

Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022

Jean Carlo Corpancho Carhuaz, César Gustavo Alcalá Rodríguez,
Ethel Loot Rojas Yacha

Fecha de recepción: 11 de noviembre, 2022

Fecha de aprobación: 27 de marzo, 2023

Como citar: Corpancho Carhuaz, J., Alcalá Rodríguez, C. & Rojas Yacha, E. (2022). Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022. *REGUNT*, 2(2), 9-19. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.01>

Derechos de reproducción: Este es un artículo en acceso abierto distribuido bajo la licencia CC



Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022

Management skills in health establishments in Lima, 2022

Jean Carlo Corpancho Carhuaz¹
César Gustavo Alcalá Rodríguez²
Ethel Loot Rojas Yacha³

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las competencias gerenciales y su influencia en la mejora continua de los establecimientos de salud de Lima en el año 2022. El tipo de investigación empleado fue básico, con diseño de análisis temático descriptivo-explicativo, y contó con la participación de 384 profesionales de la salud de Lima, de los diferentes distritos de la ciudad capital, a quienes se les aplicó un cuestionario enfocado en las variables de competencias gerenciales y su influencia en la mejora continua, siendo ambas variables validadas por expertos (ambas fueron consistentes y aplicables para los expertos) y fueron compartidas de manera virtual a través de Google Forms. Se aplicó la confiabilidad por medio del coeficiente de las dos mitades, de Guttman, y mediante la información de los datos logrados por el estadígrafo, los cuales poseen un buen nivel de fiabilidad de valor: 0.891 para la variable independiente (“competencias gerenciales”) y 0.749 para la variable dependiente (“mejora continua”). De acuerdo con los resultados se ha demostrado que la bondad de ajuste para evidenciar la influencia de una de las variables, y por medio del valor de la significancia para la bondad de ajuste según la verosimilitud, fue $p = 0.000$ y es menor a alfa; por lo tanto, el modelo estadístico empleado nos indica que ambas variables están asociadas, lo cual se ajusta al análisis estadístico.

Palabras clave: competencia técnica, competencia metodológica, competencia social, competencia participativa, competencia profesional.

Abstract

In the research entitled “Management competencies in health establishments in Lima, 2022” aimed to determine the influence of managerial competencies and their influence on the continuous improvement of health establishments in Lima, the research method was basic, with a design descriptive - explanatory, with the participation of 384 health professionals from Lima, from different health establishments in different districts of the capital city, to whom the questionnaire was applied for the variables of managerial competencies and their influence on improvement continuous, both variables being validated by an expert judgment (both were consistent and applicable to the experts) and were shared virtually – Google form. The reliability was applied through the coefficient of the two halves of Gutman and through the information of the data obtained by the statistician, which have a good level of reliability of value 0.891 for the independent variable managerial skills and 0.749 for the dependent variable. continuous improvement. According to the results, it has been shown that the goodness of fit to demonstrate the influence of one of the variables and through the significance value for the goodness of fit according to the likelihood was $p = 0.000$ and is less than alpha; therefore, the statistical model used indicates that both variables are associated, adjusting to the statistical analysis.

Keywords: technical competence, methodological competence, social competence, participatory competence, professional competence.

¹Universidad César Vallejo (Perú). correo. jcorpancho@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3083-1820>

²Universidad César Vallejo (Perú). correo. calcala@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7188-0899>

³Universidad César Vallejo (Perú). correo. erojasyac@ucvvirtual.edu.pe ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0684-1284>

INTRODUCCIÓN

A nivel internacional, los sistemas de salud han mostrado una paulatina evolución, convirtiéndose en una de las organizaciones más complejas que necesitan de personal con la capacidad de gestionar eficientemente las instituciones de salud que administran. La competencia del gerente está definida como la tenencia de conocimientos técnica, metodológica y administrativa que pretende el beneficio social de su entorno (Balderas, 2016) Este enfoque no es reciente; por el contrario, estas competencias cobraron mayor personalidad durante la década de los ochenta, en países como Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Canadá, etcétera.

Es necesario mencionar, respecto al contexto mundial actual, que la administración competitiva está relacionada con la selección del colaborador y que es consiguiente con la preparación y la capacitación. En conclusión, se puede decir que la globalización ha llevado a un aumento de la competitividad, lo que, a su vez, exige cambios por parte de las organizaciones, incluidas las instituciones de salud, que han comenzado a revisar sus modelos de gestión buscando mejorar la calidad procurando institucionalizar la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos (Paz, 2019).

En Sudamérica, la realidad problemática no favorece las políticas sociales en salud; podemos mencionar que, actualmente, muchas instituciones de salud se encuentran en los últimos puestos del *ranking* en administración del sistema de salud. Problema al que no son ajenos muchos de los países de la región, y que, a pesar de mejorarse los presupuestos públicos, estos no son bien administrados, pues se conoce que las cifras están por debajo de lo destinado en países como Colombia y Chile (Richard et al., 2018). Asimismo, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) menciona que la situación de muchos países de la región se encuentra en un empeoramiento de las políticas de incentivos, financiación, alto costo de la atención médica, distribución desigual de los servicios y, en su mayoría, bajo nivel de preparación profesional (ESAN, 2018). A esta realidad hay que

añadir la poca preparación en temas de administración pública de los gerentes del sistema público, lo cual acarrea gastos innecesarios e ineficientes; además, existe poca calidad de preparación en quienes lideran y que ello no permite planificar estrategias de largo plazo (Diario Gestión, 2019)

En el contexto local, la situación de la institución médica en Lima, viene mostrando un bajo nivel de servicio en atención al usuario debido al incremento de las enfermedades y sumado a ello, el deterioro físico de las infraestructuras en salud. Según la realidad de Lima Metropolitana en el periodo del 2020, la situación no ha cambiado mucho, y, desde 1998, la problemática asociada con el acceso a la atención médica es similar, excepto que los centros médicos no tienen suficiente atención de emergencia por la noche. Podemos decir que el problema de los centros de salud evidencia que estos no se encuentran equipados al 100 % con además una deficiencia de médicos, camas disponibles y medicamentos. Asimismo, se observa que la atención es inadecuada y presenta muchos problemas, como retrasos en la atención de los pacientes, desarticulación entre los niveles de atención, coordinación limitada inter e intrasectorial (Ministerio de Salud, 2018).

En la práctica se muestra un incremento desproporcionado de falta de asistencia médica, como son la atención a pacientes con VIH, TBC, salud mental, amenaza de cualquier tipo de pandemia, desnutrición, presencia de cáncer de mama, entre otros. Adicionalmente, se debe indicar que en Lima Metropolitana no se cuenta con hospitales o servicios de salud debidamente equipados, sin mencionar la falta de calidad y capacidad de los profesionales de la salud, tal como señala la política de salud del Estado peruano, según se establece en la Resolución Ministerial 229-2016/MINSA del 2020 y que está relacionada con el mandato de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Lima Metropolitana aceptó que deben centrar todos sus esfuerzos en la prevención; sin embargo, manifestó que no cuentan

con los recursos necesarios para ello. Debido al mantenimiento inadecuado en la mayoría de los establecimientos de salud de los distritos de Lima, no se cuenta con la infraestructura o el equipo necesarios para brindar una atención médica óptima.

Sobre el modelo teórico que respalda la variable “competencias gerenciales” de Bunk (1994) donde proporciona un modelo de competencias del cual posteriormente nacerían otras investigaciones, como es el caso del modelo de competencias propuesto por (Martínez y Echebarria, 2009), entre otros estudios. Es preciso mencionar ello, pues el modelo de Bunk define cómo lograr poseer competencias gerenciales: el líder es quien logra disponer de todo conocimiento, destreza y aptitudes necesarios para ejercer un control administrativo que le permita resolver los diferentes problemas, ya sea de manera flexible y autónoma, así como la capacidad de colaborar dentro de su entorno técnico-metodológico y de trabajar organizadamente con su equipo de colaboradores (Bunk, 1994). Sobre las variables extraídas del modelo, el autor presenta cuatro factores que miden las competencias: competencia participativa, competencia técnica, competencia social y competencia metodológica.

En cuanto a la definición de la competencia gerencial Núñez *et al.* (2018) comentaron que esta es una variable administrativa que afecta a otras variables si se gestiona utilizando todas las habilidades personales, dependiendo del perfil de la persona. Del mismo modo, los autores lo confirman. Según Tumbaco *et al.* (2021), las competencias gerenciales son el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organización. Es por ello que, según los autores, ser un buen gerente requiere no solo un conocimiento profundo en los campos del saber técnico y humano, sino también una actitud constantemente activa de liderazgo, criterios razonables para la toma de decisiones y visión de futuro, así como capacidad de negociación como sociedad, herramienta para dar solución a conflictos organizacionales o eventos adversos durante su gestión.

A continuación, se presenta el problema general de la investigación: ¿cómo influye las competencias gerenciales en la mejora continua en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022?

Asimismo, el objetivo general de la presente investigación es determinar la influencia de las competencias gerenciales en la mejora continua de los establecimientos de salud de Lima en el año 2022.

METODOLOGÍA

El enfoque de investigación empleado fue cuantitativo de tipo básico, pues se propuso nuevos conocimientos hacia una postura teórica dogmática establecida dentro de la política y su beneficio a la sociedad. La investigación de tipo básica pretendió, de manera objetiva, aportar conocimientos que favorezcan al entendimiento y el conocimiento de cualquier disciplina profesional (Hernández & Mendoza, 2018).

Respecto al diseño de investigación, este fue de análisis temático y se basó en la descripción de los resultados e interpretación de cada información. Las observaciones nos llevaron a un aporte, por medio de la conclusión esperada.

Es importante mencionar que la población de estudio estuvo conformada por 384 profesionales de la salud de Lima, que trabajan diariamente y cuentan con experiencia en sus funciones y conocimiento del entorno problemático, por lo que brindaron mejores aportes y beneficios, en búsqueda de implementar la calidad de atención médica de una población segmentada (Huamanchumo y Rodríguez, 2015)

Sobre la muestra de estudio, los participantes fueron seleccionados por criterios de inclusión, con énfasis en jefes de los diferentes establecimientos de salud, siendo debidamente seleccionados por criterios de afinidad que los relaciona y por la fórmula de

muestras infinitas. Son un total de 384 profesionales de la salud, entre nombrados, CAS, enfermeras, obstetras, odontólogos, asistentes sociales, etcétera, por homogeneidad.

La muestra intencional o de expertos ocurre cuando el investigador selecciona los elementos o las unidades de población que a su juicio son representativos. Estas muestras son útiles y válidas cuando el objetivo del estudio así lo requiere. En tanto, se mantuvo el criterio de exclusión e inclusión, solo se tomó a cada uno de ellos de manera concreta, ya que es una población pequeña.

En primer lugar, la solicitud fue enviada por mesa, correspondiente solo al tema del estudio; se solicitó también el permiso a los jefes de las instituciones de salud divididas en zonas de toda Lima Metropolitana. El permiso hizo posible tanto el proyecto como el desarrollo del estudio; asimismo, se solicitó el acceso a la guía telefónica y correos electrónicos personales de cada uno de los trabajadores médicos. Por lo tanto, también se presentó una solicitud de autorización a cada jefe de las diferentes agencias para enviarles nuestra solicitud de permiso y permitirles participar para completar la investigación.

La encuesta epistolar se realizó a través del formulario de Google con todo el personal médico de salud de las ocho instituciones que aceptaron participar en el estudio. Esta se llevó a cabo en condiciones apropiadas y en el momento adecuado, sin comprometer la jornada laboral de ambas partes, a fin de crear una atmósfera de seguridad y confianza, desde un análisis categórico propiciando demostrar el aporte de conocimiento sobre la teoría planteada por el autor, logrando con ello la culminación de una teoría funcional que permita solucionar el problema actual que sufren los establecimientos de salud, no solo en algunos distritos a nivel Lima Metropolitana, sino de manera funcional a nivel nacional preferentemente en materia de las competencias gerenciales y la mejora continua que permitirá una gestión hacia la excelencia.

RESULTADOS

En la Tabla 4 se observa que el 81.5 % (313 profesionales de la salud) respondió que es regular, el 12 % (46 profesionales de la salud) dijo que es eficiente y el 6.5% (25 profesionales de la salud) respondió que es deficiente, respecto la variable CG, en los diferentes establecimientos de salud de Lima. Por dicha razón, el 93.5 % recomienda establecer un mayor nivel de CG, que influya directamente en la MC, con mayor efectividad en los diferentes establecimientos de salud y con ello fortalecer la calidad en todos los servicios que ofrecen a sus usuarios.

Tabla 1.
Competencias gerenciales

	Frecuencia	Porcentaje válido
Deficiente	25	6.5
Eficiente	46	12.0
Regular	313	81.5
Total	384	100.0

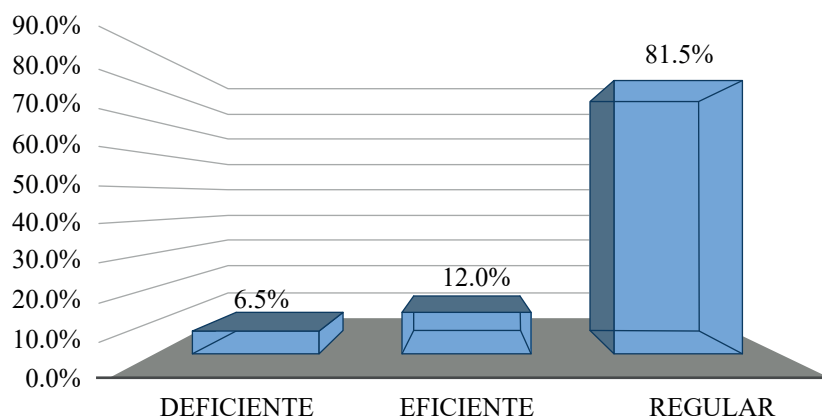


Figura 1. Competencias gerenciales

De lo que se colige que, se observa que el 75 % (288 profesionales de la salud) respondió que es regular, el 18.5 % (71 profesionales de la salud) dijo que es eficiente y el 6.5 % (25 profesionales de la salud) respondió que es deficiente respecto a la dimensión Ct, en los establecimientos de salud de Lima.

También se muestra que el 67.2 % (258 profesionales de la salud) respondió que es regular, el 12 % (46 profesionales de la salud) dijo que es eficiente y el 20.8 % (80 profesionales de la salud) respondió que es deficiente, respecto a la dimensión Cm, en los establecimientos de salud de Lima.

Además, se observa que el 62.8 % (241 profesionales de la salud) respondió que es regular, el 30.7 % (118 profesionales de la salud) dijo que es eficiente y el

6.5 % (25 profesionales de la salud) respondió que es deficiente, respecto a la dimensión Cs, en los establecimientos de salud de Lima.

Así mismo, se muestra que el 51.3 % (197 profesionales de la salud) respondió que es regular y el 48.7 % (187 profesionales de la salud) dijo que es deficiente, respecto a la dimensión Cpar, en los establecimientos de salud de Lima.

También se observa que el 65.1 % (250 profesionales de la salud) respondió que es regular, el 19 % (73 profesionales de la salud) dijo que es eficiente y el 15.9 % (61 profesionales de la salud) respondió que es deficiente, respecto a la dimensión Cpro, en los establecimientos de salud de Lima.

Tabla 2.

Competencias gerenciales por dimensión

	Competencias gerenciales		Competencia técnica		Competencia metodológica		Competencia social		Competencia participativa		Competencia profesional	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	80	20.8 %	25	6.5 %	80	20.8 %	25	6.5 %	187	48.7 %	61	15.9 %
Eficiente	46	12.0 %	71	18.5 %	46	12.0 %	118	30.7 %	0	0.0 %	73	19.0 %
Regular	258	67.2 %	288	75.0 %	258	67.2 %	241	62.8 %	197	51.3 %	250	65.1 %

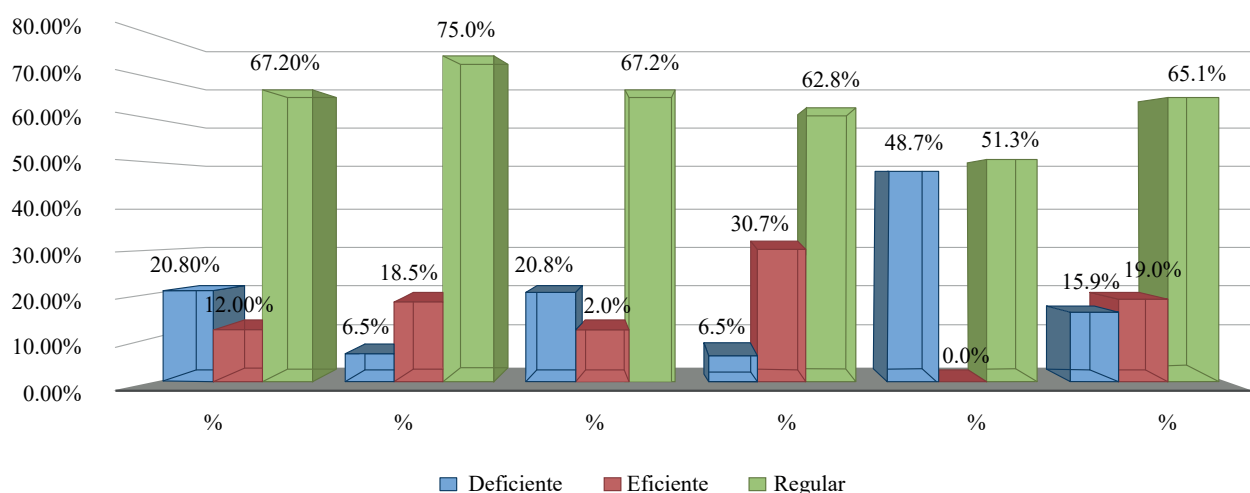


Figura 2. Competencias gerenciales por dimensión

DISCUSIÓN

Respecto a los resultados logrados, se encuentra similitud con estudios como el de los autores Kakemam *et al.* (2020), que consideran que las habilidades personales son la brecha necesaria en la que se debe centrar todo gerente, las habilidades administrativas más importantes que aportan a toda institución pública. Sus resultados sugieren que es importante destacar el propio desempeño laboral de cada gerente, donde él pueda mejorar continuamente su rendimiento y, al aplicar competencias administrativas que generen grandes cambios a corto y largo plazo, ello le permita seguir en un crecimiento constante a la excelencia.

En la misma dirección que nuestro estudio, Guevara y Ramírez (2020) determinaron que las competencias gerenciales del personal médico del Hospital de Trujillo, están ligadas a los saberes capacidades de control emocional, los cuales permitieron una relación directa al campo profesional ligado a las destrezas gerenciales que fueron adquiridos de mediante un aprendizaje formal y práctico además las normas, los sistemas de planificación estratégica en temas de epidemiología y el liderazgo mostraron su desarrollo en función de la percepción de los jefes de cada área. Concluyeron que se debe innovar, adaptar al cambio que genere autonomía; ello permitirá mejores

competencias gerenciales con las que se pueda cumplir con el mejor desempeño y acorde a las metas institucionales.

En cuanto al marco teórico, que también es consistente con el trabajo de campo realizado y que a su vez respalda la presente investigación, Tumbaco *et al.* (2021) definen a las competencias gerenciales como el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva. Es por esa razón que, según los autores, se considera que un buen gerente requiere no solo de un conocimiento profundo en los campos del saber técnico y humano, sino también una actitud constantemente activa de liderazgo, criterios razonables para la toma de decisiones y visión del futuro, para una adecuada aplicación de una herramienta de mejora continua a fin de dar solución a conflictos organizacionales o eventos adversos durante su dirección en los establecimientos de salud.

La afirmación lograda por los resultados tiene concordancia con los autores Bernardino *et al.*, (2021), quienes han determinado que las competencias técnicas de cada gerente deben apuntar a brindar un servicio directo y claro a los usuarios del establecimiento de salud. Ello quiere decir que las técnicas deben mostrar un alto nivel de experiencia

de aprendizaje que contribuya al desarrollo y el aprendizaje de las competencias; por ello, los autores resaltan como condición necesaria el desarrollo de habilidades como flexibilidad, transferencia de habilidades, planificación y gestión de conflicto, gestión, relaciones y negocios. Tales habilidades contribuyen a la empleabilidad técnica y, por ende, al éxito de cualquier profesional.

De igual forma, los estudios logrados por Arrascue *et al.* (2021) concluyen que las competencias gerenciales de carácter técnico permiten un acercamiento e influyen positivamente en la percepción de los trabajadores en el centro hospitalario; se pudo añadir también que, al utilizar un método técnico, se asegura la calidad de la atención. Así, pues, todo modelo propuesto como medida de solución al manejo y el desarrollo de estrategias competitivas técnicas asegura el tiempo de servicio de los colaboradores. En tal sentido se afirma que es necesario afianzar las técnicas de las profesiones que nos permita mejorar a corto y largo plazo.

Sobre la teoría podemos afirmar que tanto Martínez y Echevarría (2009) como Bunk (1994) mencionan que las competencias técnicas brindan la facilidad de fortalecer conocimientos específicos y está directamente relacionada con el profesionalismo; es decir, ello permite un mayor dominio en brindar soluciones efectivas ante cualquier problema dentro del establecimiento de salud, además de poder lograr cumplir todas las tareas asignadas.

Sobre la teoría podemos afirmar que tanto Martínez y Echevarría (2009) como Bunk (1994) definen que la competencia metodológica es el proceso correcto de aplicar conocimientos y experiencia válida a situaciones de trabajo específicas, utilizar procedimientos correspondientes a las tareas relevantes, resolver problemas de forma independiente y transferir ingeniosamente la experiencia adquirida a nuevas situaciones.

Respecto a la afirmación de los resultados, estos tienen coherencia con los estudios expuestos por Chen *et al.*, (2020), quienes con su investigación logran demostrar que las habilidades gerenciales están relacionadas con el nivel de responsabilidad social, el cual fue asumido en beneficio de la institución. Es así que se demuestra que todo gerente debe orientar sus decisiones en beneficio no solo de la institución, sino de manera social, responsablemente; ello le permitirá un mayor beneficio ético y moral y con beneficio a su grupo de interés.

Así también los estudios expuestos por Gil y Lara (2020) corroboran y se comparan las mismas similitudes, donde se concluye que las competencias directivas actuales deben beneficiar a todos sin distinción de manera responsable; además, se contrasta con el mapa de competencias que se les exige, donde la necesidad es continuar realizando investigaciones en el sector salud e intervenir a través de proyectos sociales que generen procesos de apropiación, las cuales fortalecen la capacidad de gestión.

Asimismo, la teoría confirmada tanto por Martínez y Echevarría (2009) como por Bunk (1994) reafirma la información y lo respalda mencionando que la competencia social tiene asociatividad con otros individuos, de manera constructiva, comunicativa, de comportamiento grupal y comprensión mutua.

La afirmación tiene concordancia con los estudios logrados por Reynolds *et al.* (2021), pues el marco de competencias del gerente en cuanto a la participación fue utilizado como guía en la administración de la salud, donde los jefes promovieron la motivación, los valores y el compromiso al trabajo, e influyeron en los demás. También se mejoraron los roles profesionales, donde la competencia participativa debe ser promovida por los jefes o los gerentes de la salud.

Así también podemos corroborar con los estudios de Chang y Wang (2021) que estos profundizan con las habilidades participativas de enseñar la buena gestión de cooperación y trabajar conjuntamente para transformar las brechas institucionales. Se identificó que los factores externos contribuyen de manera responsable para todos y que se reconoce la necesidad de captar mayores competencias entre sus participantes.

En cuanto a la teoría, tanto Martínez y Echevarría (2009) como Bunk, (1994) concuerdan que la competencia participativa es poner atención a la evolución del entorno laboral; es necesario que exista, para ello, el deseo de comunicarse, cooperar con los demás y mostrar un comportamiento grupal.

Céspedes et al. (2019), consideró que el nivel de aprendizaje o conocimiento profesional de todo gerente institucional se basa en un enfoque en las habilidades profesionales que permite al profesional mejorar sus habilidades en cuanto a la gestión. Es importante que se demuestre con mayor profesionalidad (logro, trayectoria, conocimiento, experiencia).

Colombo et al. (2019) tienen concordancia con lo hallado; por ello, es necesario resaltar el profesionalismo que demuestran los gerentes que mejoran progresivamente gracias a las políticas, evolucionando en cuanto al papel de técnicos profesionales.

En cuanto a la teoría, tanto Martínez y Echevarría (2009) como Bunk (1994) concuerdan en que las competencias profesionales son aptitudes claras que tiene toda persona para asumir una función o actividad encomendada, la cual se encuentra respaldada por su conocimiento académico ligado a su carrera y su experiencia en el campo, todo ello respaldado por su nivel de competencia de acción a realizar.

CONCLUSIONES

Se concluye que las competencias gerenciales se encuentran muy por debajo del 93.5 %, todavía por mejorar. En consecuencia, se recomienda fortalecer las habilidades del perfil de los futuros gerentes, para así incrementar el nivel de competencias gerenciales e influir en la mejora continua, de manera efectiva, en los diferentes establecimientos de salud, fortaleciendo de esta manera la calidad total en sus usuarios, siendo además importante que se vinculen y adecuen con las necesidades de los pacientes o usuarios que acuden permanentemente al establecimiento.

REFERENCIAS

- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, H. y Ruiz. R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275-282. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>
- Balderas, M. (2016). *Administración de los servicios de enfermería* (S. A. de C. V. A. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Sexta Edic). https://www.academia.edu/37398516/Administración_de_los_Servicios_de_Enfermería_6a_Edición
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación, administración, economía, humanidades y ciencias Sociales (4 ed.); Pearson 400 pp. Bogotá D.C., Colombia.
- Bernardino, L., Pinto, F., Barros, C., Pires, I. & Corrêa, A. (2021). (Re) Visiting the concept of Managerial Skills in training the Administrator to work in MPE, E J and Startup. *Research, Society and Development*, 10(10), 10 pp. <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/view/18055>

- Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8–14. http://dialnet.unirioja.es/servlet/dfichero_articulo?codigo=131116
- Cespedes, W., Rojas, J. y Céspedes, Q. (2019). Desarrollo de competencias y aprendizaje significativo. *Balance's*, 7(10), 20-24 <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/178/160>
- Chang, K. & Wang, W. (2021). Ranking the collaborative competencies of local emergency managers: An analysis of researchers and practitioners' perceptions in Taiwan. *International journal of disaster risk reduction*, 55, 102090. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102090>
- Chen, J., Liu, X., Song, W., & Zhou, S. (2020). General managerial skills and corporate social responsibility. *Journal of empirical finance*, 55, 43-59. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2019.10.007>
- Colombo, S., Golzio, L. E., & Bianchi, G. (2019). The evolution of health-, safety-and environment-related competencies in Italy: From HSE technicians, to HSE professionals and, eventually, to HSE managers. *Safety science*, 118, 724-739. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.002>
- Congreso de la República. (2018). *Ley que fortalece el sistema de salud y modifica*. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0346620180928.PDF
- Diario Gestion. (2019). *Estas son algunas trabas que afronta el sistema de salud peruano*. CEO FORECAST. <https://archivo.gestion.pe/panelg/estas-son-algunas-trabas-que-afronta-sistema-salud-peruano-2197440>
- Guevara, M., & Ramírez, E. (2020). Pensamiento complejo y competencias gerenciales de los profesionales de la salud. *Sciéndo*, 23(1), 11–17. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.002>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). Metodología de la investigación: las tres rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico, p. 714). http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Huamanchumo, H., & Rodríguez, J. (2015). *Metodología de la investigación científica en las organizaciones* (Summy de José Jorge Rodríguez Figueroa (ed.); Primera). <https://isbn.cloud/9786124705205/metodologia-de-la-investigacion-cientifica-en-las-organizaciones/>
- Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab-Zozani, M., Mohaghegh, B. y Gholizadeh, M. (2020). Liderazgo y competencias gerenciales para gerentes de hospitales: una revisión sistemática y una síntesis del marco de trabajo más adecuado. *Revista de liderazgo en atención médica*, 59-68. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/JHL.S265825>
- Martinez, P., & Echebarria, B. (2009). Formación Basada en Competencias. *Ecoe Ediciones*, 27, 125–148. https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/45251/1/Formacion_basada_en_competencias.pdf
- Ministerio de Salud. (2018). Plan de Intervención y control de tuberculosis en Lima Metropolitana y regiones priorizadas de Callao, Ica, La Libertad y Loreto 2018-2020. *Documento Técnico*, 1–65. <http://www.tuberculosis.minsa.gob.pe/portaldpctb/recursos/20180328114640.PDF>

Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. y Hinostroza, M. (2018). Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 761-778. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/24501/24948>

Paz, N. (2019). Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la Microred Chongoyape - Lambayeque, 2018 [Cesar Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/30800>

Reynolds, S., Woltz, P., Neff, J., Elliott, J. & Grnger, B. (2021). Impact of an Implementation Science Study on Nursing Leader's Competencies: A Qualitative Study. *Nurse Leader*, 20(1), 70-74. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1541461221001749>

Richard, A., Vasquez, C., & Narvaes, R. (2018). *Proyecto de ley que fortalece el sistema de salud y modifica los artículos 7 y 9 de la Constitución Política del Perú* (pp. 1–10). https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL0346620180928.PDF

Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Cien-ciamatria*, 7(12), 602–614. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i12.442>