refiere “Las habilidades se concentran en argumentos que son principalmente fundamentales y que se dan a conocer o aparecen cuando se participa con otros grupos de personas que puede ser como líder o como un integrante del grupo.” (p. 17) Para Massó (2007) Refiere que la logística en un hospital público es una forma productiva en las cuales se producen las actividades de logística interna; esto comienza en el inicio de la planificación con la ejecución de las compras hasta el diseño del sistema de distribución que va al lugar en el que consumió, por lo tanto, es importante que estas actividades sean planificadas y realizadas con solidez siguiendo de que, manera es el plan logístico que se diseñó. (p. 63)

Según Martínez (2001) Informa referente a la logística que: El concepto que tiene la actividad pública sobre la logística está relacionada con la naturaleza y las funciones que deben de cumplir, ya que tienen como objetivo poder brindar un “servicio de calidad a la población”. Estas actividades de logística se encuentran en tres dimensiones grandes, que son: Aprovechamiento, producción y distribución física. (p.16)

Por otro lado, Massó (2007) refiere que: De la manera en cómo están, no van a poder abordar el sistema de logística en los hospitales tomando en cuenta los subsistemas como: abastecimiento, compras, recepciones, distribuciones y reabastecimientos. Sin embargo, tener una buena administración de las actividades dará como resultado gratificante a la logística del hospital, hay que tomar en cuenta que esto ayudara a obtener la visión, misión y los objetivos planteados, según el abastecimiento de los servicios y bienes que se tienen en la institución. (p.12)

Tomando en cuenta a las dimensiones de variables de gestión logística, se posee: En cuanto al abastecimiento Martínez (2001), refiere que como misión principal que tiene es obtener el externo de la empresa, teniendo consigo materiales, productos y servicios que se necesiten para el buen funcionamiento de cantidades, tomando en cuenta los niveles de calidad que sean necesarios, justos y a un precio que sea accesible al mercado. (p.23)

Por otro lado, para Alvarado (2010) considera al abastecimiento como una función que aporta y así mismo apoya a una organización determinadamente social. Esto se sitúa a proporcionar los bienes y aquellas actividades que son complementarias para operaciones de elementos, sin embargo, en el estado óptimo de servicios; tanto como los bienes y servicios son empleados para la producción gubernamental de los servicios o de los bienes económicos que conforman la administración pública (p.50)

Para Casanovas y Cuatrecasas (2003) comenta de la dimensión de distribución que se considera que la logística se encarga del diseño y gestión del flujo de informática y de los materiales que hay entre cliente y proveedor que distribuye, tienen como objetivo de lograr que el material que se dispone sea el apropiado, tanto con la cantidad y el lugar indicado. Siendo flexible el precio a un costo posible. (p.22)

Así también para Chow y Heaver (1994) comenta que la producción centralmente de la logística como: Sistema logístico de la empresa está conformado por un conjunto de medios que son de producción, de manipulación, de transporte y de almacenamiento aplicados para así poder pasar a los productos del estado de materias primas al de productos elaborados entregados a los clientes. (p.23)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

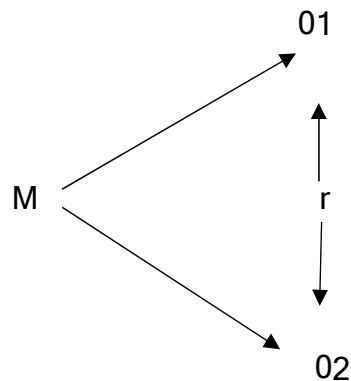
Tipo de investigación:

La investigación es básica, con enfoque cuantitativo, ya que su finalidad es una revisión de la teoría existente, en donde la intención no es aplicar los resultados que se consigue a un tema práctico. (Ñaupas et al., 2018).

Diseño de investigación:

No experimental descriptivo correlativo, puesto que la intención es identificar el tipo de correlación entre las variables en base a los datos recopilados (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

El diagrama es el siguiente:



Dónde:

M = Personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki

O₁ = Habilidades directivas.

O₂ = Gestión logística hospitalaria.

r = Correlación entre habilidades directivas y gestión logística hospitalaria.

3.2. Variables y operacionalización de variables

Variables

Variable 01: Habilidades directivas

Dimensiones:

D1: Habilidades personales.

D2- Habilidades interpersonales

D3. Habilidades grupales

Variable 02: Gestión de logística Hospitalaria

Dimensiones:

D1: Abastecimiento

D2. Distribución y Reabastecimiento

D3: Producción

Las variables de estudio se operacionalizaron. (anexo 10)

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población

Son elementos que poseen características en común, cuyas propiedades se estudiarán para luego determinar la muestra (Valderrama, 2015).

La población estuvo compuesta por 340 trabajadores de salud del hospital II - 1 Pichanaki.

Criterios de selección

Inclusión:

Se consideró al personal de salud del Hospital II-1 de Pichanaki y a los administrativos que laboran en la unidad ejecutora de dicha red.

Exclusión:

No se tomó en cuenta al personal que está en calidad de alumno o interno de las carreras de enfermería, obstetricia, y medicina.

Muestra

Para la obtención de la muestra se usó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 (N-1) + Z^2 P \cdot Q}$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra

S = Sigma = Nivel de Confianza (1-5)

N = Universo

P = Posibilidad de éxito = 50%

Q = Posibilidad de error = 50%

E = Error muestral (1-10)

La muestra estuvo compuesta por 258 trabajadores de salud personas que laboran en el Hospital II-1 Pichanaki.

Muestreo

Se consideró el tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple, dado que la cantidad de trabajadores del Hospital de los diferentes servicios hace un total de 258.

Unidad de análisis:

Se tomó en cuenta que los trabajadores elegidos tengan una interacción regular con los servicios directivos y logística.

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

Técnica

Para ambos instrumentos se usó la encuesta.

Instrumentos

El tipo de instrumento para ambos instrumentos utilizado fue el cuestionario como medio para la recopilación de datos.

- a. Para poder medir la variable de habilidades directivas se usó el cuestionario de Wethem & Cameron, 2011 adaptado por Zalazar (2019) el cual consta de 42 ítems distribuidos en sus 3 dimensiones en una escala tipo Likert. (anexo 01)

- b. Para la gestión logística hospitalaria se usó el cuestionario de Rene Nelson Condori Quispe (2017) el cual consta de 25 ítems distribuidos en sus tres dimensiones en una escala tipo Likert. (anexo 2)

**Ficha técnica del cuestionario de Habilidades directivas de Zalazar
(2019)**

Nombre	Cuestionario que mide las habilidades directivas
Autor	Wethem & Cameron, adaptado por Zalazar, modificado por MaríaAscoy Gutiérrez
Año	2019
Aplicación	Evaluación del personal de salud
Base teórica	Teorías relacionadas con las Habilidades Directivas
Versión	Segunda
Sujetos de aplicación	Personal de Salud del Hospital II-1 Pichanaki
Tipo	Personal
Tiempo	20 minutos
Normas de puntuación	General con 42 ítems para medir las habilidades directivas por dimensiones: habilidades personales (constituido por 9 ítems), habilidades interpersonales (constituido por 16 ítems y habilidades grupales (constituido por 17 ítems)
Campo de aplicación	Habilidades directivas en el personal de salud del Hospital II-1 Pichanaki
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos especialistas de la maestría en gestión de servicios de la salud.

Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario Habilidades Directivas es 0,868 siendo mayor que 0.8 lo cual afirma que el instrumento es confiable.
Categorías	Bajo: (42-98) Aceptable: (99-155) Alto: (156-210)

Ficha técnica del cuestionario de Gestión de logística hospitalaria de Quispe (2017)

Nombre	Cuestionario que mide la Gestión de logística Hospitalaria
Autor	Rene Nelson Condori Quispe, modificado por María Ascoy Gutiérrez
Año	2017
Aplicación	Evaluación del personal de salud
Base teórica	Teorías relacionadas con la Gestión de Logística Hospitalaria
Versión	Segunda
Sujetos de aplicación	Personal de Salud del Hospital II-1 Pichanaki
Tipo	Personal
Duración	20 minutos
Normas de puntuación	General con 25 ítems, para medir las Gestión de Logística Hospitalaria por dimensiones: Abastecimiento (consta de 14 ítems), distribución y reabastecimiento (consta de 5 ítems) y producción (consta de 6 ítems)
Campo de aplicación	Gestión de Logística Hospitalaria en el Personal de Salud del Hospital II-1 Pichanaki
Validez	El cuestionario fue validado por tres expertos especialistas de la maestría en gestión de servicios de la salud.

Confiabilidad	El coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach para el cuestionario de Gestión de Logística Hospitalaria es 0,800 siendo mayor que 0.8 lo cual afirma que el instrumento es confiable.
Categorías	Deficiente: (25 - 58) Regular: (59 - 92) Eficiente: (93 - 125)

3.5. Procedimientos

Se presentó solicitud al área de capacitación del Hospital II-1 Pichanaki. Aprobada la solicitud de permiso se realizaron coordinaciones con los diferentes servicios para ejecutar la encuesta en los horarios y espacios físicos pertinentes a fin de no interferir con las responsabilidades laborales. Se abordó al personal de enfermería para que en primer lugar se les informe sobre los objetivos de la investigación para luego recibir la afirmación o negación en la participación del estudio, se procedió a respetar el anonimato del personal de salud que participe. Después de la afirmación del personal de salud, se procedió a explicarle sobre cuantas preguntas consta el cuestionario, procediendo luego a que el personal de salud responda los ítems del instrumento que tiene una duración promedio de 40 minutos aproximadamente.

3.6. Método de análisis de datos

Para la realización del análisis estadístico de los datos recolectados, se usó el SPSS Versión 25, lo que permitió la obtención de tablas de frecuencias relativas y absolutas. Previo a esto, se realizó una prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov (tabla N° 06) de tal manera que se observó la normalidad y la decisión de qué prueba estadística utilizar. Por lo que para la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente Rho de

Spearman, el cual contribuyó a establecer la relación que existe entre las dos variables con un nivel de confianza de 95% y 5% de significancia.

3.7. Aspectos éticos

Según Belmont (2013), se consideraron los siguientes principios éticos:

Respeto a las personas, permitiendo que puedan ejercer su derecho de autonomía, al tomar la libertad en participar de la investigación.

De beneficencia, evitando daño a los participantes, manteniendo la confidencialidad, al no solicitar el registro de sus nombres en los instrumentos aplicados en la investigación.

IV. RESULTADOS

Tabla 1: Habilidades directivas según percepción del personal de salud del Hospital II – 1 Pichanaki, 2021.

Niveles	N° de personal	Porcentajes
Bajo	86	33,3
Aceptable	127	49,2
Alto	45	17,4
Total	258	100,0

Nota: Instrumento aplicado al personal de salud

En la tabla 1, en su mayoría el 49.2% muestran tener habilidades de nivel aceptable y como minoría 17.4% nivel alto, esto demuestra que gran parte de los personales de salud tienen resultados no favorables.

Tabla 2: Dimensiones de la variable Habilidades directivas según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021

Dimensiones	Niveles	N° de personal	Porcentajes
Habilidades personales	Bajo	50	19,4
	Aceptable	138	53,5
	Alto	70	27,1
	Total	258	100,0
Habilidades interpersonales	Bajo	88	34,1
	Aceptable	111	43,0
	Alto	59	22,9
	Total	258	100,0
Habilidades grupales	Bajo	98	38,0
	Aceptable	104	40,3
	Alto	56	21,7
	Total	258	100,0

Nota: Instrumento aplicado al personal de salud

En la tabla 2 , en cuanto a la dimensión habilidades personales, en su mayoría el 53.5% muestran un nivel aceptable y en su minoría un 19.4 % nivel bajo; por otro lado, en la dimensión habilidades interpersonales, en su mayoría el 43% evidenciaron un nivel aceptable, mientras que la minoría un 22.9% nivelalto; por ultimo dentro de la dimensión habilidades grupales, un 40.3% muestran un nivel aceptable, y como minoría un 21.7% nivel alto; De tal manera que estos resultados evidencian que existiría un desarrollo positivo en cuanto a las habilidades personales de cada participante, puesto que observamos unmayor porcentaje en los niveles medio seguido de nivel alto.

Tabla 3: Gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

Niveles	N° de personal	Porcentajes
Deficiente	15	5,8
Regular	233	90,3
Eficiente	10	3,9
Total	258	100,0

Nota: Instrumento aplicado al personal de salud

En la tabla 3, se tiene que el 5.8% del personal de salud percibe una gestión logística hospitalaria deficiente, el 90.3% percibe un nivel regular y el 3.9% percibe que la gestión es eficiente.

Tabla 4: Habilidades directivas y gestión de logística Hospitalaria según percepción del personal de Salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

			GESTIÓN DE LOGÍSTICA			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
HABILIDADES DIRECTIVAS	Bajo	Recuento	14	72	0	86
		% del total	5,4%	27,9%	0,0%	33,3%
	Aceptable	Recuento	1	124	2	127
		% del total	0,4%	48,1%	0,8%	49,2%
	Alto	Recuento	0	37	8	45
		% del total	0,0%	14,3%	3,1%	17,4%
Total		Recuento	15	233	10	258
		% del total	5,8%	90,3%	3,9%	100,0%

Nota: Instrumentos aplicados al personal de salud

Rho = 0.397 y p = 0,000 (p < 0.05)

Según los resultados entre ambas variables, encontramos que del 100% de los 258 personales hay como máximo un 48.1% que las Habilidades directivas están en un nivel aceptable y a la vez muestran una Gestión de logística de nivel regular, y de lo contrario hay como mínimo un 0.4% que las Habilidades directivas están en un nivel aceptable y a la vez muestran una Gestión de logística de nivel deficiente.

V. DISCUSIÓN

La finalidad de esta investigación fue relacionar las habilidades directivas con la gestión logística hospitalaria según la percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021 que, luego de la descripción de los resultados se hace la siguiente discusión.

En cuanto a las habilidades directivas, según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021, se aprecia en la tabla 1 que el 17.4% considera que son buenas, se establece que son cualidades de diferente tipo con las que el directivo maneja la institución a su cargo, tal es así que al inicio es manejado con actitudes y conductas, lo que caracteriza al directivo en la obtención de resultados positivos y controlables, y por otro lado, las personas tienden a mejorar sus competencias con la práctica, las que se interrelacionan entre sí sin desestimar ninguna de ellas retroalimentándose cada vez que se practique, Wethem & Cameron (2011), Gonzales (2006) refiere que las habilidades gerenciales son cualidades relevantes para un directivo que tiene a su cargo personas, quienes en conjunto persiguen llegara la misma meta, sin embargo, más que ser el gerente debe poner mucho énfasis en ser un líder que motive, que planifique, que en combinación con su personalidad logrará la mejora de la institución.

Estos resultados concuerdan con el estudio de Qurratul (2018) en el estudio de investigación que realizo en el Hospital Materno Infantil por Aisyiyah Klaten Women's and Children's Hospital, Muhammadiyah Yogyakarta Hospital y Muhammadiyah Bantul Hospital en Aisyah Klaten, Indonesia, Qurratul trató de estudiar la correlación entre las habilidades de gestión y el sistema de gestión hospitalaria. Un estudio de caso cuantitativo con una muestra de 82 personas, Investigando ambas variables, la conclusión es que el objeto de investigación se verifica, porque las variables están estrechamente relacionadas, buena gestión y capacidad de liderazgo, buena o mala gestión. Además, se menciona que todo tipo de gerente, como los altos directivos, gana más y en general tiene más habilidades gerenciales

para resolver los problemas de la organización.

Con respecto a la dimensión de las habilidades personales de la variable habilidades directivas, en la tabla 2 se aprecia que el 53.5% tiene en cuenta que el personal directivo posee éstas habilidades a un nivel aceptable, es decir que son capaces de desarrollar un autoconocimiento propio adecuado, manejando las diferentes situaciones personales como el estrés y situaciones de conflicto, solucionando los problemas de manera creativa; dichas habilidades están consideradas como “aquellas características que permiten tener un dominio de sí mismo en la manera que un directivo cuenta con características introspectivas, que permiten desarrollar el autoconocimiento, dominio de estrés personal y solucionar problemas analíticamente y creativo” (Whetten & Cameron, 2011, pág. 17), sin embargo un 27.1% considera que sus directivos desarrollan estas habilidades a un nivel bueno mientras que el 19.4% cree que es bajo.

Referente a la dimensión de habilidades interpersonales evaluadas, según percepción del personal de salud, en la tabla 2 se observa que el 43% considera que éstas habilidades se dan a un nivel aceptable, el 34.1% considera que son malas y el 22.9% cree que son buenas, es decir la mayoría de los directivos carecen de características tales como “habilidades centradas básicamente en situaciones que aparecen al momento de interactuar con el resto, que se evidencia la superposición entre éstas, por lo que dependerá de diferentes áreas afines de habilidad para que el desempeño de las habilidades personales sean más eficaz” (Whetten & Cameron, 2011, pág. 17).

Coincidimos con el estudio de Bardales (2019) realizada en la ciudad de Trujillo, quien se propuso establecer como se relacionan las habilidades personales y directivas en el clima organizacional en un hospital tipo 2 del MINSA, encontró que el 60% de las habilidades personales han sido desarrolladas y cerca del 80% cree que el clima organizacional es entre regular y malo, los resultados arrojan que el grado de correlación entre las variables es significativo.

En cuanto a las habilidades grupales se puede apreciar en la tabla 2 que el 40.3% de los trabajadores de salud del hospital II - 1 Pichanaki, considera que el personal directivo tiene características aceptables, el 21.7% lo considera bueno mientras que el 38% cree que las habilidades grupales están mal manejadas ni se enmarcan en lo que éstas significan según la definición de las mismas, que a la letra dice “las habilidades grupales están centradas en aspectos fundamentalmente que surgen cada vez que una persona interactúa con el resto, ya sea como directivo o como un integrante más del grupo” (Whetten & Cameron, 2011, pág. 17).

Referente a la gestión logística hospitalaria, se observa en la tabla 3 que el 90.3% de los encuestados cree que este servicio no es eficiente ni deficiente a la vez, sino que se da a un nivel de regular, es decir el personal responsable de esta sección cumple medianamente con su labor de abastecimiento oportuno de la compra de productos requeridos por las diferentes áreas, con la reposición de equipos, de personal y algunos servicios básicos. Si bien es cierto la gestión de logística en una institución ya sea estatal o privada es una actividad pública que se relaciona estrechamente con la naturaleza y las funciones que se deben cumplir en las diferentes áreas de trabajo, con el único objetivo de poder brindar un “servicio de calidad a la población”, se debería tener mayor cuidado por la autoridad competente el aprovisionamiento, la producción y la distribución física. Martínez (2001).

En tal sentido estamos de acuerdo con Massó (2007) quien indica que de la manera en cómo están, no van a poder abordar el sistema de logística en los hospitales tomando en cuenta los subsistemas como: abastecimiento, compras, recepciones, distribuciones y reabastecimientos. Sin embargo, tener una buena administración de las actividades dará como resultado gratificante a la logística del hospital, hay que tomar en cuenta que esto ayudara a obtener la visión, misión y los objetivos planteados, según el abastecimiento de los servicios y bienes que se tienen en la institución.

También concordamos con Aparecida (2015) San Paulo Brasil, se propuso investigarse sobre la relación de la alianza logística entre hospitales, quien concluye en su

investigación que en aquellos hospitales que tenían un servicio público pues no compartían la actividad logística de adquisiciones conjuntas, esto se debe a que la legislación es vigente ante todas las normas de adquisición, así mismo con los contratos de administración prohíben el desarrollo del tipo de relación que se tiene. Por lo tanto, esto propone que los organismos competentes deban revisar la legislación para así de estamanager poder mejorar los métodos y estrategias de gestión como la devoción de la alianza logística, para así estar a favor de un sistema logístico que sea mucho más ágil y flexible con el fin de mejorar el servicio a la población.

Del mismo modo concordamos con Galván (2018) de la ciudad de Andahuaylas quien luego de analizar la correlación entre la habilidad gerencial de los directivos de las micro redes y las instalaciones de salud en administración sanitaria en Andahuaylas, concluye que el 43% refiere que las habilidades gerenciales son altas al comparar con un 34.4% que considera que la administración de salud es mala, cuyo resultado final muestra que hay una relación significativa entre las variables.

En la tabla 4, el 48.1% señalan que las habilidades directivas son aceptables y a la vez la gestión logística hospitalaria es regular. Por otro lado estadísticamente, se obtiene una correlación significativa de $Rho = 0.397$, con un $p = 0,000$ ($p < 0.05$) la cual muestra que existe una correlación positiva (directa) de nivel moderada entre habilidades directivas y gestión de logística hospitalaria. (Ver anexo N° 9).

Concordamos con Gómez (2014) quien en su tesis: *La programación de abastecimiento y su incidencia en la atención en consulta externa en el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna*. La tesis opta por una maestría en administración. El propósito es determinar el impacto de la eficacia en la planificación de los materiales, insumos, productos, medicamentos y como es que perciben los pacientes que van a consulta externa del hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna. Su metodología es de tipo de estudio hipotético deductivo, su muestra no es probabilística y como muestra son todas aquellas personas que ingresan al hospital, se aplicó un total de 130

pacientes y como resultado se obtuvo que existe una relación particular ($p = 0.01$, Rho Spearman = 0.89) esto se presenta entre la atención y el abastecimiento que manifiesta el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna.

VI. CONCLUSIONES

Se tiene las siguientes conclusiones:

1. Las habilidades directivas presentan relación positiva ($r = 0.397$) y significativa ($p = 0,000 < 0.05$) con la gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

2. Las habilidades directivas fueron en mayor porcentaje medio en un 49.2% según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

3. La dimensión personal fue en mayor porcentaje aceptable en un 53.5%, en la dimensión interpersonal fue en mayor porcentaje aceptable en un 43%, y en la dimensión grupal fue en mayor porcentaje aceptable en un 40.3%, según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

4. La gestión de logística hospitalaria fue en mayor porcentaje regular en un 90.3% según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Se tiene las siguientes conclusiones:

Se recomienda a la gerencia de la micro red de Pichanaki la implementación de programas de capacitación para las principales autoridades a fin de mejorar y desarrollar sus habilidades directivas, así como las de gestión hospitalaria.

Se recomienda a los directivos del hospital II - 1 de Pichanaki crear espacios adecuados a fin de que el personal de salud interactúe generando y reforzando los lazos amicales y de trabajo, mejorando así sus conocimientos y su eficiencia en cumplir con éxito sus labores encomendadas.

Se recomienda a las autoridades de logística hospitalaria del hospital II - 1 de Pichanaki realizar capacitaciones para su personal por medio de cursos de OSCE y SEACE, con la finalidad de mejorar eficiencia de funciones y optimizar el uso adecuado de los recursos asignados.

Se recomiendo al personal de salud de la sección de logística del hospital II - 1 de Pichanaki cumplir a tiempo con la ejecución de lo establecido mediante documentos que norman la logística hospitalaria tales como; aprovisionamiento, compras, stock, inventarios, pedidos, asignación, lo que beneficiará una atención oportuna y satisfacción al paciente o usuario.

REFERENCIAS

- Almanza, N. y Hinestosa, N. y Rivera, S. y Vargas, Y. (2013). *Logística Hospitalaria*. Amaya, C. A., Beaulieu, M., Landry, S., Rebolledo, C., & Velasco, N. (2010) *Potenciando la contribución de la logística hospitalaria: Tres casos, tres trayectorias*. Management International, 14(4), 85-98. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/792435157?accountid=37408>
- Anaya J.J (2007) *Logística integral: La gestión operativa de la empresa*. Esic. Editorial.
- Aparecida, E. (2015) *Alianza logística entre hospitales: un estudio de caso múltiple*. (Tesis de Maestría). Universidad Sao Paulo, Brasil.
- Atiquipa, Y. y Cáceres, L.A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la sede administrativa de la Red de Salud Centro Ayacucho, 2018* (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú.
- Aydin, B. (2018) The role of organizational culture on leadership styles. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi* , 7 (1), 267-280.
- Ballou, R., Mendoza C., Herrero M.(2004) *Logística: administración de la cadena de suministro*. Prentice-Hall Hispanoamericana. 5a ed. México.
- Barbieri, J. C., & Machline, C. (2009). *Logística Hospitalar: teoria e prática* (2a ed.) São
- Bardales, C. E. (2019). Satisfacción laboral en entidades bancarias: una revisión de la literatura científica 2014 – 2019 [Trabajo de investigación, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28084>
- Beaulieu, M, Roy, J, Landry, S, Michaud, M, and Roy, C (2014), *La logistique hospitalière au Québec: passé, présent et futur*, Gestion, vol.39, no.3, pp.56-62.
- Bego, M. (2016) *Arquitectura de sistemas para la optimización de la cadena de suministro hospitalaria (ASOCSH)*. (Tesis de Maestría) Universidad Sao Paulo, Brasil.

- Belmont (1979). Informe Belmont: Principios éticos y normas para el desarrollo de las investigaciones que involucran a seres humanos. Artículo.
- Bello, Y. F. (2017) *Relación entre gestión logística y la productividad de la Unidad de Gestión Educativa Local de Huari, en el año 2017*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Berling, H. (2014) *Módulo de sistemas de distribución de medicamentos a pacientes hospitalizados*. Buenos Aires: CENDEISS. pp. 125-130.
- Borja, M. (2014) *Logística hospitalaria: Claves y tendencias de las operaciones logísticas en el Sector hospitalario*. México. Segunda edición Alfaomega Grupo Editor.
- Bromwel, G. (2014) *Dispensación y distribución de medicamentos*. 3a. ed. México DF: Medica Internacional. pp. 225-270
- Cabeza, D. (2012). *Logística inversa en la gestión de la cadena de suministro*. Barcelona: Marge Books.
- Çakici, Ö.E., Groenevelt, H. and Seidmann, A. (2011) *Using RFID for the management of pharmaceutical inventory - system optimization and shrinkage contro*, Decision Support Systems, Vol. 51, No. 4, pp. 842-852.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture, Based on the Competing Values Framework*. San Francisco, CA, EE.UU. Jossey-Bass.
- Cameron, K. y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture* (3a Ed.). Jossey-Bass.
- Campo-Arias, A., Oviedo, H. C. & Cogollo, Z. (2009). Internal Consistency of a Five-Item Form of the Francis Scale of Attitude toward Christianity among adolescent Students. *The Journal of Social Psychology*, 149(2), 258-262. doi: 10.3200/SOCP.149.2.258-262
- Carboneri, M. (2016) *Comparación de los costos de compra del hospital de un sistema de compras descentralizado versus centralizado*. (Tesis de maestría). Universidad Sau Paulo, Brasil.
- Carrasco (2014). *Metodología de la investigación científica* (2ª ed.). Lima, Perú: San

- Casaverde, R. N. (2017) *Gestión logística y clima organizacional en la PNP 2017*. (Tesis de Castellanos, A. (2009) *Manual de la gestión logística del transporte y la Distribución de mercancías*. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Dauber, D., Fink, G., Yolles M., (2012) A Configuration Model of Organizational Culture. *SAGE*, 1–16. DOI: 10.1177/2158244012441482
- Galván, B. J. (2018) *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de Salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.
- Gómez (2014) *La programación de abastecimiento y su incidencia en la atención en consulta externa en el hospital Daniel Alcides Carrión de Tacna*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Tacna.
- Gonzales García, M. J. (2006). *Habilidades directivas*. Málaga: INNOVA 2006.
- Haller, K., Berend, W. y Skillin, P. (2018) Organizational culture and nursing practice: The Magnet recognition program® as a framework for positive change, *Medicina Clínica Condes* - 2018; 29 (3) 3. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.03.005>.
- Hannaway, C., & Hunt, G. (1992). *The management skills book*. Burlington: Gower publishing.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa y mixta*. (1ª ed.). Mc Graw-Hill.
- Jaimes, R. (2016) *Mejoramiento de la Logística Hospitalaria en el Instituto del corazón de Bucaramanga S.A.* (Tesis de maestría). Universidad Industrial de Santander. Colombia.
- Jørgensen, P., Jacobsen, P. and Poulsen, J.H. (2013) *Identifying the potential of changes to blood sample logistics using simulation*, *Scandinavian Journal of Clinical Laboratory Investigation*, Vol. 73, No. 4, pp. 279-285.
- Kasara, K. (2012) *Gestión logística define que logística es la gestión del almacenamiento y flujo de la mercadería*.
- León, R. A. (2001). *Cultura organizacional y liderazgo: Reflexiones sobre algunos resultados de entidades bancarias*. *Revista de Psicología del Trabajo y de*

- las Organizaciones, 17, 155-172.
- Luket, N. (2013). *La gestión del suministro de medicamentos*. OPS/OMS-CIESS. México
- Madrigal Torres, B. (2009). *Habilidades directivas segunda edición*. Guadalajara: Mc- Graw Hills.
- Maruster, L., & Jorna, R. J. (2005a) From data to knowledge: a method for modeling hospital logistic processes. *IEEE Transactions on Information Technology in Biomedicine*, 9 (2), 248-255.
- Ñaupas H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis*. (5ª ed.). Ediciones de la U.
- Quinn & Cameron (1988) *Organizational Life Cycles and Shifting Criteria of Effectiveness: Management Science Vol.29 No.1 January 1983 Printed U.S.A.*
- Qurratul, A. (2018). *Management Skill and Leadership: A Case Study from Hospital Managers of Charity Business in Health*. *Journal of Social Sciences Research*. DOI : <https://doi.org/10.32861/jssr.412.478.482>
- Ramirez, C.M., Varela, W.H. y Briceño, M.A. *Análisis del liderazgo y habilidades como factor de influencia en el personal de una clínica de medicina familiar y especialidades*, *Red Internacional de Investigadores*, Vol.13, 1432-1463. *Recuperado de: <https://es.slideshare.net>*
- Romero, A. and Lefebvre, E. (2015) Combining barcodes and RFID in a hybrid solution to improve hospital pharmacy logistics processes, *International Journal of Information Technology and Management*, Vol. 14, No. 2/3, pp. 97-123.
- Stewart, D. M. (1998). *Handbook of management skills*. Hampshire: Gower publishing limited.
- Traino K.A., Bakula, D.M., Sharkey, C.M., Roberts, C.M., Ruppe, N.M., Chaney, J.M., Mullins L.L., *The Role of Grit in Health Care Management Skills and Health-related Quality of Life in College Students with Chronic Medical Conditions*. *J Pediatr Nurs*. 2019 May-Jun; 46:72-77. doi:

10.1016/j.pedn.2019.02.035. Epub 2019 Mar 8. PMID: 30856461.

Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de la investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. (4ª ed.). Editorial San Marcos

Villegas, E. P. (2016) *Logística hospitalaria en el área de farmacia de los hospitales de la región Tumbes, 2016*. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Lima Perú.

Whetem, D. A., & Cameron, K. S. (2011). Developing management skills. New Jersey: Pearson Education, Inc.

World Health Organization. (2014). A universal truth: no health without a workforce. Geneva: Design & Layout by Prographics Inc, USA.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN Y VALORACIÓN
Habilidades directivas	Son las características de diversos tipos que marcaran la forma en que un directivo conduce la organización a su cargo, en primer lugar observamos que se manejan por medio de actitudes y conductas, que caracterizan el actuar del individuo en busca de un resultado, son controlables, debido a su primera característica la gente puede dominar por sí mismo estas habilidades Whetten & Cameron (2011)	Se operacionaliza con la aplicación de un cuestionario de 42 ítems distribuidos en sus tres dimensiones en una escala tipo Likert	Habilidades personales	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo de autoconocimiento - Manejo del estrés personal - Solución analítica y creativa del problema 	Ordinal Escalamiento tipo Likert 1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indiferente 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo Bajo: (42-97) Aceptable: (98-153) Alto: (154-210)
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Establecimiento de relaciones mediante una comunicación de apoyo - Ganar poder e influencia - Motivación de los demás - Manejo de conflictos 	
			Habilidades grupales	<ul style="list-style-type: none"> - Facultamiento y delegación - Formación de equipos efectivos y trabajo en equipo - Liderar el cambio positivo 	
Gestión de Logística Hospitalaria	Para Condori Quispe (2017) La logística para un hospital público no es ni más ni menos ,que el de una entidad productiva ,donde se origina las actividades logisticas internas ,desde la planificación y ejecución de Compras ,hasta el diseño del sistema de distribución hacia el lugar de consumo.	Se operacionaliza con la aplicación de un cuestionario de 25 ítems distribuidos en sus tres dimensiones en una escala tipo Likert	Abastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Compras - Accesibilidad - Reposición de equipamiento - Personal - Servicios básicos - Infraestructura 	Ordinal 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre 5= Siempre Deficiente: (25 - 58) Regular: (59 - 92) Eficiente: (93 - 125)
			Distribución y reabastecimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Bienes - Inventariado - Equipamiento - Reabastecimiento 	
			Producción	<ul style="list-style-type: none"> - Lavandería - Cocina - Central esterilización 	

ANEXO 02

HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL II - 1 PICHANAKI, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRTECTIVAS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

AUTOR: Zalazar (2019), modificado por Ascoy Gutiérrez M (2021)

INSTRUCCIONES

En el presente se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa(X) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nº	Ítems de Habilidades directivas	Criterios				
		1	2	3	4	5
D1. HABILIDADES PERSONALES						
1	Tus jefes solicitan información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para mi mejora personal.					
2	Tus jefes son conscientes de su estilo de liderazgo para recopilar información y tomar decisiones.					
3	Tus jefes tienen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollados que guían tu comportamiento					
4	Tus jefes utilizan métodos eficaces de administración de tiempo, tales como llevar un registro de tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar actividades.					

5	Tus jefes mantienen una relación abierta y de confianza con el personal con quienes pueden compartir sus frustraciones.					
6	Tus jefes conocen y animan a practicar pausa activa tales como técnicas de relajación temporal, como la respiración profunda y la relajación muscular					
7	Tus jefes piensan y comunican el problema tanto desde el punto lógico, como desde el punto intuitivo.					
8	Tus jefes siempre generan más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución evidente					
9	Tus jefes cuentan con técnicas específicas que utilizan para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.					
N°	D2. HABILIDADES INTERPÉRSOIALES	Criterios				
		1	2	3	4	5
10	Tus jefes son capaces de ayudar a los demás a reconocer y definir sus propios problemas.					
11	Tus jefes cuando dan retroalimentación a los demás, evitan referirse a características personales y, en vez de ello, se concentran en problemas o soluciones.					
12	Tus jefes cuando tratan de corregir el comportamiento de alguien, la relación casi siempre se fortalece					
13	Tus jefes se hacen responsables de sus planteamientos y puntos de vista al utilizar frases como “he decidido” en vez de “han decidido”.					
14	Tus jefes hacen lo posible por identificar alguna área de ponerse de acuerdo cuando están en una discusión con alguien que tiene un punto de vista diferente.					
15	Tus jefes se esfuerzan y toman las mejores iniciativas de lo que se espera en el trabajo.					
16	Tus jefes continuamente están mejorando la calidad de sus habilidades y conocimientos.					
17	Tus jefes apoyan los eventos y las actividades ceremoniales de la organización.					
18	Tus jefes en el trabajo se esfuerzan por generar nuevas ideas, iniciar nuevas actividades y minimizar las tareas rutinarias.					
19	Tus jefes evitan usar amenazas o exigencias para imponer su voluntad a los demás					

20	Tus jefes siempre determinan si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una actividad.					
21	Tus jefes diseñan asignaciones de tareas para que sean interesantes y desafiantes					
22	Tus jefes se aseguran de que la persona reciba retroalimentación oportuna de aquellos afectados por el desempeño de su actividad.					
23	Tus jefes siempre ayudan al individuo a establecer metas de desempeño que sean desafiantes, específicas y con un límite de tiempo.					
24	Tus jefes se aseguran de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.					
25	Tus jefes dan felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento a los logros significativos.					
Nº	D3. HABILIDADES GRUPALES	Criterios				
		1	2	3	4	5
26	Tus jefes ayudan a sentirte competente en el trabajo al reconocer y celebrar tus pequeños éxitos.					
27	Tus jefes ofrecen retroalimentación y el apoyo necesario de forma sistemática.					
28	Tus jefes tratan de ofrecer toda la información que la gente requiere para realizar sus actividades.					
29	Tus jefes dan seguimiento y mantienen la responsabilidad de las tareas asignadas regularmente.					
30	Tus jefes saben cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.					
31	Tus jefes son claros y consistentes acerca de lo que quieren lograr en la institución.					
32	Tus jefes forjan una base común de acuerdos en el equipo antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades.					
33	Tus jefes articulan una visión clara y motivada de lo que el equipo puede lograr, así como metas específicas de corto plazo.					
34	Tus jefes conocen diversas maneras de facilitar la realización de las actividades en el equipo.					
35	Tus jefes conocen diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.					
36	Tus jefes conocen las diferentes etapas del desarrollo por las que pasan la mayoría de los equipos.					

37	Tus jefes ayudan al equipo a evitar el pensamiento grupal al asegurarme de que se exprese suficiente diversidad de opiniones dentro del equipo.					
38	Tus jefes diagnostican y aprovechan las competencias centrales del equipo o sus fortalezas únicas					
39	Tus jefes alientan al equipo para lograr innovaciones excepcionales, así como pequeñas mejoras continuas.					
40	Tus jefes transmiten energía positiva a los demás cuando interactúan con los trabajadores.					
41	Tus jefes enfatizan un propósito o significado más alto asociado con el cambio que lideran.					
42	Tus jefes hacen hincapié en aprovechar las fortalezas y no sólo en superar las debilidades del grupo.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 03

HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL II - 1 PICHANAKI, 2021

CUESTIONARIO QUE MIDE LA GESTIÓN LOGÍSTICA HOSPITALARIA SEGÚN LA PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD

Autor: Quispe (2017), modificado por Ascoy Gutiérrez M (2021)

INSTRUCCIONES

En el presente se muestra una escala valorativa, para el desarrollo de la misma requerimos su gentil colaboración respondiendo a todas las interrogantes. Se debe marcar con un aspa(X) la alternativa que considere pertinente para la interrogante planteada, que a continuación se presentan.

Se le pide contestar con sinceridad según su propia opinión, se garantiza discreción y reserva del caso.

ESCALA VALORATIVA		
CODIG	CATEGORIA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
A	Aveces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

N°	Ítems de Gestión Logística Hospitalaria	Criterios				
		1	2	3	4	5
D1. ABASTECIMIENTO						
1	Farmacia cuenta con los insumos necesarios para su atención.					
2	Hay equipos suficientes de protección personal para que use el personal de salud.					
3	Se distribuye los medicamentos en los servicios de atención de manera oportuna (emergencia, hospitalización, cirugía, medicina, obstetricia, etc.)					
4	Se cuenta con equipos médicos para el diagnóstico y tratamiento.					
5	El Hospital cuenta con equipos modernos.					
6	El Hospital cuenta con equipos obsoletos.					
7	Los consultorios cuentan con suficiente recurso humano.					
8	El Hospital cuenta con personal especialista (médico cirujano, médico traumatólogo, etc)					
9	El Hospital cuenta con servicio de limpieza.					
10	El Hospital cuenta con servicio de vigilancia.					
11	El Hospital cuenta con servicio de agua.					
12	El Hospital cuenta con servicio de recolección de residuos sólidos y centro de acopio.					
13	Los ambientes de los consultorios son los adecuados.					
14	Se tiene pasadizos y sala de espera confortables.					

N°	D2. DISTRIBUCION Y REABASTECIMIENTO	Criterios				
		1	2	3	4	5
15	Los bienes físicos del Hospital se encuentran inventariados.					
16	Se reportan perdidas de los bienes del Hospital.					
17	Observa que el Hospital cuenta con equipos sin uso o guardados.					
18	Algunos consultorios se encuentran mejores equipados en comparación con otros.					
19	Encuentra equipos inoperativos dentro de los consultorios					

N°	D3. PRODUCCION	Criterios				
		1	2	3	4	5
20	Se ejecuta el lavado de prendas (sábanas, mandilones, batas, etc.) en forma oportuna					
21	Se realiza el recojo de prendas después de su uso por paciente					
22	El Hospital brinda prendas limpias en óptimo estado.					
23	La asistente social brinda comida a pacientes con bajas posibilidades.					
24	Se obtiene materiales estériles para su atención dentro del Hospital.					
25	El Hospital realiza el proceso de esterilización de ropa y materiales médicos en forma correcta.					

GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. María Soledad Ascoy Gutiérrez, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **“Habilidades directivas y gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II – 1 Pichanaki, 2021”**. Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de 2 instrumentos. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. María Soledad Ascoy Gutiérrez

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud.

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

ANEXO 5
VALIDACION
EXPERTO 01

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LAS HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Fertando		Salcedo		Gardul		Experiencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: HABILIDADES PERSONALES								
1	Tus jefes solicitan información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal.							
2	Tus jefes son conscientes de su estilo de liderazgo y para mejorarlo solicitan información y toman decisiones.							
3	Tus jefes tienen un conjunto de estándares y prácticas personales bien desarrollado que guían su comportamiento.							
4	Tus jefes utilizan métodos eficaces de administración de tiempo, tales como llevar un registro de tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar actividades.							
5	Tus jefes mantienen una relación abierta y de confianza con el personal con quienes pueden compartir sus frustraciones.							
6	Tus jefes conocen y enseñan a practicar prácticas tales como: técnicas de relajación temporal, como la respiración profunda y la relajación muscular.							
7	Tus jefes perciben y conceptualizan el problema tanto desde el punto lógico, como desde el punto intuitivo.							
8	Tus jefes siempre generan más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución evidente.							
9	Tus jefes cuentan con técnicas específicas que utilizan para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.							

DIMENSIÓN 2- HABILIDADES INTERPERSONALES		Si	No	Si	No	Si	No
10	Tus jefes son capaces de ayudar a los demás a reconocer y definir sus propios problemas.	X		X		X	
11	Tus jefes cuando dan retroalimentación a los demás, están referidos a características personales y, en vez de ello, se concentran en problemas o soluciones.	X		X		X	
12	Tus jefes cuando intentan conseguir el comportamiento de alguien, la relación con tiempo se fortalece.	X		X		X	
13	Tus jefes se hacen responsables de sus planeamientos y planes de vida al utilizar frases como "la decisión" en vez de "has decisión".	X		X		X	
14	Tus jefes hacen lo posible por identificar alguna zona y ponerla de acuerdo cuando estás en una discusión con alguien que tiene un punto de vista diferente.	X		X		X	
15	Tus jefes se esfuerzan más y toman más riesgos de lo que se espera en el trabajo.	X		X		X	
16	Tus jefes continuamente están mejorando la calidad de sus habilidades y conocimientos.	X		X		X	
17	Tus jefes apoyan los eventos y las actividades ceremoniales de la organización.	X		X		X	
18	Tus jefes en el trabajo se esfuerzan por generar nuevas ideas, nuevas ideas más sólidas y mantener las cosas nuevas.	X		X		X	
19	Tus jefes están muy ansiosos o exigentes para imponer su voluntad a los demás.	X		X		X	
20	Tus jefes siempre determinan si la persona tiene los recursos y apoyo necesarios para hacer bien en una actividad.	X		X		X	
21	Tus jefes ofrecen sugerencias de apoyo para que seas más eficiente y eficaz.	X		X		X	
22	Tus jefes se aseguran de que la persona reciba retroalimentación oportuna de aquellos afectados por el desempeño de su actividad.	X		X		X	
23	Tus jefes siempre ayudan al individuo a establecer metas de desempeño que sean desafiantes, específicas y con un límite de tiempo.	X		X		X	
24	Tus jefes se aseguran de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X	
25	Tus jefes dan reconocimientos de momento y otras formas de reconocimiento a los logros significativos.	X		X		X	
DIMENSIÓN 3- HABILIDADES GRUPALES		Si	No	Si	No	Si	No
26	Tus jefes ayudan a sentirte competente en el trabajo al reconocer y celebrar tus pequeños éxitos.	X		X		X	
27	Tus jefes ofrecen retroalimentación y el apoyo necesario de forma constructiva.	X		X		X	
28	Tus jefes tratan de ofrecer toda la información que la persona requiere para realizar sus actividades.	X		X		X	
29	Tus jefes dan seguimiento y mantienen la responsabilidad de los temas asignados regularmente.	X		X		X	
30	Tus jefes saben cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	X		X		X	
31	Tus jefes son claros y consistentes acerca de lo que quieren lograr.	X		X		X	

22	Los jefes fijan una base común de acciones en el equipo antes de evaluar los.	4	4	4	
23	Los jefes utilizan una escala clara y sencilla de lo que el equipo puede lograr, así como tareas específicas en cada punto.	4	4	4	
24	Los jefes crean diversos canales de facilitar la realización de las actividades en el equipo.	4	4	4	
25	Los jefes conocen diversos canales de ayuda a través relaciones fuertes, y colaban entre los miembros del equipo.	4	4	4	
26	Los jefes conocen los diferentes tipos del desarrollo por lo que promueven los jefes del equipo.	4	4	4	
27	Los jefes ayudan al equipo a evitar el pensamiento grupal, el aislamiento de que se crean suficiente diversidad de opiniones dentro del equipo.	4	4	4	
28	Los jefes documentan y aprenden las competencias dentro del equipo y sus habilidades únicas.	4	4	4	
29	Los jefes ayudan al equipo para lograr resultados excepcionales, así como personas que son exitosas.	4	4	4	
30	Los jefes transmiten energía positiva a los demás cuando interactúan con los miembros.	4	4	4	
31	Los jefes influyen en propósito y significado para ellos asociados con el cambio que tienen.	4	4	4	
32	Los jefes hacen hincapié en aprender las fortalezas y no sólo en superar las debilidades.	4	4	4	

CONSTANCIA DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA							
N°	DIMENSIONES (Items)	Prácticas (Kefirana)¹		Luznia²		Bogotá³	
		Si	No	Si	No		
DIMENSION 1. ABASTECIMIENTO							
1	Tiene la cuenta con los insumos necesarios para la atención.	0	0	0	0		
2	Tiene equipos suficientes de protección personal para que use el personal de salud.	0	0	0	0		
3	Se distribuye los medicamentos en los servicios de atención de manera oportuna.	0	0	0	0		
4	Se cuenta con equipos modernos para el diagnóstico y tratamiento.	0	0	0	0		
5	El Hospital cuenta con equipos modernos.	0	0	0	0		
6	El Hospital cuenta con equipos obsoletos.	0	0	0	0		
7	Los consultorios cuentan con valimiento ocular humano.	0	0	0	0		
8	El Hospital cuenta con personal especializado (anestesiólogo, cirujano, médico traumatólogo, etc).	0	0	0	0		
9	El Hospital cuenta con servicio de triaje.	0	0	0	0		
10	El Hospital cuenta con servicio de urgencia.	0	0	0	0		
11	El Hospital cuenta con servicio de agua.	0	0	0	0		
12	El Hospital cuenta con servicios de recolección de residuos sólidos.	0	0	0	0		
13	La cantidad de los consultorios con los adecuados.	0	0	0	0		
14	Se tiene pedidos y vida de reserva suficientes.	0	0	0	0		
DIMENSION 2. DISTRIBUCIÓN							
15	Los bienes físicos del Hospital se encuentran inventariados.	0	0	0	0		
16	Se reporta pérdidas de los bienes del Hospital.	0	0	0	0		
17	Observa que el Hospital cuenta con equipos sin usar o guardados.	0	0	0	0		
18	Algunos consultorios se encuentran sin tener equipos en configuración oportuna.	0	0	0	0		
19	Existen equipos desperdiciados dentro de los consultorios.	0	0	0	0		
DIMENSION 3. PROCESOS							
		0	0	0	0		

20	Se ejecuta el lavado de prendas en forma oportuna	x		x		x	
21	Se realiza el recojo de prendas después de su uso por paciente	x		x		x	
22	El Hospital brinda prendas limpias en óptimo estado.	x		x		x	
23	La asistencia social brinda comida a pacientes con bajas posibilidades	x		x		x	
24	Se obtiene materiales estériles para su atención dentro del Hospital.	x		x		x	
25	El Hospital realiza el proceso de esterilización en forma correcta.	x		x		x	

EXPERTO 01

HABILIDADES DIRECTIVAS

1.- Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Ms. Clara Victoria Moreno-Rodriguez DNI: 17907563 Código Orcid: 0090-0002-3914-1068

Especialidad del validador: Gerencia en Salud

Pichanaki 16 de octubre del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

GESTION DE LOGISTICA HOSPITALARIA

1.- Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Clara Moreno DNI: 17907563 Código Orcid:

Especialidad del validador: Gerencia en Salud

Pichanaki 18 de octubre del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante

EXPERTO 02

N°	DIMENSIONES/Items	Frecuencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1: HABILIDADES PERSONALES								
1	Tus jefes solicitan información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal.							
2	Tus jefes son conscientes de su estilo de liderazgo para recopilar información y tomar decisiones.							
3	Tus jefes tienen un conjunto de estándares y principios personales bien desarrollado que guían tu comportamiento.							
4	Tus jefes utilizan métodos eficaces de administración de tiempo, tales como llevar un registro de tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar actividades.							
5	Tus jefes mantienen una relación abierta y de confianza con el personal con quienes pueden compartir sus frustraciones.							
6	Tus jefes conocen y enseñan a practicar posturas activas tales como técnicas de relajación temporal, como la respiración profunda y la relajación muscular.							
7	Tus jefes piensan y comunican el problema tanto desde el punto lógico, como desde el punto intuitivo.							
8	Tus jefes siempre piensan más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución evidente.							
9	Tus jefes cuentan con técnicas específicas que utilizan para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.							
DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES								
10	Tus jefes son capaces de ayudar a los demás a reconocer y definir sus propios problemas.							
11	Tus jefes cuando dan retroalimentación a los demás, evitan referirse a características personales y, en vez de ella, se concentran en problemas o soluciones.							
12	Tus jefes cuando tratan de corregir el comportamiento de alguien, la relación con siempre se fortalece.							
13	Tus jefes se hacen responsables de sus planeamientos y puntos de vista al utilizar frases como "he decidido" en vez de "fue decidido".							
14	Tus jefes hacen lo posible por identificar algunas áreas y puntos de acuerdo cuando están en una discusión con alguien que tiene un punto de vista diferente.							
15	Tus jefes se esfuerzan más y tienen más ganas de lo que se espera en el trabajo.							
16	Tus jefes continuamente están mejorando la calidad de sus habilidades y conocimientos.							
17	Tus jefes apoyan los eventos y las actividades ocasionales de la organización.							
18	Tus jefes en el trabajo se esfuerzan por generar nuevas ideas, iniciar nuevas actividades y mantener las líneas existentes.							
19	Tus jefes evitan tomar decisiones o encargos para apoyar su voluntad a los demás.							
20	Tus jefes siempre determinan si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una actividad.							
21	Tus jefes diseñan asignaciones de tareas para que sean interesantes y desafiantes.							

23	Tus jefes se aseguran de que la persona reciba reconocimiento oportuno de aquellos afectados por el desempeño de su actividad.	1		2		3			
24	Tus jefes siempre ayudan al individuo a establecer metas de desempeño que sean desafiadoras, específicas y con un límite de tiempo.	1		2		3			
25	Tus jefes se aseguran de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	1		2		3			
26	Tus jefes dan felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento a los logros significativos.	1		2		3			
IMPULSION Y MANEJO DE GRUPOS		1	No	2	No	3	No		
27	Tus jefes ayudan a sentirse competente en el trabajo al reconocer y celebrar tus pequeños éxitos.	1		2		3			
28	Tus jefes ofrecen retroalimentación y el apoyo necesario de forma automática.	1		2		3			
29	Tus jefes tratan de ofrecer toda la información que la gente requiere para realizar sus actividades.	1		2		3			
30	Tus jefes dan seguimiento y mantienen la responsabilidad de las tareas asignadas regularmente.	1		2		3			
31	Tus jefes saben cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	1		2		3			
32	Tus jefes son claros y consistentes acerca de lo que quieren lograr.	1		2		3			
33	Tus jefes forjan una base común de acuerdos en el equipo antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades.	1		2		3			
34	Tus jefes articulan una visión clara y motivada de lo que el equipo puede lograr, así como metas específicas de corto plazo.	1		2		3			
35	Tus jefes conocen diversas maneras de facilitar la realización de las actividades en el equipo.	1		2		3			
36	Tus jefes conocen diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesión entre los miembros del equipo.	1		2		3			
37	Tus jefes conocen las diferentes etapas del desarrollo por las que pasan la mayoría de los equipos.	1		2		3			
38	Tus jefes ayudan al equipo a evitar el pensamiento grupal al asegurarse de que se exprese suficiente diversidad de opiniones dentro del equipo.	1		2		3			
39	Tus jefes diagnostican y aprovechan las competencias centrales del equipo o sus fortalezas únicas.	1		2		3			
40	Tus jefes alientan al equipo para lograr innovaciones excepcionales, así como pequeñas mejoras continuas.	1		2		3			
41	Tus jefes transmiten energía positiva a los demás cuando interactúan con los miembros.	1		2		3			
42	Tus jefes articulan un propósito o significado más alto asociado con el cambio que lideran.	1		2		3			
43	Tus jefes hacen hincapié en aprovechar las fortalezas y no sólo en corregir las debilidades.	1		2		3			

N°	INDICADOR	Deficiente		Suficiente		Ótimo		Ejemplos
		S	NS	S	NS	S	NS	
DIMENSION 1. ABASTECIMIENTO								
1	Existe cuenta con los insumos necesarios para su atención.	C		C		S		
2	Hay equipos suficientes de protección personal para que use el personal de salud.	S		S		S		
3	Se desarrolla los medicamentos en los servicios de atención de atención oportuna.	S		S		S		
4	Se cuenta con equipos suficientes para el diagnóstico y tratamiento.	S		S		S		
5	El Hospital cuenta con equipos modernos.	C		C		S		
6	El Hospital cuenta con equipos obsoletos.	C		C		S		
7	Las consultorios cuentan con eficiente sistema de drenaje.	C		C		S		
8	El Hospital cuenta con personal especializado (químico, cirujano, médico, matrona, etc).	S		S		S		
9	El Hospital cuenta con servicio de limpieza.	S		S		S		
10	El Hospital cuenta con servicio de vigilancia.	C		C		S		
11	El Hospital cuenta con servicio de agua.	C		C		S		
12	El Hospital cuenta con servicio de recolección de residuos sólidos.	C		C		S		
13	Las condiciones de los consultorios con las adecuadas.	S		S		S		
14	Se cuenta con aire acondicionado y sala de espera confortable.	S		S		S		
DIMENSION 2. DISTRIBUCION								
15	Los insumos desde el Hospital se encuentran inventariados.	S		S		S		
16	Se cuenta con todos los insumos del Hospital.	S		S		S		
17	Observo que el Hospital cuenta con equipos viejos o degradados.	C		S		S		
18	Algunos consultorios se encuentran con otros equipos en comparación con otros.	C		C		S		
19	Existe los equipos ingresados desde los consultorios.	S		S		S		
DIMENSION 3. PRODUCCION								
20	Se cuenta el fondo de fondos en forma oportuna.	S		S		S		

21	Se realiza el recojo de prendas después de su uso por paciente	x		x		x	
22	El Hospital brinda prendas limpias en óptimo estado	x		x		x	
23	La asistencia social brinda comida a pacientes con bajas posibilidades.	x		x		x	
24	Se obtiene materiales estériles para su atención dentro del Hospital.	x		x		x	
25	El Hospital realiza el proceso de esterilización en forma correcta.	x		x		x	

JUICIO DE EXPERTOS 02

HABILIDADES DIRECTIVAS

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Magaly Judith Collave Salas DNI: 18218491 Código Ocid: orcid.org/0000-0003-5638-2728

Especialidad del validador: Cuidados Intensivos Adulto

Pichanaki 18 de octubre del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del concepto.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

GESTION DE LOGISTICA HOSPITALARIA

2. Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Lic. Magaly Judith Collave Salas DNI: 18218491 Código Ocid: orcid.org/0000-0003-5638-2728

Especialidad del validador: Cuidados Intensivos Adulto

Pichanaki 18 de octubre del 2021

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del concepto.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del Experto Informante.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1: HABILIDADES PERSONALES							
1	Tus jefes solicitan información a los demás acerca de sus fortalezas y debilidades como base para su mejora personal.	x		x		x		
2	Tus jefes son conscientes de su estilo de liderazgo para recopilar información y tomar decisiones.	x		x			x	
3	Tus jefes tienen un conjunto de costumbres y principios personales bien desarrollado que guían tu comportamiento.	x		x		x		
4	Tus jefes utilizan métodos eficaces de administración de tiempo, tales como llevar un registro de tiempo, hacer listas de asuntos pendientes y priorizar actividades.	x		x		x		
5	Tus jefes mantienen una relación abierta y de confianza con el personal con quienes pueden compartir sus frustraciones.	x		x		x		
6	Tus jefes conocen y animan a practicar pausas activas tales como técnicas de relajación temporal, como la respiración profunda y la relajación muscular.	x		x			x	
7	Tus jefes piensan y comunican el problema tanto desde el punto lógico, como desde el punto intuitivo.	x		x		x		
8	Tus jefes siempre generan más de una solución alternativa al problema, en vez de identificar solamente una solución evidente.	x		x		x		
9	Tus jefes cuentan con técnicas específicas que utilizan para desarrollar soluciones creativas e innovadoras a los problemas.	x		x		x		
	DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES							
10	Tus jefes son capaces de ayudar a los demás a reconocer y definir sus propios problemas.	x		x		x		
11	Tus jefes cuando dan retroalimentación a los demás, evitan referirse a características personales y, en vez de ello, se concentran en problemas o soluciones.	x		x		x		
12	Tus jefes cuando tratan de corregir el comportamiento de alguien, la relación con tiempo se fortalece.	x		x		x		
13	Tus jefes se hacen responsables de sus planteamientos y puntos de vista al utilizar frases como 'he decidido' en vez de 'han decidido'.	x		x		x		
14	Tus jefes hacen lo posible por identificar alguna área y generar de acuerdo cuando están en una discusión con alguien que tiene un punto de vista diferente.	x		x			x	
15	Tus jefes se esfuerzan más y toman iniciativas de lo que se espera en el trabajo.	x		x			x	
16	Tus jefes continuamente están mejorando la calidad de sus habilidades y conocimientos.	x		x		x		
17	Tus jefes apoyan los eventos y las actividades ceremoniales de la organización.	x		x		x		
18	Tus jefes en el trabajo se esfuerzan por generar nuevas ideas, iniciar nuevas actividades y sustituir las tareas rutinarias.	x		x		x		
19	Tus jefes evitan usar amenazas o exigencias para imponer su voluntad a los demás.	x		x		x		
20	Tus jefes siempre determinan si la persona tiene los recursos y apoyos necesarios para tener éxito en una actividad.	x		x		x		
21	Tus jefes diseñan asignaciones de tareas para que sean interesantes y desafiantes.	x		x		x		

22	Tus jefes se aseguran de que la persona reciba retroalimentación oportuna de aquellos afectados por el desempeño de su actividad.	5		5		5	
23	Tus jefes siempre ayudan al individuo a establecer metas de desempeño que sean desafiantes, específicas y con un límite de tiempo.	5		5		5	
24	Tus jefes se aseguran de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	5		5		5	
25	Tus jefes dan felicitaciones de inmediato y otras formas de reconocimiento a los logros significativos.	5		5		5	
DIMENSION 3: HABILIDADES GRUPALES		5	No	5	No	5	Se
26	Tus jefes ayudan a sentirse competentes en el trabajo al reconocer y celebrar los pequeños éxitos.	5		5		5	
27	Tus jefes ofrecen retroalimentación y el apoyo necesario de forma sistemática.	5		5		5	
28	Tus jefes tratan de ofrecer toda la información que la gente requiere para realizar sus actividades.	5		5		5	
29	Tus jefes dan seguimiento y mantienen la responsabilidad de las tareas asignadas regularmente.	5		5		5	
30	Tus jefes saben cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	5		5		5	
31	Tus jefes son claros y consistentes acerca de lo que quieren lograr.	5		5		5	
32	Tus jefes forjan una base común de acuerdos en el equipo antes de avanzar hacia el cumplimiento de las actividades.	5		5		5	
33	Tus jefes articulan una visión clara y motivada de lo que el equipo puede lograr, así como metas específicas de corto plazo.	5		5		5	
34	Tus jefes conocen diversas maneras de facilitar la realización de las actividades en el equipo.	5		5		5	
35	Tus jefes conocen diversas maneras de ayudar a forjar relaciones fuertes y cohesionadas entre los miembros del equipo.	5		5		5	
36	Tus jefes conocen las diferentes etapas del desarrollo por las que pasan la mayoría de los equipos.	5		5		5	
37	Tus jefes ayudan al equipo a sentir el pensamiento grupal al asegurarse de que se capture suficiente diversidad de opiniones dentro del equipo.	5		5		5	
38	Tus jefes diagnostican y aprovechan las competencias centrales del equipo o sus fortalezas únicas.	5		5		5	
39	Tus jefes alientan al equipo para lograr innovaciones excepcionales, así como pequeñas mejoras continuas.	5		5		5	
40	Tus jefes transmiten energía positiva a los demás cuando interactúan con los trabajadores.	5		5		5	
41	Tus jefes enfatizan un propósito o significado más alto asociado con el cambio que lideran.	5		5		5	
42	Tus jefes hacen hincapié en aprovechar las fortalezas y no sólo en superar las debilidades.	5		5		5	

N°	DIMENSIONES / Item	Frecuencia		Relevancia		Claridad		Supuestos
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSION 1. ABASTECIMIENTO							
1	Farmacia cuenta con los insumos necesarios para su atención.	x		x		x		
2	Hay equipos suficientes de protección personal para que use el personal de salud.	x		x		x		
3	Se distribuye los medicamentos en los servicios de atención de manera oportuna.	x		x		x		
4	Se cuenta con equipos médicos para el diagnóstico y tratamiento.	x		x		x		
5	El Hospital cuenta con equipos modernos.	x		x		x		
6	El Hospital cuenta con equipos obsoletos.	x		x		x		
7	Los consultorios cuentan con suficiente recurso humano.	x		x		x		
8	El Hospital cuenta con personal especialista(médico cirujano, médico traumatólogo,etc)	x		x			x	
9	El Hospital cuenta con servicio de limpieza.	x		x		x		
10	El Hospital cuenta con servicio de vigilancia.	x		x		x		
11	El Hospital cuenta con servicio de agua.	x		x		x		
12	El Hospital cuenta con servicio de recolección de residuos sólidos.	x		x		x		
13	Los ambientes de los consultorios son los adecuados.	x		x		x		
14	Se tiene pasillos y sala de espera confortables.	x		x		x		
	DIMENSION 2. DISTRIBUCION							
15	Los bienes físicos del Hospital se encuentran inventariados.	x		x		x		
16	Se reporta pérdidas de los bienes del Hospital.	x		x		x		
17	Observo que el Hospital cuenta con equipos sin uso o guardados.	x		x		x		
18	Algunos consultorios se encuentran mejores equipados en comparación con otros.	x		x		x		
19	Encuentra equipos inoperativos dentro de los consultorios.	x		x		x		
	DIMENSION 3. PRODUCCION							
20	Se ejecuta el lavado de manos en forma oportuna.	x		x		x		

21	Se realiza el recojo de prendas después de su uso por paciente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
22	El Hospital brinda prendas limpias en óptimo estado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
23	La asistencia social brinda comida a pacientes con bajas posibilidades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
24	Se obtiene materiales estériles para su atención dentro del Hospital	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
25	El Hospital realiza el proceso de esterilización en forma correcta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		

HABILIDADES DIRECTIVAS

CLARIDAD	Personales									Interpersonales									Grupales																					
Jueces	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37	P.38	P.39	P.40
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	

	Personales									Interpersonales									Grupales																					
S	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37	P.38	P.39	P.40
Y. AIKEN (Pregunta)	10	0,7	10	10	10	0,7	10	10	10	10	10	10	0,7	0,7	0,7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y. DE AIKEN (CRITERIO) -	0,93									0,94									1,00																					
Y. DE AIKEN DEL CUCCIONARIO	0,95																																							

S: Suma de valoración de todos
 N: Número de jueces
 C: Número de valores de la

S = 3
 N = 3
 C = 2

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

1,00

JUECES	Personales									Interpersonales									Grupales																						
Jueces	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	Personales									Interpersonales									Grupales																					
S	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37	P.38	P.39	P.40
Y. AIKEN (Pregunta)	10	0,7	10	10	10	0,7	10	10	10	10	10	10	0,7	0,7	0,7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y. DE AIKEN (CRITERIO) -	0,93									0,94									1,00																					
Y. DE AIKEN DEL CUCCIONARIO	0,95																																							

S: Suma de valoración de todos los jueces en esta prueba
 N: Número de jueces
 C: Número de valores de la escala de valoración

S = 3
 N = 3
 C = 2

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

1,00

JUECES	Personales									Interpersonales									Grupales																							
Jueces	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

JUECES	Personales									Interpersonales									Grupales																							
Jueces	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0					1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

	Personales									Interpersonales									Grupales																							
S	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35	P.36	P.37	P.38	P.39	P.40		
Y. AIKEN (Pregunta)	10	0,7	10	10	10	0,7	10	10	10	10	10	10	0,7	0,7	0,7	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10
Y. DE AIKEN (CRITERIO) -	0,93									0,94									1,00																							
Y. DE AIKEN DEL CUCCIONARIO	0,95																																									

S: Suma de valoración de todos los jueces en esta prueba
 N: Número de jueces
 C: Número de valores de la escala de valoración

S = 3
 N = 3
 C = 2

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

1,00

GESTION DE LOGISTICA HOSPITALARIA

RELEVANCIA	Abastecimiento														Distribución y					Producción					
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	P. 25
Juzga																									
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S	1.00														1.00					1.00					
V. AIREN (Pregunta)	1.00																								
V. AIREN (CRITERIO) - DIMENSIÓN	1.00														1.00					1.00					
V. DE AIREN DEL CUESTIONARIO	1.00																								

A: Suma de valoraciones de todos los expertos a ítems	S =	8	
M: Número de ítems	N =	5	1.00
C: Número de valores de la escala de valoración	C =	2	

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

CLARIDAD	Abastecimiento														Distribución y					Producción					
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	P. 25
Juzga																									
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S	0.98														1.00					1.00					
V. AIREN (Pregunta)	0.98																								
V. AIREN (CRITERIO) - DIMENSIÓN	0.98														1.00					1.00					
V. DE AIREN DEL CUESTIONARIO	0.98																								

A: Suma de valoraciones de todos los expertos a ítems	S =	8	
M: Número de ítems	N =	5	1.00
C: Número de valores de la escala de valoración	C =	2	

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

PLANEACIÓN	Abastecimiento														Distribución y					Producción					
	P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18	P. 19	P. 20	P. 21	P. 22	P. 23	P. 24	P. 25
Juzga																									
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
S	1.00														1.00					1.00					
V. AIREN (Pregunta)	1.00																								
V. AIREN (CRITERIO) - DIMENSIÓN	1.00														1.00					1.00					
V. DE AIREN DEL CUESTIONARIO	1.00																								

A: Suma de valoraciones de todos los expertos a ítems	S =	8	
M: Número de ítems	N =	3	1.00
C: Número de valores de la escala de valoración	C =	2	

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

ANEXO 6

CONFIABILIDAD

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE HABILIDADES DIRECTIVAS

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V₂₅'

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,868	42

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	143,7333	141,495	,666	,857
Pregunta 2	143,7333	146,924	,626	,861
Pregunta 3	143,8000	141,171	,789	,856
Pregunta 4	143,2667	152,067	,139	,870
Pregunta 5	143,5333	145,410	,455	,862
Pregunta 6	143,8000	148,600	,439	,863
Pregunta 7	143,4667	151,552	,228	,867
Pregunta 8	143,1333	153,410	,106	,870
Pregunta 9	143,6000	144,114	,519	,861
Pregunta 10	143,1333	149,124	,318	,865
Pregunta 11	143,4000	155,829	-,011	,872
Pregunta 12	143,1333	152,695	,165	,868
Pregunta 13	143,3333	153,238	,118	,870
Pregunta 14	143,4000	148,971	,448	,863
Pregunta 15	143,4667	146,552	,602	,861
Pregunta 16	143,4000	150,543	,344	,865
Pregunta 17	143,0667	156,352	-,028	,871
Pregunta 18	143,4667	153,838	,128	,868
Pregunta 19	143,6000	146,971	,430	,863
Pregunta 20	143,6667	144,381	,513	,861
Pregunta 21	143,6667	147,667	,357	,865
Pregunta 22	143,6667	145,952	,561	,861
Pregunta 23	143,5333	151,552	,197	,868
Pregunta 24	143,5333	153,267	,165	,868
Pregunta 25	143,6000	145,829	,489	,862
Pregunta 26	143,3333	146,667	,519	,862
Pregunta 27	143,8000	148,886	,421	,864
Pregunta 28	143,5333	151,838	,183	,868
Pregunta 29	143,3333	149,095	,327	,865
Pregunta 30	143,4667	149,981	,376	,864
Pregunta 31	143,5333	146,838	,583	,861
Pregunta 32	143,3333	158,238	-,150	,873
Pregunta 33	143,2000	159,743	-,266	,874
Pregunta 34	143,2667	164,210	-,544	,878
Pregunta 35	143,5333	149,838	,282	,866

Pregunta 36	143,8000	145,600	,767	,859
Pregunta 37	143,5333	145,267	,584	,860
Pregunta 38	143,6000	147,400	,466	,863
Pregunta 39	143,6000	146,114	,639	,860
Pregunta 40	143,6000	149,829	,285	,866
Pregunta 41	143,6000	147,686	,393	,864
Pregunta 42	143,8000	140,600	,821	,855

De esta manera se corroboró que la prueba aplicada sobre habilidades directivas a 15 trabajadores del Hospital II - 1 de Pichanaki; es completamente válida y confiable.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA

RESULTADOS DE CONFIABILIDAD UTILIZANDO EL SPSS V₂₅'

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,800	25

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Pregunta 1	143,7333	141,495	,666	,857
Pregunta 2	143,7333	146,924	,626	,861
Pregunta 3	143,8000	141,171	,789	,856
Pregunta 4	143,2667	152,067	,139	,870
Pregunta 5	143,5333	145,410	,455	,862
Pregunta 6	143,8000	148,600	,439	,863
Pregunta 7	143,4667	151,552	,228	,867
Pregunta 8	143,1333	153,410	,106	,870
Pregunta 9	143,6000	144,114	,519	,861

Pregunta 10	143,1333	149,124	,318	,865
Pregunta 11	143,4000	155,829	-,011	,872
Pregunta 12	143,1333	152,695	,165	,868
Pregunta 13	143,3333	153,238	,118	,870
Pregunta 14	143,4000	148,971	,448	,863
Pregunta 15	143,4667	146,552	,602	,861
Pregunta 16	143,4000	150,543	,344	,865
Pregunta 17	143,0667	156,352	-,028	,871
Pregunta 18	143,4667	153,838	,128	,868
Pregunta 19	143,6000	146,971	,430	,863
Pregunta 20	143,6667	144,381	,513	,861
Pregunta 21	143,6667	147,667	,357	,865
Pregunta 22	143,6667	145,952	,561	,861
Pregunta 23	143,5333	151,552	,197	,868
Pregunta 24	143,5333	153,267	,165	,868
Pregunta 25	143,6000	145,829	,489	,862

De esta manera se corroboró que la prueba aplicada sobre gestión de logística hospitalaria a 15 trabajadores del Hospital II - 1 de Pichanaki; es completamente válida y confiable.

ANEXO 7
BASE DE DATOS
HABILIDADES DIRECTIVAS

N°	Personales									Interpersonales															Grupales																				
	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 1 0	p 1 1	p 1 2	p 1 3	p 1 4	p 1 5	p 1 6	p 1 7	p 1 8	p 1 9	p 2 0	p 2 1	p 2 2	p 2 3	p 2 4	p 2 5	p 2 6	p 2 7	p 2 8	p 2 9	p 3 0	p 3 1	p 3 2	p 3 3	p 3 4	p 3 5	p 3 6	p 3 7	p 3 8	p 3 9	p 4 0	p 4 1	p 4 2			
1	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
2	2	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	2		
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4
5	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	
6	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
7	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	3	3	
8	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
10	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	
11	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
12	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
13	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
14	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
15	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
17	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
18	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
19	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
21	4	4	1	4	1	1	1	1	2	1	1	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		

162	4	2	4	4	4	4	2	3	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2			
163	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
164	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
165	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
166	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
167	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
168	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
169	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
170	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
171	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
172	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
173	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
174	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
175	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
176	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
177	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
178	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	
179	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	3	4	4	2	3	5	5	
180	5	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	5	4	5	3	5	3	3	4	5	4	
181	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	2	
182	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
183	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
184	3	3	3	4	1	1	2	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	
185	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
186	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
187	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3
188	3	4	4	4	5	5	4	3	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	5	5	
189	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	4	

218	2	2	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	2	5	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	2							
219	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4			
220	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	2	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4			
221	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3			
222	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
223	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3			
224	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
225	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
226	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	
227	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
228	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
229	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
230	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	2	3		
231	3	4	4	4	5	5	4	3	4	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	4	3	3	5	4	4	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	5	5			
232	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	4	2	3	2	4			
233	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
234	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3
235	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
236	2	3	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	1	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1		
237	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5			
238	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3			
239	4	1	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
240	2	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
241	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
242	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	1	1	2	2	4	2	3	4	3	4	3
243	2	3	2	3	4	4	1	2	2	3	3	2	3	3	2	4	4	3	2	3	4	3	3	2	1	1	3	4	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	1		
244	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5			
245	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	1	3	3	4	3	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	3			

GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA

N°	Abastecimiento														Distribución y Reabastecimiento					Producción					
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25
1	5	5	4	5	1	1	1	4	5	5	5	5	1	1	1	4	1	1	4	1	1	5	4	5	5
2	2	5	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5
3	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	2	2	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	2	5	4	4	5	5	5	5
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3
6	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4
7	3	4	4	3	2	2	1	2	4	4	4	4	2	1	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4
8	3	3	4	2	2	2	2	5	2	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4
10	2	5	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
11	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
12	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
13	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
14	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
15	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
16	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
17	3	4	3	2	1	5	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	3
18	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
19	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
20	1	2	1		1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	3	2	4
21	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
22	4	3	4	2	2	4	1	5	4	4	4	4	2	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4
23	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
24	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4

25	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
26	1	1	2	2	1	5	4	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3
27	3	4	4	2	1	3	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	4	2	2	2	4	2	4	4
28	4	5	4	3	2	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	2	3	2	3	5	5	3	5	5
29	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
30	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	5	5	4
31	2	3	5	3	2	2	1	5	5	5	5	5	3	2	3	3	1	1	2	5	5	5	5	5
32	3	2	1	2	1	1	4	3	1	1	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2
33	2	2	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	1	2	2	2	1	2	4	1	4	4	4	4
34	2	3	5	5	1	2	1	5	5	5	5	5	3	2	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4
35	3	4	3	2	1	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1
36	2	4	3	4	3	3	2	2	4	5	5	3	3	2	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
37	5	4	4	3	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	4	5	5	4	2	4
38	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
39	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4
40	3	4	4	3	3	3	4	4	5	5	5	5	3	1	5	3	5	1	1	4	3	4	4	5
41	2	4	4	4	4	3	5	5	1	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2
42	1	2	2	1	1	4	3	4	4	4	4	4	1	1	4	3	1	2	1	1	4	3	4	4
43	3	4	2	4	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
44	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	1	1	5	1	4	1	2	2	2	2	1	1
45	3	3	4	4	1	5	2	4	5	5	5	5	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2
46	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	2	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	1	3	4	3	3	1	3	5	5	5	3	3
48	3	2	3	3	4	2	3	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	4	4	1	1	1	1	1
49	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3
50	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2
51	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2
52	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2

53	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
54	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
55	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
56	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
57	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
58	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
59	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
60	3	2	3	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	2	2	3	2	2
61	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
62	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
63	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
64	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
65	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
66	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
67	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
68	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
69	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
70	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
71	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
72	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
73	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
74	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
75	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
76	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
77	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
78	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
79	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
80	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

81	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
82	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
83	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
84	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
85	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
86	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
87	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
88	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
89	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
90	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
91	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
92	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
93	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
94	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
95	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
96	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
97	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
98	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
99	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
100	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
101	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
102	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
103	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
104	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
105	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
106	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
107	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
108	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

109	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
110	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
111	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
112	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
113	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
114	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
115	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
116	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
117	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
118	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
119	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
120	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
121	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
122	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
123	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
124	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
125	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
126	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
127	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
128	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
129	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
130	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
131	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
132	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
133	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
134	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
135	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
136	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

137	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
138	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
139	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
140	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
141	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
142	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
143	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
144	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
145	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
146	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
147	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
148	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
149	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
150	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
151	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
152	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
153	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
154	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
155	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
156	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
157	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
158	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
159	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
160	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
161	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
162	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
163	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
164	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

165	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
166	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
167	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
168	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
169	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
170	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
171	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
172	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
173	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
174	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
175	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
176	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
177	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
178	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
179	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
180	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
181	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
182	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
183	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
184	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
185	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
186	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
187	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
188	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
189	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
190	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
191	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
192	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

193	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
194	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
195	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
196	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
197	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
198	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
199	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
200	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
201	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
202	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
203	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
204	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
205	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
206	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
207	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
208	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
209	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
210	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
211	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
212	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
213	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
214	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
215	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
216	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
217	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
218	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
219	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
220	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

221	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
222	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
223	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
224	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
225	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
226	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
227	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
228	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
229	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
230	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
231	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
232	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
233	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
234	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
235	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
236	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
237	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
238	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
239	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
240	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
241	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
242	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
243	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
244	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
245	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
246	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
247	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
248	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

249	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
250	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
251	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
252	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
253	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
254	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
255	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
256	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
257	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4
258	3	4	3	2	1	5	4	3	5	5	4	1	1	1	4	4	3	3	5	4	3	3	3	4	4

ANEXO 8

Prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk) entre las habilidades directivas y gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II-1 Pichanaki, 2021.

Prueba de hipótesis:

H₀: Los datos provienen de una distribución normal. Si el P - Valor $\geq \alpha$
nula

H₁: Los datos no provienen de una distribución normal. Si el P - Valor $< \alpha$
alternativa

Estadístico de prueba:

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
HABILIDADES DIRECTIVAS	,119	258	,000	,956	258	,000
Habilidades personales	,160	258	,000	,961	258	,000
Habilidades interpersonales	,122	258	,000	,951	258	,000
Habilidades grupales	,137	258	,000	,943	258	,000
GESTIÓN DE LOGÍSTICA	,445	258	,000	,525	258	,000

Teniendo como muestra mayor a 50, se toma en consideración los resultados de significancia de Kolmogorov-Smirnov, donde encontramos que los valores de significancia (p – valor) de ambas variables tanto como de las Habilidades directivas y Gestión logística encontramos que son menores al nivel de significancia estándar del 5%, mostrando así ser (p < 0.05); la cual, comprobamos que no tienen una distribución normal, esto concluiría que se utilizaría las pruebas no paramétricas como son el coeficiente de correlación de Spearman (Rho).

ANEXO 10

ANÁLISIS INFERENCIAL PRUEBA DE NORMALIDAD

Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ha: Las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria se relacionan significativamente en el personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

Ho: Las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria no se relacionan significativamente en el personal de salud del hospital II - 1 Pichanaki, 2021.

Tabla 6:

Correlación de Spearman para hipótesis de investigación

		Habilidades directivas	Gestión de logística
Habilidades directivas	Correlación de Spearman	1,000	0,397
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	258	258
Gestión de logística	Correlación de Spearman	0,397	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	258	258

***.* La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral)

Según los resultados estadísticos, encontramos que la correlación de spearman se obtuvo un valor de $Rho = 0.397$, la cual, muestra que hay existe una correlación positiva (directa) de nivel moderada entre las variables Habilidades directivas y Gestión logística; por otro lado, la significancia fue de $p = 0,000$ demostrando que el valor de $p < 0.05$; permitiéndonos afirmar que se relacionan significativamente entre Habilidades directivas y Gestión de

logística Hospitalaria según percepción del personal de Salud del Hospital II -
1 Pichanaki, 2021

ANEXO 11

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título de la investigación: HABILIDADES DIRECTIVAS Y GESTIÓN DE LOGÍSTICA HOSPITALARIA SEGÚN PERCEPCIÓN DEL PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL II - 1 PICHANAKI, 2021.

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
<p>General:</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II- 1 Pichanaki, 2021?</p>	<p>General:</p> <p>Hi: Las habilidades directivas se relacionan significativamente con la gestión de logística hospitalaria según percepción del personal de salud del Hospital II - 1 Pichanaki, 2021</p>	<p>General:</p> <p>Determinar si existe relación entre las habilidades directivas y la gestión logística hospitalaria según percepción del personal de salud del hospital II- 1 Pichanaki, 2021</p>	<p>Habilidad es directivas</p>	<p>Son las características de diversos tipos que marcaran la forma en que un directivo conduce la organización a su cargo, en primer lugar, observamos que se manejan por medio de actitudes y conductas, que caracterizan el actuar del individuo en busca de un resultado, son controlables, debido a su primera característica la gente puede dominar por sí mismo estas habilidades.</p> <p>Whetten & Cameron (2011)</p>	Habilidades personales	<p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Tipo descriptivo correlativo</p> <p>Población: Está conformado por 340 personales de salud del Hospital 2- 1 de Pichanaki 2021.</p> <p>Muestra: Conformada 258.</p>
					Habilidades interpersonales	
					Habilidades grupales	

PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVO	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES	MÉTODOS
			Gestión de Logística Hospitalaria	Para Condori Quispe (2017). La logística para un hospital público no es ni más ni menos, que el de una entidad productiva, donde se origina las actividades logísticas internas, desde la planificación y ejecución de Compras, hasta el diseño del sistema de distribución hacia el lugar de consumo.	Abastecimiento	Técnica: La encuesta
					Distribución y reabastecimiento	Instrumentos: Cuestionarios tipo Likert Para la variable habilidades directivas se usará el cuestionario de Wethem & Cameron, 2011 adaptado por Zalazar (2019) el cual consta de 42 ítems distribuidos en sus 3 dimensiones en una escala tipo Likert.
					Producción	Para la variable gestión de logística hospitalaria se usará el cuestionario de Rene Nelson Condori Quispe (2017) el cual consta de 25 ítems distribuidos en sus tres dimensiones en una escala tipo Likert.