

ARTÍCULOS ORIGINALES

Conocimiento en Administración de Directores y Jefes y la Relación con sus Factores Biosocioculturales

Knowledge in Management of Directors and Chiefs and the Relationship with their Biosociocultural Factors

RESUMEN

En la actualidad el sector salud atraviesa una situación deficiente en la administración de sus recursos debido a que los directivos desconocen y no aplican la administración como pieza fundamental para su desempeño en el cargo, situación que trae como consecuencia el incumplimiento de los objetivos y metas, interpretándose como fracaso institucional. Es importante que el directivo encargado de dirigir una entidad pública o privada cuente con conocimientos en administración, requisito que debería ser considerado indispensable antes de designar un cargo de director o jefe, la investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de conocimiento en administración de directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur y la relación que existe con sus factores biosocioculturales, por lo que se usó el método observacional, de corte transversal, descriptivo, correlacional, la Institución donde se realizó la investigación fue Red de Salud Huaylas Sur, donde se encontró el 86 % de los directores y jefes tuvieron un nivel de conocimiento en administración medio, el cual tienen relación significativa con las variables capacitación en administración, condición laboral y nivel educativo, en conclusión estas tres últimas variables son factores que determinan un nivel de conocimiento, mientras más alto sea el nivel académico y más capacitaciones reciba el directivo este elevará sus conocimientos en administración y utilizando los métodos científicos e investigaciones se aproximará a la realidad para dar soluciones a un determinado problema organizacional.

Palabras claves: Conocimiento; administración; directores y jefes.

ABSTRACT

The health sector is currently undergoing a poor situation in the management of its resources because managers do not know and do not apply the administration as a fundamental piece for their performance in the position, a situation that brings as consequence the non-fulfilment of the objectives and goals, interpreted as institutional failure. It is important that the manager responsible for directing a public or private entity have knowledge in administration, requirement that should be considered indispensable before designating a position of director or chief. the research was aimed at determining the level of knowledge in administration of directors and heads of the network of health Huaylas South and the relationship that exists with their Biosociocultural factors, so the observational, cross-sectional, des-

Percy Angel Chanchhuaña Vergara

perci.angel@hotmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Medicina

criptive, correlational method was used, the institution where the research was carried out was the Southern Huaylas Health Network, where we found 86% of the directors and managers had a level of knowledge in middle management, which have significant relationship with the variables training in administration, working condition and educational level, in conclusion these last three Variables are factors that determine a level of knowledge, the higher the academic level and the more trainings the manager receives, he will elevate his knowledge in administration and using the scientific method.

Keywords: Knowledge; administration; directors and chiefs.

INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas del sector salud es la mala administración de sus recursos por parte de los responsables de dirigir estas organizaciones, llevando al fracaso organizacional como consecuencia del desconocimiento en la aplicación de la administración como pieza fundamental para el desempeño del cargo. Al considerar la administración como una ciencia aplicada en los diferentes niveles jerárquicos y en todas las organizaciones públicas o privadas, la Red de Salud Huaylas Sur, no se encuentra al margen de la aplicación de la administración planeación, organización, integración, dirección y control, donde el director o jefe responsable de guiar y dirigir una organización debe estar capacitado en administración para asumir y desempeñar sus funciones de manera estratégica, permitiéndole así tomar decisiones oportunas anticipándose a los riesgos de un fracaso organizacional y posicionarse entre las primeras organizaciones que logran mejores resultados.

Según el informe de visitas de supervisión a establecimientos de salud de primer y segundo nivel de atención de la Red de Salud Huaylas Sur, realizado por la Oficina Defensorial de Ancash (2015), evidenció una serie de actos involuntarios que se viene cometiendo debido a la mala administración, tal es el caso, que no existe un buen acceso a los servicio de salud, falta de recategorización de los establecimientos de salud, poco interés de suscribir convenios entre el seguro integral de salud con los establecimientos de salud privados; no se consideran criterios técnicos para clasificar establecimientos en zonas de frontera, falta de recursos humanos, profesionales, especialistas y técnicos, obstáculos para brindar una atención de calidad, deficiente gestión para el mantenimiento de infraestructura y equipamiento, poca identificación del personal de salud, ineficiencia del

sistema de abastecimiento de medicamentos y dispositivos médicos, procedimientos administrativos truncados o han perdido continuidad, deficiente recursos públicos destinados a cada establecimiento de salud, mala administración de los recursos de la organización, cambios constantes de directivos, falta implementación del sistema de control institucional, poco involucramiento de directores, coordinadores y jefes de Microredes en las evaluaciones, designación de cargos de confianza con poca experiencia y con limitado conocimientos en gerencia y administración, nula formación académica en gestión, y escaso liderazgo, esta situación en algunos casos ocasionó pérdidas de vida humana, vulneración de los derechos a la salud y mala gestión institucional, entendiéndose esta situación como un fracaso organizacional.

Así, el presente estudio tuvo como objetivo general determinar el nivel de conocimiento en administración de directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur e identificar la relación que existe con sus factores biosocioculturales.

MÉTODOS

El estudio fue observacional, de corte transversal, descriptivo, correlacional, realizado el 2013, la población estuvo conformada por los 43 directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur Huaraz, Ancash, quienes estuvieron desempeñándose como directivos en el momento del estudio, la técnica empleada fue la encuesta, el instrumento el cuestionario.

Las calificaciones del nivel de conocimiento en administración se obtuvieron con la tabulación y suma de los ítems, el cuadro de operacionalización de variables, luego las dimensiones, para finalmente crear la variable o constructo, cada ítem de los 58 contó con 2 alternativas de respuesta, verdadero y falso cod-

ificados internamente como 2 y 1, acorde a la escala de Stanones, el nivel de conocimiento en administración contó con 3 niveles de medición basados en los puntajes finales de todos los ítems, bajo, medio y alto. El análisis de las variables se realizó en forma descriptiva, considerando las variables biosocioculturales edad, género, estado civil, profesión, capacitación en administración, unidad administrativa, nivel gerencial, condición laboral, designación en el cargo, experiencia laboral y nivel educativo; para identificar su frecuencia se tabularon los datos de la encuesta pregunta por pregunta para así conocer las cantidades de toda la muestra. En cuanto a la relación de variables, los datos fueron procesados con el software SPSS, y para establecer la relación entre las variables de estudio nivel de conocimiento en administración y los factores biosocioculturales, se aplicó la prueba no paramétrica de correlación de datos cualitativos Chi cuadrado, con el 95% de confiabilidad y significancia de $p < 0,05$.

RESULTADOS

Se identificó los factores biosocioculturales, donde la mayoría estuvieron comprendidas entre 30 a 59 años (74,4%), femeninas (53,5%), solteros (46,5%), otras profesiones (37,2%) donde no están incluidos las profesiones de enfermero, obstetra y médico; no recibieron capacitación en administración (60,5%), cargos de jefaturas (48,8%), nivel gerencial medio (67,4%), nombrados (51,2%), designados por confianza (53,5%) experiencia laboral desempeñándose en el cargo entre 1 a 5 años (62,8%), nivel educativo superior universitario (58,1%).

Con respecto al nivel de conocimiento en administración se demostró que el 86% tienen un nivel de conocimiento en administración medio, el 14% conocimiento alto y 0% conocimiento bajo.

Tabla 1.
Nivel de conocimiento en administración de directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur

Nivel de conocimiento en administración	Frecuencia	Porcentaje %
Alto	6	14,0
Medio	37	86,0
Bajo	0	0
Total	43	100,0

Fuente: Elaboración propia.

Finalmente, al relacionar las variables nivel de conocimiento en administración con los factores biosocioculturales se demostró que, si existe relación estadísticamente significativa a un 95 % de confianza con los factores capacitación en administración, condición laboral y nivel educativo, por ser la proporción menor a 0,05.

DISCUSIÓN

Los directores y jefes de la Red de Salud Huaylas sur demostraron la predominación del nivel de conocimiento medio, resultados se relacionan con el estudio realizado por Vélez, donde demostró que es "muy importante" que los enfermeros deben tener conocimiento con relación a gerencia, pero si difiere con Hernández, donde el personal directivo tuvo conocimiento en administración malo, muy malo y al azar (Velez et al, 2005).

En cuanto a los resultados sobre factores biosocioculturales de los directores y jefes, estos se relacionan con el de Hernández, donde también identifiqué el más alto porcentaje de directivos están comprendidos entre los 36 a 55 años de edad, son femeninas, tienen nivel gerencial medio, contrato estatal, no recibieron capacitación en administración, antigüedad en el cargo de directivo entre 1-10 años y tienen un nivel educativo superior universitario, pero sí difieren en el estado civil, profesión y unidad administrativa (Hernandez, 2009). Una de las variables que no estudió Hernández, y que se considera relevante en la presente investigación es designación en el cargo, donde un 53% fueron designados por confianza. En cuanto al sexo, los resultados encontrados no se relacionan con el estudio realizado por Berger, donde encontró que la mayoría es de sexo masculino (Berger, 2009). Por otro lado en el estado civil no existen pruebas acerca de que esta condición no influya mucho en el conocimiento (Marconi, 2012).

Frecuentemente los médicos son llamados a administrar en los distintos niveles jerárquicos del sistema de salud (Morales, 2009), los resultados de Hernández (2005) también demostró que el más alto porcentaje de directivos son médicos y enfermeras, resultados que difieren con el presente estudio porque se encontró que un alto porcentaje de directivos pertenecen

a otras profesiones que no son del grupo de médicos, enfermeros y obstetras.

También en el presente estudio se encontró que la gran mayoría de directores y jefes de la Red de Salud no recibieron capacitación en administración, esto difiere con el Reglamento de Ley de la Carrera administrativa en su capítulo VI (**Decreto Supremo N° 005-90-PCM, 1990**), pero sí encontramos relación con los resultados encontrados por Hernández (2009) donde los gerentes no recibieron capacitación en administración. Los resultados en cuanto a unidad administrativa muestran que un alto porcentaje se desempeña en jefaturas, no relacionándose con el estudio hecho por Hernández (2009) donde demuestra que el mayor número corresponde al de servicios.

Por otro lado, el nivel gerencial más predominante en el estudio es el nivel medio, el cual se encuentra respaldado por los resultados estadísticos obtenidos y según el organigrama institucional (Manual de Organización y funciones de la RSHS, 2010), dichos resultados se relacionan con el estudio de Hernández (2009) donde encontró que la mayoría de los gerentes pertenecen al nivel medio. También en condición laboral se demostró que un alto número porcentual se encuentran en condición de nombrados, resultados que se relacionan con el estudio de Hernández (2009) donde demuestra que pertenecen a la modalidad de contrato estatal. También en designación en el cargo del directivo, la mayoría son designados por confianza, resultados que difieren con la ley de funcionarios públicos y empleados de confianza (Ley N° 28175, 2005) donde hace mención que solo el 5% se podrá designar en cargos de confianza.

Por otro lado al relacionar el nivel de conocimiento en administración con los factores edad y sexo muestra que no existe relación significativa, entendiendo que estas variables no son trascendentes o determinantes para que un directivo tenga un conocimiento alto en administración, pudiendo asumir cargos directivos tanto el varón o mujer; de igual forma con el estado civil donde Marconi (2012) refiere que no existen pruebas acerca de que este factor influya en el nivel de conocimiento; también con la variable profesión no hay relación significa-

tiva, donde Hernández (2009) encontró que el más alto porcentaje de paramédicos, enfermeros y médicos tienen conocimiento al azar y el administrativo tiene conocimiento muy malo, esta interpretación es confirmada por Berger (2009) donde encontró una alta presencia de profesionales administradores que cuentan con conocimientos en el área, pero dejaron de lado las actividades donde deberían participar de manera conjunta con los profesionales de salud y los usuarios, del mismo modo ocurre en el estudio realizado por Cuauhtlé, V.; Moreno, C.; Puente R. (2008) donde al personal médico y paramédico le hace falta orientación hacia la calidad de la atención con enfoque al usuario; de igual forma con el factor unidad administrativa y nivel gerencial no hay relación significativa, relacionándose con el estudio de Hernández (2009) donde demostró que los directivos que pertenecen al área de servicios y al nivel gerencial tienen conocimiento al azar y muy malo; también Perniac (2008) concluye que los gerentes del nivel medio demuestran un alto cumplimiento de las funciones gerenciales: planificación, organización, dirección y control, además los roles Interpersonal, de Información y de decisión son desempeñados en un alto nivel; del mismo modo, no hay relación significativa con el factor designación en el cargo, pero sí se debería tener en consideración cuando se tome dicha acción, que los directivos designados por cargos de confianza o por méritos deben contar con conocimientos en administración; asimismo, no existe relación significativa con el factor experiencia laboral, resultados que se relaciona con el estudio de Hernández (2009) donde demostró que los directivos que tienen una antigüedad entre 1 a 10 años tienen conocimiento muy malo y al azar, también Torres (2013) encontró dos resultados, el primero si se relaciona con el presente estudio al demostrar que no existe relación significativa entre los estilos de liderazgo y el tiempo de trabajo en la institución, pero el segundo resultado se contrapone con el presente estudio, al demostrar que si existe relación estadísticamente significativa entre los estilos de liderazgo y la duración de la experiencia de gestión en el área clínica.

Al relacionar el nivel de conocimiento en administración con los factores capacitación en administración se muestra que si existe relación significativa resultados que se contraponen con

en el estudio realizado por Hernández (2009), donde los directivos que cuentan con una o más capacitaciones en administración tienen conocimiento muy malo, pero si se relacionan con el estudio de Heredia (2006), donde demostró que los trabajadores no conocen en su amplitud las funciones que deben realizar, debido a que no existe una descentralización adecuada en el Hospital, a consecuencia a una deficiente capacitación (conocimiento) en el área de elementos administrativos, Aguirre (2006), no encontró un perfil gerencial para los directivos de hospitales, por lo que se diseñaron uno, también se relaciona con el estudio realizado por Pacheco (2008), donde determinó mediante un consenso que un perfil gerencial debe constar con un 60% en las competencias de integralidad, direccionamiento estratégico, administración de empresas, resolución de conflictos y liderazgo para el cambio, y un 53% de consenso en las competencias de visión, servicio, reciedumbre y trabajo en equipo, estos resultados comprueban la necesidad de contar con conocimientos en el área de administración para un mejor desempeño del directivo o gerente, también se relaciona con el estudio de Mora (2007), donde demostró que se debe actualizar a los directores en el manejo de las políticas, normativas técnicas y legales para la administración de los recursos; procesos administrativos y financieros en el nivel de aplicación, investigación y evaluación; actualización en los cuadros de mando; uso racional de los recursos hospitalarios basados en una gestión financiera, y la comunicación asertiva y proactiva, también se relaciona con el estudio de Yáñez (2016), donde concluyen que las habilidades del administrador de enfermería deben estar relacionados con el comportamiento relacional y ética, temas que deberían estar incluidas dentro del fortalecimiento de capacidades del directivo.

En conclusión, podemos mencionar que la mayoría de los directores y jefes tienen un nivel de conocimiento en administración medio; en cuanto a los factores biosocioculturales la mayoría están comprendidos en la etapa de vida adulto y más de la mitad son del sexo femenino, la mitad son solteros, comparten una proporción cercana las profesiones de médico y enfermero, el obstetra se encuentra con un mínimo porcentaje, el cual llegan a ser superadas por otras profesiones, la mayoría no recibieron capacitación

en administración, se desempeñan como jefes en su unidad administrativa, tienen un nivel gerencial medio, son nombrados, designados por confianza, tienen una experiencia laboral entre 1 a 5 años y tienen un nivel educativo superior universitario; por último en cuanto a la relación entre el nivel de conocimiento en administración y los factores biosocioculturales, se demostró que las variables capacitación en administración, condición laboral y nivel educativo tienen relación significativa e influyen para que el directivo tenga un alto nivel de conocimiento en administración ya que el nivel educativo y la capacitación son factores que determinan un nivel de conocimiento, mientras más alto sea el nivel académico y más capacitaciones recibidas su conocimiento se elevará y utilizando métodos científicos e investigaciones se aproximará a la realidad y solucionará a un determinado problema (Blog, 2008), esta versión respaldada por Hernández, (2009), donde demuestra que un mínimo porcentaje de directivos se encuentran en un nivel académico de maestría y los resultados en cuanto a nivel de conocimiento en administración del total de directivos fueron entre malo, muy malo y al azar.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se llegó a las siguientes conclusiones:

- El nivel de conocimiento en administración de los directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur es medio.
- Los factores biosocioculturales de los directores y jefes de la Red de Salud Huaylas Sur en su mayoría son adultos, femeninos, solteros, comparten una proporción cercana las profesiones de médico y enfermero, el obstetra se encuentra con un mínimo porcentaje, pero estas profesiones son superadas por otras profesiones que no pertenece a estos tres grupos; también la mayoría no recibieron capacitación en administración, se desempeñan como jefes, tienen un nivel gerencial medio, son nombrados, designados por confianza, tienen una experiencia laboral entre 1 a 5 años, y por último un nivel educativo superior universitario.
- Los factores biosocioculturales que tienen relación significativa con el nivel

de conocimiento en administración son capacitación en administración, condición laboral y el nivel educativo.

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Post Grado, Facultad de Medicina de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y a los docentes de la Maestría en Gerencia de los Servicios de Salud, a mi asesora de tesis Magister Silas Hildeliza Alvarado, A los directores y jefes de la “Red de Salud Huaylas Sur - Huaraz - Ancash” por dar viabilidad, participación y aporte a la investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M.; Anaya, J. y Díaz, M. (2006). *Perfil gerencial para los directivos*. (Tesis de Magister). Hospitales de SESVER. México.
- Berger, C.; Ísper, A.; Orenha, E.; Saliba, C. 2009. *Perfil de los administradores. hospital público del estado de Paraná*. Brasil.
- Blog, D. (2008). *Tipos de conocimiento*. Recuperado en <http://danielvn7.wordpress.com/2008/07/09/tipos-de-conocimiento> [2015, 06].
- Cuauthlé, V.; Moreno, C.; Puente R. (2008). *Evaluación de la gerencia enfocada en calidad*. (Tesis magister). Instituto de Salud Pública. México.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM. (1990). *Reglamento de la carrera administrativa*. Perú.
- Heredia, V. (2006). *Elementos administrativos que se deben analizar para el rediseño organizacional*. Tesis de Magister. Hospital General San Juan de Dios. Bolivia.
- Hernández, E. (2009). *Nivel de conocimiento en administración del personal directivo*. (Tesis Magister). Universidad Veracruzana. México.
- Ley N° 28175. (2005). *Ley marco del empleo público*. Perú.
- Marconi, J. (2012). *Administración del personal*. Honduras. Monografías.com. Recuperado. [2014. 25 de julio].
- Mora, A. (2007). *Análisis de competencias gerenciales de directores. Centros Hospitalarios de la CCSS*. Costa Rica.
- Morales J. (2013). *Administración en los servicios de salud*. Panamá.
- Pacheco, L. (2008). *Perfil gerencial para las instituciones prestadoras de salud en Barranquilla*. (Tesis Magister). Universidad del Norte. Colombia.
- Perniac, A. (2008). *Desempeño gerencial de los gerentes del nivel medio*. (Tesis de Magister). UCLA. Venezuela.
- Red de Salud Huaylas Sur. (2010). *Manual de organizaciones y funciones*. Huaraz. Ancash. Perú
- Torres, C. (2013). *liderazgo situacional en enfermería en una institución de salud*. (Tesis magister). Universidad de Santander UDES Bucaramanga. Colombia.
- Vélez, G.; Correa, L.; Duarte, J.; Stuarde, D. (2005). *Conocimiento gerencial requerido del enfermero en el programa salud de la familia*, Brasil.
- Yáñez, M.; Ávila, J.; Bermúdez, M.; Bellver, V.; Guilabert, M.; Mira, J. (2016). *Capacidad de gestión de los ejecutivos de enfermería*, España.