

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

**Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral de  
una institución de salud en Santiago de Chuco – 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Chacon Cruz, Monica Julissa ([orcid.org/0000-0002-8366-3381](https://orcid.org/0000-0002-8366-3381))

**ASESOR:**

Dr. Villacorta Valencia, Henry ([orcid.org/0000-0002-2982-3444](https://orcid.org/0000-0002-2982-3444))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**TRUJILLO – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

### **A mi madre Rosalía**

Que desde el cielo me ilumina, para seguir con mis proyectos.

### **A mi Hija,**

Esta tesis se la dedico a mi hija Antonella, quien es mi motivo principal para salir adelante y poder seguir afrontando retos y así alcanzar mis objetivos profesionales.

### **A mi compañero de vida, padre y hermanos,**

Mi Tesis se la dedico a mi compañero de vida, papá y hermanos quienes me brindaron su apoyo para poder iniciar y terminar la maestría.

## **Agradecimiento**

A Dios por permitirme vivir esta importante experiencia académica.

A mi Asesor Dr. Henry, Villacorta Valencia, por su apoyo y orientación durante el proceso de investigación.

A los docentes de la Maestría, que estuvieron dispuestos en brindar su apoyo y conocimientos durante el desarrollo de esta experiencia académica.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Índice de abreviaturas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III.METODOLOGÍA.....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
3.2. Variables y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra y muestreo.....	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos.....	21
3.6. Métodos de análisis de datos.....	22
3.7. Aspectos éticos.....	22
III.RESULTADOS.....	23
IV. DISCUSIÓN.....	32
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1.	Habilidades Gerenciales y La Calidad del Desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	23
Tabla 2.	Habilidades Estratégicas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	24.
Tabla 3.	Habilidades Humanas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	25
Tabla 4	Habilidades Técnicas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	26
Tabla 5	Calidad desempeño laboral y la dimensión logro de metas en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	27
Tabla 6	Calidad desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales en una institución de salud en Santiago de Chuco,2022.....	28
Tabla 7	Calidad desempeño laboral y la dimensión iniciativa en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022.....	29

## Índice de figuras

Figura 1.	Nivel de habilidades gerenciales y sus dimensiones con la calidad del desempeño laboral en el Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco.....	30
Figura 2.	Nivel de Calidad desempeño laboral y sus dimensiones en el Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco,2022.....	31

## RESUMEN

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la calidad de desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022, el estudio fue de tipo aplicado y cuantitativo con diseño no-experimental transeccional de correlación simple y descriptiva; la población en estudio estuvo compuesta por 80 trabajadores de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022; fueron usados dos cuestionarios con validez de contenido y confiabilidad de 0,806 y 0,815 en los instrumentos; para procesar los datos se usó Excel y el software estadístico SPSS V25. Los resultados del estudio muestran que las habilidades gerenciales son media en un 65.6% y la calidad del desempeño laboral también es media en un 68.7%. Se concluye que existe relación entre las habilidades gerenciales y la calidad de desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco- 2022; se identificó que existe una asociación perfecta y directa (Tau-b de Kendall = 1) entre el nivel de habilidades gerenciales y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. ( $p = 0.030 < 0.05$ ) Las habilidades gerenciales inciden en la calidad del desempeño laboral y contribuye al logro de los resultados institucionales, por ello es preciso considerar aquellos factores que ayuden a incrementarla.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, calidad de desempeño laboral.

## ABSTRACT

The objective of the study was to determine the relationship between managerial skills and the quality of work performance in a health institution in Santiago de Chuco, 2022, the study was of applied and quantitative type, non-experimental transectional design of simple and descriptive correlation; the population is made up of 80 workers of a health institution in Santiago de Chuco-2022; two questionnaires with content validity and reliability of 0.806 and 0.815 were used in the instruments; Excel and the statistical software spss v25 were used to process the data. The results of the study show that managerial skills are averaged by 65.6% and the quality of job performance is also average by 68.7%. It is concluded that there is a relationship between managerial skills and the quality of work performance in a health institution in Santiago de Chuco- 2022; It was identified that there is a perfect and direct association (Kendall's Tau-b = 1) between the level of managerial skills and the level of quality of work performance, this association being statistically significant. ( $p = 0.030 < 0.05$ ) Management skills affect the quality of work performance and contribute to the achievement of institutional results, therefore it is necessary to consider those factors that help increase it.

Keywords: Managementskills, qualityofjobperformance



## **I.- INTRODUCCIÓN**

El presente estudio está fundamentado en el trabajo administrativo en los servicios de Salud, ya que hoy en día los directivos que lo asumen en diferentes instancias como hospitales, establecimientos, micro redes y redes, necesitan fortalecer sus conocimientos básicos en gerencia y manejo administrativo, con el fin de planificar, dirigir y monitorear a un equipo de trabajo con el propósito de enriquecer la capacidad de gestión que contribuyen a la realización de propósitos con la finalidad de mejorar el sistema de salud. Actualmente las empresas a nivel mundial se mueven a un ritmo muy rápido con el propósito de lograr objetivos y metas de sus organizaciones, siendo hoy en día que las gerencias están siendo lideradas por personas con muchas competencias que avalan el resultado de las diversas funciones para el cumplimiento de sus objetivos. (Callata, 2017)

Los trabajadores de la Institución de Salud de Santiago de Chuco en su mayoría realizan netamente labor asistencial sin embargo parte de ellos cumplen responsabilidades administrativas a pesar de que en su formación profesional no han sido capacitados en conocimientos básicos en gestión. Actualmente la Institución de salud de Santiago de Chuco no realiza concursos públicos para ocupar cargos directivos, con un perfil profesional según a las necesidades sanitarias de la provincia de Santiago de Chuco, donde se evidencie su formación en Gestión para el manejo y equilibrio óptimo. En la mayoría de los casos estos cargos vienen siendo designados por diferentes modalidades como elección política o propuestos por el personal de Salud.

Un directivo en Salud asume una importante responsabilidad teniendo como objetivos potencializar y mejorar las diferentes capacidades directivas, así como también las competencias propias del cargo, las habilidades directivas proporcionan mecanismos importantes para afrontar situaciones rigurosas en los diferentes sectores laborales en salud. Frente a las organizaciones de salud se necesita gerentes competentes que tengan una gran capacidad administrativa con la finalidad de planificar, organizar y dirigir una institución, por tal motivo no es

suficiente con solo contar con estudios superiores o conocimientos técnicos, sino que además deben utilizar diversas habilidades durante el desarrollo de sus funciones utilizando estrategias y creatividad. (Rodriguez,2018)

Lizama (2021). Describe que las universidades son las responsables de asumir el desarrollo de las habilidades directivas. A nivel profesional es importante desarrollar habilidades de gestión, priorizando entre ellas las siguientes: comunicación, empatía, manejo de emociones, trabajo en equipo, manejo de conflictos, innovador y creativo, etc.

Según Alcón, N. (2014). Menciona que las personas para poder dirigir una empresa o institución necesitan con capacidades y conocimientos basados en gestión con el propósito de adquirir habilidades y destrezas que puedan garantizar un adecuado manejo de competencias.

Carbajal (2017) Define que las habilidades directivas están conformadas por conocimientos y capacidades que posee un individuo para llevar a cabo funciones y coordinaciones de liderazgo en el rol de líder de un equipo de trabajo u organización.

Según el enfoque de gestión, la calidad involucra los procesos del rendimiento y la satisfacción del usuario. La calidad engloba las acciones y responsabilidades de una institución e involucra la intervención de todos los miembros, la calidad es la filosofía de toda la organización. Miyahira, Juan (2018) El desempeño laboral está fusionado con la calidad de prestación que brinda el trabajador, brindar una óptima calidad de servicio tiene como resultado un adecuado desempeño laboral, también es indispensable que todo el equipo de trabajo brinde un servicio de calidad. (García y Astudillo, 2020).

El desempeño laboral tiene que ser analizado en toda la estructura de su Desarrollo laboral de los trabajadores, dividiéndose en funciones que definan las dificultades necesarias en su desarrollo con la finalidad de tomar decisiones directivas y de tal manera lograr un óptimo desempeño laboral. Reyes (2018.)

Los directivos que cuentan con herramientas indispensables para dirigir una gerencia en salud son cada vez más necesarios. Sin embargo, según hallazgos por la OMS (2008) la mayoría de los directivos asumen este cargo cuando son designados, no teniendo conocimientos previos, indicando que para lograr un buen desempeño gerencial sus experiencias técnicas son suficientes

En el área de la salud los directivos que asumen este cargo es personal con estudios superiores pero que no están formados para un cargo de gerencia y la cual afecta la calidad de los servicios.

Ante esta problemática se suma que los directivos en las instituciones pública básicamente señalan que los problemas que se presentan se debe porque no todos tienen la capacidad de liderar una organización y es por ello que la situación se hace aún más compleja y teniendo en cuenta lo antes descrito se plantea la siguiente pregunta de investigación : ¿Cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.Cada respuesta permitirá dar entendimiento y plantear alternativas de solución con valor científico, impulsando que los directivos realicen un trabajo sostenido basado en conocimientos y técnicas que van a garantizar dentro de sus funciones las diferentes habilidades gerenciales y de tal forma se realice un trabajo con un adecuado desempeño laboral.

La presente investigación se justifica porque la problemática antes descrita persiste en muchas instituciones públicas sobre el desarrollo de las diferentes capacidades directivas, así como también el brindar un trabajo con una eficiente calidad del desempeño laboral habiéndose encontrado algunas deficiencias en directivos de la salud la cual limita el desarrollo institucional. En lo práctico, la investigación está justificada porque se considera oportuno para el sector de salud, así como también para la administración pública con la finalidad de brindar un adecuado manejo de las diferentes habilidades gerenciales que ofrece el directivo en la institución, considerando además la calidad del desempeño laboral, permitiendo ampliar conocimientos teóricos y establecer oportunidades para mejorar resultados de calidad.

Teóricamente, el estudio está justificado porque es de vital relevancia tener conocimiento sobre la problemática que persiste sobre las Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral como un planteamiento para el cambio y mejora en la institución en estudio, a través de información actualizada sobre las dos variables en estudio y de tal manera obtener sustento teórico y técnico de la actual investigación. Este estudio de investigación es importante motivo porque muchas instituciones no se le da la adecuada envergadura y las entidades por la cual se ha dejado de desatender problemas.

Para la justificación de la metodología el presente estudio está basado en la utilización de instrumentos con interrogantes formuladas para cada variable a ejecutar.

El objetivo general del estudio es: OG: Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. Consignando los siguientes objetivos específicos: OE1: Establecer la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y la dimensión Habilidades estratégicas con la calidad del desempeño laboral en una institución pública en Santiago de Chuco-2022. OE2: Establecer la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y la dimensión habilidades humanas con la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. OE3: Establecer la relación que existe entre las Habilidades gerenciales en la dimensión Habilidades técnicas con la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. OE4: Establecer la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral con dimensión Logro de Metas en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. OE5: Establecer la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral con la dimensión Relaciones Interpersonales en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. OE6: Establecer la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral y la dimensión Iniciativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. La hipótesis principal consignada al problema planteado es: HG: Existe relación significativa entre las Habilidades gerenciales con calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022 y las hipótesis específicas son: H1: La relación que existe entre las Habilidades gerenciales y la dimensión Habilidades estratégicas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. H2: La relación que existe entre las Habilidades gerenciales y la dimensión Habilidades humanas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. H3: La relación que existe en las Habilidades gerenciales con la dimensión Habilidades técnicas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. H4: La relación que existe en la calidad del desempeño laboral la dimensión logro de metas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022 H5: La relación que existe entre la calidad del desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-

2022.H6:La relación que existe entre la calidad del desempeño laboral y la dimensión Iniciativa es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.

## II- MARCO TEÓRICO

### 2.1- Antecedentes internacionales

Bermúdez (2018) realizó una investigación Capacidades directivas y el ejercicio laboral del personal de la universidad de Venezuela, estableció la relación de las habilidades directivas y el ejercicio docente, investigación descriptiva-correlacional de tipo no experimental, utilizó como instrumento de recolección de información encuesta a 55 docentes y 7 directivos. Concluyendo que existe una correlación entre ambas variables.

Arbeláez, y Mendoza, (2017) Realizó su investigación: Relación entre la gestión de gerentes con la satisfacción del cliente externo de los centros de salud en Ecuador, su finalidad es instituir el enlace de la gestión de los gerentes y la satisfacción del cliente externo, muestreo aleatorio con 9 directivos de centros de salud y 652 clientes externos, investigación cuantitativa, no experimental de estudio transversal de correlación, su estudio probó que la gestión tiene correlación con la satisfacción del cliente.

Buitrón (2020) en su tesis Satisfacción laboral y su vínculo con la responsabilidad organizacional de los docentes del instituto de Ecuador. Determinó coherencia de la satisfacción laboral y la responsabilidad organizacional, de diseño transeccional correlacional, con una muestra de 126 trabajadores, se utilizó fue la Teoría organizacional de Meyer y Allen, Se concluye que ambas variables tienen correlación directa con la antigüedad de los trabajadores.

Carbajal (2017) Realizo el presente estudio de Capacidades de Gestión para jefaturas de empresas en México, su objetivo fue presentar una catalogación de las Capacidades de gestión en los directivos de las empresas, de estudio descriptivo, explicativo, con base de la elaboración de un instrumento para examinar temas administrativos para el análisis de las tareas que desempeñan.

Pereda (2016) En su investigación de Análisis de las capacidades directivas de los empleados en el ámbito del sector público en Córdoba, su objetivo fue las competencias de gerencia más relevantes de los trabajadores , de estudio con enfoque cuantitativo de fase exploratoria llegando a un nivel

descriptivo con una muestra de 1363 trabajadores, teniendo como conclusión que las habilidades directivas son importantes las cuales son percibidas por los trabajadores para un eficiente desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

Reyes (2016) en su estudio Capacidades directivas y el progreso organizacional en los gerentes de la asociación de hoteles de Guatemala, determinó relación de las Capacidades directivas y el desarrollo organizacional de los gerentes, investigación descriptiva. Población fue 20 directivos, usó la entrevista y el instrumento para la recolección de información. El resultado que se obtuvo fue que, si existe relación con las dos variables en estudio, concluyó que para las empresas hoteleras es importante que los directivos se encuentren capacitados en gestión y las pongan en práctica en beneficio de la institución.

Naranjo (2015) En su estudio Competencias directorales de los jefes de las medianas compañías en Colombia, tiene como finalidad calificar las competencias gerenciales que tienen los jefes de las medianas compañías en Colombia, estudio exploratorio-descriptivo, la muestra fue de 786 trabajadores, teniendo como conclusión que los jefes que poseen un perfil de liderazgo racional y con un elevado nivel de estrés.

## 2.2.- Antecedentes Nacionales

Rojas (2021) En su estudio de Destrezas gerenciales y calidad de prestación del equipo de Salud con tareas administrativas en la red de salud Rioja, el objetivo del estudio fue definir el vínculo entre las Destrezas gerenciales y la calidad de prestación del equipo de salud que realizan tareas administrativas, considero como marco metodológico de investigación básica con diseño descriptivo correlacional, no experimental, con una población total de 552 trabajadores de salud y una muestra de 227 trabajadores. Dentro de los resultados. El estudio concluye que existe un enlace importante con el nivel de destrezas gerenciales y el nivel de calidad de prestación de los trabajadores. La correlación es de forma directa y con un grado alto, teniendo un coeficiente de la correlación del valor de 0.8.

Santillán (2021) En su estudio, Ejercicio laboral de los funcionarios de la municipalidad de Moyobamba, su objetivo fue establecer el ejercicio de los funcionarios de la municipalidad, estudio descriptivo, diseño no experimental, muestra de 60 funcionarios, uso un instrumento individual que consta de 3 dimensiones: productividad en la tarea, Conductas contraproducentes, rendimiento del entorno.

Gutiérrez (2020) En su estudio Capacidades gerenciales y gestión administrativa de la Red de Salud del Callao. Su objetivo fue establecer relación de las Capacidades directivas y la gestión administrativa de los integrantes del equipo gestión en los diferentes establecimientos de salud de la Red. Se utilizó el método deductivo, de nivel descriptivo -correlacional y con enfoque cuantitativo. Su muestra estuvo formada por 45 profesionales de la salud de los diferentes establecimientos. El estudio concluyo que las fundamentales capacidades directivas se identifican con la eficacia de la gestión administrativa.

Flores (2018) El presente estudio, Habilidades Directorales y predominio con el D e s e m p e ñ o Laboral del Personal de la Microred Paucarpata, Arequipa, su objetivo es conocer el grado de las habilidades directorales y del desempeño Laboral. Estudio cuantitativo, método hipotético - deductivo, tipo no experimental. Su muestra fue con un total de 130 trabajadores de la Microred. La finalidad del estudio es mejorar los procesos difíciles, incentivando la participación continua y activa del jefe y personal de salud de Paucarpata.



Flores (2018) El presente estudio, Habilidades Directorales y predominio con el Desempeño Laboral del Personal de la Microred Paucarpata, Arequipa, su objetivo es conocer el grado de las habilidades directorales y del desempeño Laboral. Estudio cuantitativo, método hipotético - deductivo, tipo no experimental. Su muestra fue con un total de 130 trabajadores de la Microred. La finalidad del estudio es mejorar los procesos difíciles, incentivando la participación continua y activa del jefe y personal de salud de Paucarpata.

Gonzales, S, León (2020) En su investigación Habilidades Directorales y el ejercicio profesional de la Dirección del área de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional, determinó la relación de las habilidades directorales con el ejercicio profesional de los profesionales, con una población de 326 trabajadores, y la muestra de 177 trabajadores. Con diseño no experimental descriptivo-correlacional. Se utilizó 2 instrumentos: habilidades directorales y del desempeño laboral, ambos instrumentos obtuvieron confiabilidades altas. Se encontró como resultados que el nivel de habilidades directorales es de 63.3% y el ejercicio profesional 8.4%. El estudio concluye que existe un vínculo directo entre las habilidades directorales y el ejercicio profesional.

Navarro (2017) En su estudio Competencias Directivas y Trabajo en Equipo en Gobiernos Regionales, determinó la relación entre Competencias Directivas y el Trabajo en Equipo en Gobiernos Regionales. Estudio de investigación básica, correlacional, enfoque cuantitativo y de tipo transversal, su población de 26 instituciones y la muestra de 26 trabajadores, para la recopilación de datos utilizo encuesta y de instrumento cuestionarios que fueron validados por expertos y determinó su confiabilidad con el método de Cronbach. Su conclusión fue que las competencias directivas y sus dimensiones influyen significativamente con la variable Trabajo en Equipo.

## 2.3.- Teorías vinculadas al tema

### 2.3.1.- Conceptos Generales Gerencia:

Callata (2017) Gerencia es ciencia y desarrollo social que involucra responsabilidad de una empresa e institución manejada efectiva y eficientemente, implica razones y decisiones para establecer los propósitos de una empresa además orienta, motiva y supervisa las intervenciones dentro de una empresa u organización.

Liang, Z. (2018) La Gerencia es un puesto que toma posesión quien se encuentra delante de una institución, organización o empresa y como tal tiene responsabilidades que cumplir motivo por la que se convierte en un eje principal de la empresa. Está relacionada con las capacidades y aptitudes de quien asume el puesto.

Galvan, J.(2018) La gerencia es el área que coordina el involucramiento de las personas que se responsabilizan en dirigir para dar cumplimiento a metas y objetivos establecidos utilizando los diferentes medios adecuadamente, el progreso o el fracaso empresarial está bajo la responsabilidad de la gerencia.

#### Gerente

Flores (2018) El gerente debe contar con habilidades que le permitan obtener metas realizadas en un clima laboral de confianza con el fin de asegurar que su empresa sea competente y la supervivencia de la misma, además también potenciar sus capacidades y el desempeño de sus trabajadores para afrontar el futuro de la empresa con éxito.

Rodríguez (2018) Gerente es aquella persona que planifica, supervisa y controla los recursos de una empresa o institución y se encuentran las diferentes funciones bajo su responsabilidad con el fin de brindar un servicio de calidad.

## Habilidad

Pérez (2020) Habilidad proviene del término latino *habilitas* y está relacionado con el talento o la aptitud para desenvolverse en una tarea designada. La persona que tiene habilidad llega a realizar en gratitud a sus destrezas con un nivel de competencia para la culminación de metas.

Dentro del ámbito laboral se relaciona con las habilidades del trabajador. Siendo las más relevantes en un profesional son el liderazgo, creatividad, destrezas de tipo mecánico y son las que determinan la competencia y eficacia de una empresa o institución.

### **2.3.2 . Variable 1: Habilidades Gerenciales**

Fanelli, S. (2020), Establece que la habilidad procede del término latino *habilitas* y hace mención a la capacidad, la destreza o la disposición para llevar a cabo alguna función, y el término *gerencia* se utiliza para designar a un grupo de personas capacitadas que se encargue de guiar temas de una organización, dirigir los recursos internos, verificar las metas y objetivos de la organización.

Lizama. (2021). Las habilidades gerenciales son el soporte de la administración pública, son conductuales y tienen características particulares que la diferencian de otras destrezas administrativas

Las habilidades gerenciales constituyen un conjunto de acciones que los individuos desempeñan y que logran el cumplimiento de ciertas metas, que depende del cumplimiento de las personas. Los individuos pueden enseñar, limitar, ejercer o superar las habilidades y hace que se distinguir de las prácticas organizacionales tales como "reclutar de manera selectiva" o realizar actividades cognitivas tales como "trascender al miedo un directivo eficaz debe dotarse de las diferentes habilidades para lograr alcanzar sus objetivos propuestos.

Lozano, C. (2017) Considera que las habilidades gerenciales tienen un rol importante en toda empresa u organización, están relacionadas con los aspectos de la tecnología, el entorno económico, manejo de indicadores, procesos de trabajo entre otros.

### **2.3.3 . Importancia de las Habilidades Gerenciales**

Huaripata, K, Linares, K (2018) Las habilidades gerenciales de un funcionario se evidencia en los resultados que tiene su gestión. Es por ello que el desarrollo y uso adecuado de las habilidades gerenciales se hace necesario. Un gerente debe estar preparado para afrontar y asumir diferentes situaciones favorables y difíciles de una empresa.

Actualmente los organismos están siendo sometidos a una conducción y estructura organizacional que pueda perseverar y garantizar eficazmente a un entorno complejo, calificado y competitivo de constante cambio. Esta situación impulsa a las empresas para que funcionen en un entorno de globalización y es así que los directivos deben contar con conocimientos indispensables para lograr el desarrollo de los procesos de manera óptima.

En conclusión, las empresas de todos los sectores deben estar dirigidas y administradas por un gerente que sea conocedor de las diferentes variaciones que suceden frecuentemente, del avance de la tecnología, aumento de sus capacidades y de una conducción del recurso humano que necesita ser integrado con las determinaciones que decida la institución. Es así que las instituciones necesitan desarrollar una dirección innovadora y constante transformación y así pueda lograr la misión y la visión estipulada por la institución.

Los gerentes deben estar en constante formación académica con la finalidad de asumir cambios y dirigir en su totalidad su empresa.

Es por tal causa que un directivo debe mantener un entorno con un clima dinámico, resultados óptimos lo cual transmite a su equipo de trabajo el logro de sus objetivos planteados. Lo relevante de esta conducta es que generalmente los directivos tienden a focalizarse en los obstáculos del cambio.

Por lo antes mencionado, es de vital importancia contar con ciertas habilidades directivas para un desempeño eficiente, sin implicar el nivel de jerarquía que

asuma en la institución. Además, cabe precisar que la combinación de las habilidades que debe adquirir un directivo varía según el contexto que se desarrolle la institución mezcla de habilidades.

#### **2.3.4. Dimensiones de las Habilidades Gerenciales**

Sacsarasa, I. (2018) afirman que hay tres tipos de habilidades gerenciales: Estratégicas, Humanas y Técnicas. La importancia de las habilidades antes mencionadas es distinta según los niveles de la organización.

**Dimensiones Estratégicas.** Significa formular nuevas ideas y conceptos, entendiendo las relaciones abstractas y solucionar problemas de forma eficaz.

Estas habilidades están relacionadas con las competencias del directivo para la toma de decisiones incorporando diferentes opiniones y poder adelantarse a eventos próximos. Los integrantes de la habilidad estratégica son: Anticipar, Desafiar, Interpretar y Decidir. Los líderes estratégicos deben ser hábiles para descubrir el campo y lograr una conciliación con las personas que tienen diferentes opiniones. Para mejorar esta habilidad se debe registrar las enseñanzas adquiridas de las decisiones.

**Dimensiones Humanas.** Santillan, R. (2021) Considera a la habilidad de interaccionar de manera efectiva con las demás personas. Un directivo, interacciona y colabora primordialmente con el personal a su cargo.

Los directivos y gestores utilizan capacidades para alcanzar lo relevante de su equipo de trabajo para comunicar, propiciar y dirigir, incentivando a un ambiente de trabajo fundamentado en responsabilidad, trabajo participativo y reconocer los propósitos de la empresa.

**Dimensiones Técnicas:** Madrigal, B. (2009) Define como la capacidad para poder utilizar los recursos en beneficio propio y para la institución con la finalidad de cumplir funciones para enfrentar obstáculos que se presentan diariamente en una institución; por este motivo, es importante tener un perfil profesional capaz para asumir el puesto con responsabilidad.

En estas habilidades se manifiesta la comprensión y experiencia en la labor, utilización de estrategias o el uso de equipos y materiales que son propios a la labor que realiza. Consisten generalmente en el conocimiento y la experiencia que tiene el líder para dirigir los procedimientos de la institución. Implica el conocimiento y capacidades en ciertos procedimientos, métodos o herramientas inherentes al cargo o área específica que desempeña.

### 2.3.5. Desempeño Laboral

Pérez (2019) Define al desempeño como el acto y la consecuencia de realizar, ejecutar una obligación, desempeñar una actividad, dedicarse a una tarea, suele aplicarse de acuerdo al rendimiento de una persona en su ambiente de trabajo o académico. Se refiere al nivel que puede obtener, por medio de la destreza, habilidad y a su perseverancia.

Pastor,A.(2018), La evaluación y valoración del desempeño de los trabajadores se ha transformado en una pieza clave y principal para las instituciones en la actualidad, sin embargo, si comparamos con otros tiempos, podremos percibir que la empresa ha venido desarrollándose con el pasar del tiempo, observamos cómo los métodos de evaluación medición en el transcurso de la historia se han convertido en indispensables. En el siglo XX los métodos de evaluación utilizados fueron cada vez más competentes. Las empresas iniciaron a evaluar sus habilidades y competencias solicitadas para designación de cargos, asimismo analizaron cuantitativamente el rendimiento de sus colaboradores. Posteriormente la indagación y documentación, será manejada para ejecutar los distintos perfiles, así como también el desempeño de los empleados.

Según Vera, M. (2017) Afirma que: El conocimiento se refiere que la persona debe tener los puntos de vista conceptuales y prácticos para poder alcanzar y ejecutar un trabajo, parte importante se determina en los objetivos, la misión, planes y estrategias, propuestas de la institución y el área.

### 2.3.6. Dimensiones del desempeño laboral

El desempeño Laboral tiene las siguientes Dimensiones según Moquillaza (2015) Logro de Metas: Precisaron que las labores de un profesional principalmente están relacionadas entre el cumplimiento de metas y propósitos del establecimiento es el resultado del esfuerzo de las diferentes actividades y estas pueden ser personales como el intelecto y las capacidades del ámbito. Asimismo, el esfuerzo

que el trabajador acepte es el resultado de su motivación y que se mantendrá funcional hasta el término del cumplimiento de metas.

Según Montagut (2020), el logro de metas se refleja en el anhelo de aumentar, obtener y evidenciar las competencias de acuerdo a criterios, así como también la tarea en sí misma que sería el máximo potencial individual para dicha tarea.

Es fundamental tener conocimiento de los propósitos y metas de cada institución para poder darles cumplimiento, si nuestras metas son claras y se cuenta con las herramientas necesarias.

### ➤ **Relaciones interpersonales**

Zam, S. (2018) precisaron que las conducciones de los integrantes del equipo de trabajo deben considerarse necesidades importantes propias de cada persona, como la comunicación y el respeto. Los trabajadores también cubren otras necesidades al realizar un trabajo en equipo con la finalidad de percibir recompensa de la institución que no conseguiría por sus propios medios.

Rios, C. (2018) afirman que las Relaciones Interpersonales son aquellas que se constituyen al menos entre dos personas y son parte fundamental de la vida en sociedad. Esto significa que, en todo entorno sociocultural, una persona convive con otras lo que le faculta conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

### ➤ **Iniciativa**

El desarrollo de funciones está sujeto a la capacidad del éxito en la culminación de obligaciones, alcanzando objetivos y metas, la iniciativa, liderazgo y la toma de decisiones logran un grado de producción óptima, alcanzando el bienestar del cliente. Bateman y Snell (2009) La iniciativa para dar cumplimiento a las diferentes tareas de los trabajadores es importante debido en base a eso cada trabajador debe aceptar responsabilidades que favorecen y benefician a la institución.



## ➤ **Cualidades del desempeño laboral**

Flores (2008) afirma que las cualidades corresponden a los conocimientos y capacidades de un individuo para que demuestren durante el desempeño de su trabajo.

Adaptabilidad: Ser efectivo en los puestos y ambientes designados.

Comunicación: Capacidad de emitir sus ideas de forma clara y precisa. Iniciativa:

Intervenir en los hechos para lograr con los propósitos y metas

Conocimientos: Está vinculado con el intelecto profesional de los empleados.

### **Desempeño Laboral:**

Guzmán (2017) plantea que los métodos para la evaluación de desempeño se clasifican según lo que se mide en el trabajador: cualidades, comportamientos y logros.

A.- Métodos basados en cualidades: Mide algunas cualidades en el trabajador como fiabilidad, liderazgo, que la institución estima de importancia para el logro de metas, si sus características no son de acuerdo al puesto que asume el resultado puede ser un fracaso.

B.-Método de escalas combinadas: Es la modificación del método de escala básica. En la cual evalúan 3 descripciones básicas de cada cualidad: mayor, medio o menor.

C.-Métodos basados en las conductas: permiten que el trabajador sea identificado inmediatamente al alejarse de la escala, se desarrollan para poder establecer. Estos métodos se desarrollan para especificar que tareas deben y no deben realizar en el puesto asumido.

D.- Método de incidente crítico: Está ligado con el comportamiento del trabajador evaluado, cuando origina un éxito o fracaso, su ventaja es que abarca todo el periodo de evaluación y es así que se puede posibilitar la autoevaluación del trabajado.

### III.- METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación:

##### 3.1.1. Tipo de la investigación

Tipo de estudio aplicada, tiene como objeto solucionar problemas específicos y prácticos de las instituciones o la sociedad. Este tipo de investigación permite obtener nuevos aprendizajes que perfecciona los procesos de un servicio. Su principal objetivo es solucionar situaciones reales, está relacionado con la información de tipo básica debido a que se origina del resultado y desarrollo de la misma Rus, E. (2020).

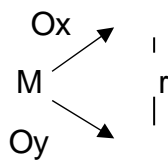
##### 3.1.2. Diseño de la investigación:

Estudio no experimental, transversal y de correlación simple.

La finalidad es mantener las variables de acuerdo a la forma que se presentan sin ser modificadas y luego analizarlas. Además, también los estudios de investigación utilizan el diseño correlacional para verificar si existe enlace entre dos variables. Navarro, Y. (2019) A continuación, tenemos el esquema del diseño:

Figura 1

*Diseño de la investigación*



Dónde

M: Trabajadores de una institución de salud en Santiago de Chuco.

Ox: Habilidades gerenciales

Oy: Calidad de desempeño laboral: Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### Definición conceptual

Variable 1: Habilidades Directivas: Vera (2017) Definió como las competencias indispensables para poder conducir una institución o empresa, se componen de factores de eficiencia y ejecución en los diferentes sectores laborales, estas habilidades son muy valorizadas en quienes asumen cargos que involucran liderazgo y coordinaciones.

#### Variable 2: Calidad de desempeño Laboral

El desempeño laboral se está relacionado con la calidad del servicio o del empleo que desempeña el empleado en una institución o empresa. Aquí intervienen sus competencias profesionales y habilidades interpersonales, las cuales repercuten en los resultados de la organización o empresa.

Robbins y Coulter (2010) propuso “La importancia de establecer metas, impulsando el comportamiento y mejora del desempeño laboral.

#### Definición operacional

##### Variable 1: Habilidades Gerenciales

En esta variable se analizó 3 dimensiones: Habilidades Estratégicas, Habilidades Humanas y Habilidades Técnicas, utilizando un cuestionario realizado por el estudiante y estuvo conformado por 15 preguntas.

##### Variable 2: Calidad de Desempeño Laboral

La variable estuvo conformada por 3 dimensiones: Competencia de Calidad Técnica, Competencia de Calidad Humana y Competencia de Calidad operativa y su medición fue con la aplicación de un cuestionario realizado por el estudiantes y compuesto por 15 preguntas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo.**

#### 3.3.1. Población:

Tamayo. (2012) Determina a la población como el grupo de elementos del estudio, la cual debe cuantificarse para un estudio definido, El universo debe quedar establecido desde que se inicia la investigación y también específico incluyendo todos los componentes que forman parte de la misma. La población estuvo asignada con 80 trabajadores de una institución de salud en Santiago de Chuco.

#### Criterios de inclusión

- ✓ Trabajadores que laboran en la institución de salud de Santiago de Chuco.
- ✓ Tiempo de antigüedad en el trabajo mayor de 6 meses
- ✓ Personal de ambos sexos.

#### Criterios de exclusión

- ✓ Personal que no acepte participar.
- ✓ Personal que tenga vacaciones.

#### 3.3.2. Muestra

Es la selección significativa de una población en estudio y una cantidad precisa para la obtención de resultados válidos. La muestra estuvo conformada por 80 trabajadores de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.

#### 3.3.3. Muestreo

Ayudan a elegir temas que sean respaldados en su información. Basada en la facilidad del individuo y la inmediatez del investigador (Otzen y Manterola, 2017). Se usó el muestreo censal, considerándose a los trabajadores de la población.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es un método que genera datos y que se utiliza con mucha frecuencia en el campo que estudia las sociedades humanas y que también se ha propagado en la investigación científica, para convertirse en una actividad habitual en la que en algún momento todos participamos. Las encuestas son necesarias para obtener datos y discusión social en los diferentes ámbitos, como en el ámbito profesional y en el sector de la investigación aplicada, para comprender mejor los fundamentos y aplicación de la misma.

El cuestionario: Se utiliza para recopilar información que está constituido por preguntas, párrafos o frases que se une con los demás compartiendo diversos temas de la vida de las personas, el orden de las preguntas debe seguir un orden lógico, dependiendo de cada situación. (López y Fachelly,2015)

En el presente estudio de investigación los cuestionarios fueron realizados con las 3 dimensiones de ambas variables, con preguntas cerradas de 5 alternativas de respuesta, utilizando la escala de Likert.

Para la variable 1 de habilidades gerenciales; el cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones: habilidades estratégicas, habilidades humanas y habilidades técnicas, se aplicó el cuestionario estuvo compuesto por 15 preguntas con la escala de Likert. La confiabilidad del instrumento mostró un alfa de Cronbach de 0,806 y fue validado mediante juicio de expertos.

Para la variable 2 de calidad de desempeño laboral; el cuestionario estuvo conformado por 3 dimensiones: logro de metas, relaciones interpersonales e iniciativa, se aplicó el cuestionario compuesto por 15 preguntas con la escala de Likert. La confiabilidad del instrumento mostró un alfa de Cronbach de 0,815 y fue validado mediante juicio de expertos.

### **3.5. Procedimientos**

Para la investigación en estudio se llevó a cabo los siguientes procedimientos:

Se recopiló datos relacionados con el tema a investigar priorizando los más actuales.

Se realizó el diseño de la metodología.

Se determinó: muestra, técnica e instrumentos. Aplicación de la prueba piloto.

Autorización de la institución donde se llevó a cabo el estudio.

Aplicación de cuestionarios con previa autorización.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Estadística descriptiva, se utilizó una base de datos, donde se asignó la numeración concedió del 1 al 5 en cada una de las alternativas de las preguntas y las sumatorias según dimensiones y variables, además también se utilizó el programa SPSS versión 25 para el cálculo de los niveles de cada variable, Estadística inferencial: se empleó la prueba de correlación de Pearson, utilizando el mismo para contrastar las pruebas de hipótesis

### **3.7. Aspectos éticos**

Con el fin de proteger la información se tomaron en cuenta los siguientes criterios:

- ✓ Consentimiento informado: se tuvo en cuenta que los trabajadores colaboran voluntariamente.
- ✓ Selección equitativa de la población: La población fue elegida relacionándola con el estudio en investigación.
- ✓ Participación disponible: los trabajadores tuvieron la libertad de participar por voluntad propia
- ✓ Respeto: todos los trabajadores que participaron en el estudio fueron tratados con respeto y además protegiéndose su integridad y anonimato.

#### IV.- RESULTADOS

Tabla 1.

#### Habilidades Gerenciales y La Calidad del Desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022

Nivel de Habilidades gerenciales	Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Malo	4	5.0%	0	0.0%	4	5.0%
Regular	0	0.0%	76	95.0%	76	95.0%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Tau-b de Kendall = 1.0 p = 0.03 < 0.05

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

De la tabla 1, se puede apreciar que el 95% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tienen regular nivel de habilidades gerenciales y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel malo de habilidades gerenciales y malo en calidad de desempeño laboral. Por otro lado, se identificó que existe una asociación perfecta y directa (Tau-b de Kendall = 1) entre el nivel de habilidades gerenciales y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. (p = 0.03 < 0.05)

**Tabla 2.**

**Habilidades Estratégicas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

Nivel de Habilidades Estratégicas	Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Malo	0	0.0%	2	2.5%	2	2.5%
Regular	4	5.0%	74	92.5%	78	97.5%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

$$T \text{ u-b de Kendall} = -0.037p = 0.232 > 0.05$$

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

La tabla 2, muestra que el 92.5% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tienen nivel regular en la dimensión de habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel regular en la dimensión habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y nivel malo en calidad de desempeño laboral. Asimismo, se identificó que existe una asociación baja e inversa (Tau-b de Kendall = -0.037) entre la dimensión de las habilidades estratégicas y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. (p = 0.232 > 0.05)



**Tabla 3.**

**Habilidades Humanas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

Habilidades Humanas	Nivel de Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular			
	n	%	n	%	n	%
Malo	4	5.0%	1	1.3%	5	6.3%
Regular	0	0.0%	75	93.8%	75	93.8%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>
Tau-b de Kendall = 0.089				p = 0.03 < 0.05		

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

La tabla 3 evidencia que 93.8% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión habilidades humanas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación alta positiva (Tau-b de Kendall = 0.089), siendo esta asociación estadísticamente significativa ( $p = 0.03 < 0.05$ ).

**Tabla 4.**

**Habilidades Técnicas de las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

Nivel de Habilidades técnicas	Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Malo	3	3.8%	2	2.5%	5	6.3%
Regular	1	1.3%	74	92.5%	75	93.8%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Tau-b de Kendall = 0.052    p = 0.069 > 0.05

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

La tabla 4 indica que 92.5% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión habilidades técnicas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación moderada positiva (Tau-b de Kendall = 0.052), pero esta asociación no resultó estadísticamente significativa (p = 0.069 > 0.05).

**Tabla 5.**  
**Calidad desempeño laboral y la dimensión logro de metas en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

Logro de metas	Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Malo	0	0.0%	2	2.5%	2	2.5%
Regular	4	5.0%	74	92.5%	78	97.5%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Tau-b de Kendall = -0.037 p = 0.232 > 0.05

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

El 92.5% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión logro de metas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación muy baja e inversa (Tau-b de Kendall = -0.037), pero esta asociación no resultó estadísticamente significativa ( $p = 0.232 > 0.05$ ), evidenciándose en la tabla 5.

**Tabla 6.**  
**Calidad desempeño laboral y la dimensión relaciones interpersonales en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

Relaciones interpersonales	Nivel de calidad de desempeño laboral				Total	
	Malo		Regular		n	%
	n	%	n	%		
Malo	4	5.0%	1	1.3%	5	6.3%
Regular	0	0.0%	75	93.8%	75	93.8%
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>

Tau-b de Kendall = 0.089   p = 0.03 < 0.05

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

Un 93.8% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión relaciones interpersonales y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación muy alta y positiva (Tau-b de Kendall = 0.089), siendo esta asociación estadísticamente significativa ( $p = 0.03 < 0.05$ ), como muestra la tabla 6.

**Tabla 7.**  
**Calidad desempeño laboral y la dimensión iniciativa en una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022**

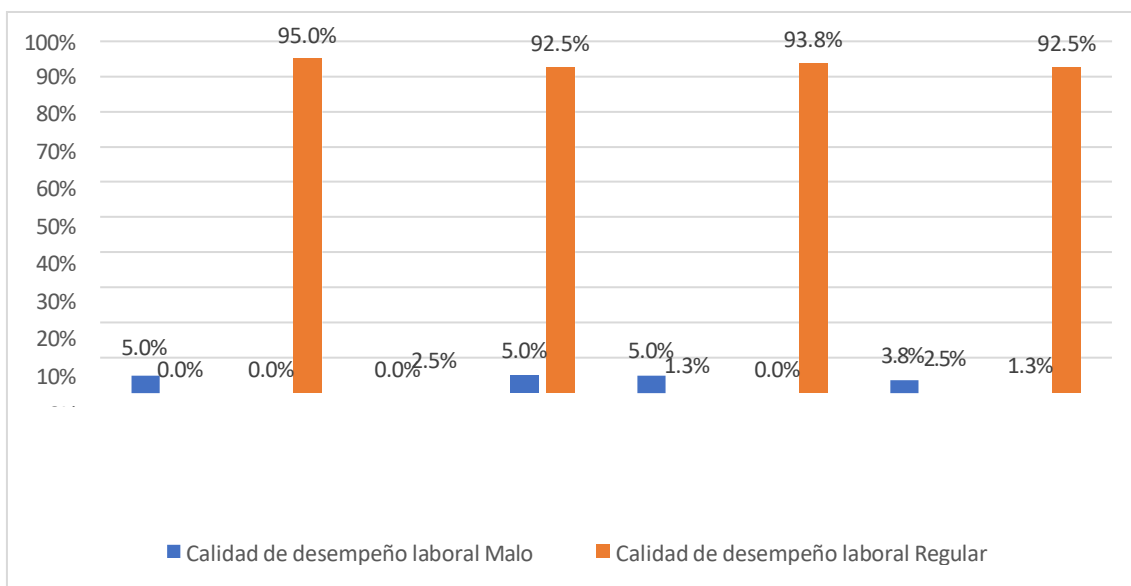
Iniciativa	Nivel de calidad de desempeño laboral					Total	
	Malo		Regular		n		%
	n	%	n	%			
Malo	3	3.8%	2	2.5%	5	6.3%	
Regular	1	1.3%	74	92.5%	75	93.8%	
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5.0%</b>	<b>76</b>	<b>95.0%</b>	<b>80</b>	<b>100.0%</b>	

Tau-b de Kendall = 0.052 p = 0.069 > 0.05

Fuente: Encuesta a Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco

Un 92.5% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión iniciativa y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación moderada positiva (Tau-b de Kendall = 0.052), no siendo esta asociación estadísticamente significativa ( $p = 0.069 > 0.05$ ), como muestra la tabla 7.

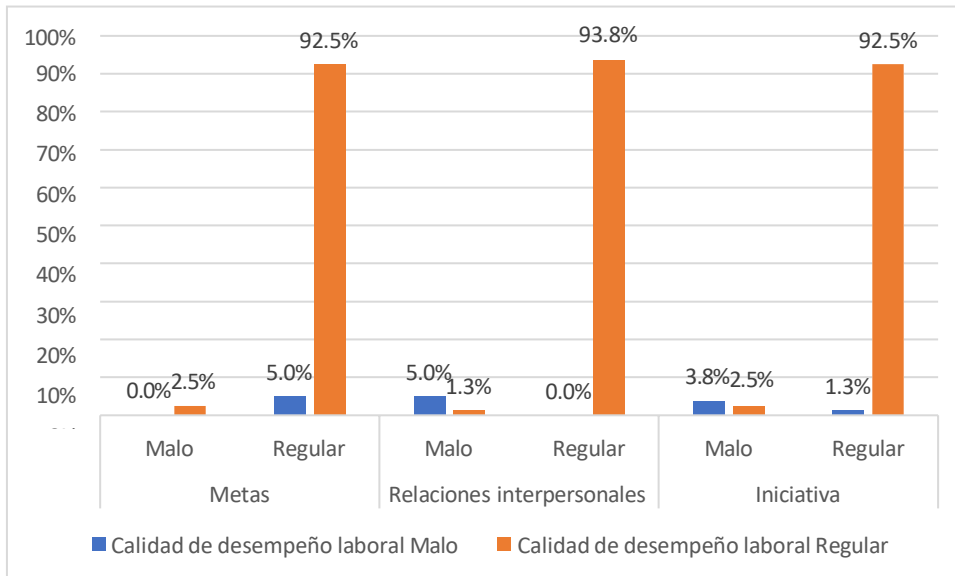
Figura1. Nivel de habilidades gerenciales y sus dimensiones con la calidad del desempeño laboral en el Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco.



Malo	Regular	Malo	Regular	Malo	Regular	Malo	Regular
5.0%	95.0%	0.0%	92.5%	5.0%	93.8%	3.8%	92.5%
Nivel de Habilidades gerenciales		Nivel de Habilidades Estratégicas		Nivel de Habilidades Humanas		Nivel de Habilidades técnicas	

La figura 1 evidencia que tanto en las habilidades gerenciales como en las dimensiones de esta variable sobresale el nivel regular de calidad de desempeño laboral.

Figura 2. Nivel de Calidad desempeño laboral y sus dimensiones en el Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco, 2022



La figura 2 muestra que tanto en la calidad de desempeño laboral y sus dimensiones de esta variable sobresalen el nivel regular.

## V.- DISCUSIÓN

El presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación de las habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.

De los resultados obtenidos se puede apreciar que el 95% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tienen regular nivel de habilidades gerenciales y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel malo de habilidades gerenciales y malo en calidad de desempeño laboral, se identificó que existe una asociación perfecta y directa (Tau-b de Kendall = 1) entre el nivel de habilidades gerenciales y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. ( $p = 0.03 < 0.05$ ) Las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la gestión sanitaria de los trabajadores de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022. Sin embargo Pereda (2016), concluye que las habilidades gerenciales constituyen una ventaja competitiva ya que el entorno laboral actual es cambiante y de alta exigencia y que además son percibidas por los trabajadores para un eficiente desempeño laboral en sus puestos de trabajo.

Las organizaciones públicas requieren de líderes entrenados y con habilidades directivas, que garanticen una mejor atención o servicio. Hellriegel (2009, p.4) también indica que la esencia laboral es dinámica, ya que ahora no sólo se percibe a una persona por su inteligencia, sino también por su capacidad para manejarse y administrar a sus colaboradores. Las organizaciones suponen que la persona es inteligente y que cuenta con los conocimientos técnicos necesarios para desempeñar su cargo. Contratan a las personas porque consideran que éstas ya poseen las habilidades directivas que las conducirán a un desempeño notable. Nuestra investigación muestra solo existe nivel regular tanto en Habilidades gerenciales como en calidad de desempeño laboral.

Nuestro estudio además demuestra que el 92.5% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tienen nivel regular en la dimensión de



habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel regular en la dimensión habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y nivel malo en calidad de desempeño laboral. Asimismo, se identificó que existe una asociación baja e inversa (Tau-b de Kendall = -0.037) entre la dimensión de las habilidades estratégicas y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. ( $p = 0.232 > 0.05$ ) Por su parte, Vera (2016) determinó que existe una relación Rho de Spearman de 0,907 entre las variables gerenciales y desarrollo organizacional con un nivel de correlación alta, significativa y positiva. Por lo tanto, el mejoramiento de las habilidades gerenciales (conceptuales, técnicas y humanas) favorece el desarrollo de las organizaciones. Sus resultados evidencian que el 92% de enfermeras tienen un alto nivel de habilidades gerenciales mientras que en el presente trabajo sólo el 43.8% (28 decisores) tienen un alto nivel de habilidades gerenciales. La diferencia en este estudio se debe a que en la institución de salud en Santiago de Chuco red de salud la designación de jefes y gerentes no se realiza a través de concurso público de méritos. Es un cargo adicional a las labores asistenciales, se da sin remuneración diferenciada, sin programas de capacitación, sin evaluación periódica y está sujeta a los cambios políticos; por esta razón el 92.5% (74 trabajadores) tienen nivel regular en habilidades estratégicas, además también el 93.8% del personal tiene regular nivel en la dimensión habilidades humanas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación alta positiva (Tau-b de Kendall = 0.889), siendo esta asociación estadísticamente significativa ( $p = 0.03 < 0.05$ ). Además, el 92.5% del personal tiene regular nivel en la dimensión habilidades técnicas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación moderada positiva (Tau-b de Kendall = 0.052), pero esta asociación no resultó estadísticamente significativa ( $p = 0.069 > 0.05$ ). Finalmente, este trabajo de investigación determinó una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco, mostrando claramente que las habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral tienen limitaciones y la mayoría del personal encuestado solo logran un nivel regular y malo

Siendo necesario realizar investigaciones de nivel explicativo en la Provincia de Santiago de Chuco, ya que nuestros indicadores de salud no son favorables a pesar de los esfuerzos técnicos y financieros del estado.

## VI.- CONCLUSIONES

1.- Las habilidades gerenciales en un 95% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco, tienen regular nivel de habilidades gerenciales y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel malo de habilidades gerenciales y malo en calidad de desempeño laboral. Por otro lado, se identificó que existe una asociación perfecta y directa entre el nivel de habilidades gerenciales y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. ( $p = 0.03 < 0.05$ )

2.- Las habilidades gerenciales en la dimensión habilidades estratégicas tienen el 92.5% un nivel regular del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco y nivel regular de calidad de desempeño laboral; además de un 5% presentó un nivel regular en la dimensión habilidades estratégicas de las habilidades gerenciales y nivel malo en calidad de desempeño laboral. Asimismo, se identificó que existe una asociación baja e inversa (Tau-b de Kendall = -0.037) entre la dimensión de las habilidades estratégicas y el nivel de calidad de desempeño laboral, siendo esta asociación estadísticamente significativa. ( $p = 0.232 > 0.05$ )

3.-Las habilidades gerenciales en la dimensión habilidades humanas tienen el 93.8% del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación alta positiva (Tau-b de Kendall = 0.089), siendo esta asociación estadísticamente significativa ( $p = 0.03 < 0.05$ ).

4.- Las Habilidades gerenciales en dimensión habilidades técnicas tienen del personal asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco tiene regular nivel en la dimensión habilidades técnicas y regular nivel de calidad de desempeño laboral. Por otro lado, al analizar la asociación de ambas variables de estudio se identificó una asociación moderada positiva (Tau-b de Kendall = 0.052), pero esta asociación no resultó estadísticamente significativa ( $p = 0.069 > 0.05$ )

## **VII. RECOMENDACIONES**

1.- La institución de salud en Santiago de Chuco propondrá a la oficina de recursos, la gestión del talento humano por competencias, a través de la selección adecuada de jefes y gerentes brindando las condiciones laborales mínimas y sujeto a evaluaciones periódicas motivo por la que las habilidades gerenciales se relacionan de manera significativa con la gestión en salud.

2. La institución de salud en Santiago de Chuco realizara la propuesta a la oficina de capacitación para incluir talleres de habilidades estratégicas dirigido a jefes y gerentes con la finalidad de favorecer el auto nocimiento y manejo de estrés personal debido que las habilidades humanas se relacionan de manera significativa con la gestión en salud.

3.-La institución de salud en Santiago de Chuco realizará la propuesta a la oficina de capacitación incluir habilidades humanas dirigido a jefes y gerentes; para propiciar la motivación y un mejor manejo de conflictos en sus centros de trabajo ya que las habilidades humanas se relacionan de manera significativa en la gestión de salud.

4.- La institución de salud en Santiago de Chuco realizara la propuesta para incluir talleres de habilidades técnicas dirigido a jefes y gerentes; enfatizando el trabajo en equipo ya que las habilidades técnicas se relacionan significativamente con la gestión en salud.

5.-Se recomienda a los directivos, mejorar la calidad del desempeño laboral, para de esta manera favorecer el normal desarrollo de las actividades laborales. Es preciso en ese sentido, definir estrategias donde se promueve las diferentes dimensiones de la calidad del desempeño laboral con la finalidad de brindar un servicio de calidad a los usuarios.

## REFERENCIAS

1. Alcón, N. (2014). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las Escuelas Básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes (Tesis de Maestría. Universidad de Venezuela.  
<http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf?>
2. Arrascue-, I, Podestá, E. (2021). (2021) Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Rev. Fac. Med. Hum. vol.21 no.2 Lima abr-jun 2021.  
<http://dx.doi.org/10.25176/rfm.v21i2.3715>
3. Arbeláez, G, Mendoza, P. (2017) Relación entre gestión del director y satisfacción del usuario externo en centros de salud de un distrito del Ecuador. (Tesis de Maestría) Ecuador.  
DOI: <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i2.13197>.
4. Bermúdez, E. (2015). Habilidades directivas y desempeño laboral del personal docente en Educación Básica Primaria. Tesis de grado, Universidad Rafael Urdaneta.  
<http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/9219-15-08512.pdf>.
5. Buitrón, K. (2020) Compromiso organizacional y satisfacción laboral, en un grupo de docentes de una universidad del sector educativo en lima. Tesis para optar el grado académico de maestro en psicología del trabajo y las organizaciones. Lima, Perú.
6. Callata, L. (2017). Dimensiones de Motivación y Productividad Laboral en los trabajadores del Municipio de la Joya, Arequipa, 2017. (Tesis Maestría, Universidad San Agustín de Arequipa  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4565/PScacalm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
7. Carbajal, M. (2017). Habilidades Gerenciales y Clima Organizacional en la Unidad Territorial Cusco del Programa Nacional Cuna Más – Año 2017  
<https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstre/hand/20.500.12727/662/BUITR>
8. Fanelli, S., Lanza, G. A. (2020). Competencias directivas en organismos públicos: la perspectiva de los profesionales sanitarios.  
<https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>.
9. Flores, R. (2018) Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata. (Tesis Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)  
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstrhandle/UNSA/7160/ADMflqurl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
10. Galván, J.E. (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 César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan\\_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galvan_bj.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

11.- García, Y & Astudillo, J. (2020). Desempeño laboral y calidad del servicio en la Municipalidad Distrital de Corrales, Provincia de Tumbes, 2019. [Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Tumbes].

<http://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/2381>.

12.- Gonzales, S., León, R.& Sánchez, V. (2020). El desempeño laboral y calidad de servicio del personal administrativo en el Hospital Regional de Pucallpa,2019. [Tesis Licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]

Repositorio.Unu.Edu.Pe/Handle/UNU/4219.

13.- Gutiérrez, L. (2020) Habilidades gerenciales y gestión administrativa en los equipos de gestión administrativa en los equipos de gestión de la red de salud ventanilla, (Tesis doctoral). Universidad Nacional del Callao –Perú.

<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5323/GUTIERREZ%20CAMPOS%20LUIS%20JESUS%20FCS%20DOCTORADO%202020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

14.- Hernández, E. (2020). Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. Rev. Cubana Enfermer vol.36 no.4 Ciudad de la Habana oct.-dic. 2020.

<http://orcid.org/0000-00019022-1381>

15.- Iram F. (2019) Dimensiones de la calidad del servicio en el cuidado de la salud: una revisión sistemática de la literatura, International Journal for Quality in Health Care.

[/doi.org/10.1093/intqhc/mzy125](https://doi.org/10.1093/intqhc/mzy125).

16.-Liang, Z., Howard, P. (2018). Desarrollo y validación de competencias de gestión de servicios de salud. Revista de organización y gestión de la salud, 157–175.

<https://doi.org/10.1108/JHOM-06-2017-0120>

17.- Huaripata, K. y Linares, M. (2018). Percepción de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de la empresa de transporte y comunicaciones Arvak, Trujillo, Perú. (Tesis Maestría Universidad Privada del Norte).pdf (upn.edu.pe).

18.-Lizama, V., (2021). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>.

19. Lozano, C. J. (2017). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público – 2016.Lima, Perú. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo)

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6532>

20. Miyahira, J. (s.f.). Revista Médica Herediana. Recuperado el 23 de mayo del 2019 <http://www.scielo.org.pe/pdf/rmh/v12n3/v12n3e1.pdf>.

21. Martins, J, Isouard, G. y Freshman, B. (2019). Dimensión humana de la gestión de los servicios de salud. Revista de salud australiana: una publicación de la asociación De Hospitales de Australia. <https://doi.org/10.1071/AH17063>.
22. Moquillaza Uribe, Maritza Estefanía (2015). El nivel de motivación laboral de los docentes y su impacto en la calidad de su desempeño profesional en institutos de educación superior tecnológica de la ciudad de Ica, año 2013. (une.edu.pe).
23. Massimino, B., & Gray, J. (2017). Culture, Collaboration, and Confidentiality Performance: An Inter-organizational Investigation. Academy of Management Proceedings, 2017(1) <https://doi.org/10.5465/ambpp.2017.17009abstract>.
24. Martín. (2015). Influencia de la estabilidad laboral en el desempeño del trabajador de enfermería. Estudio realizado en el Hospital Nacional de Chimaltenango, Guatemala, enero – mayo 2015. Quetzaltenango, Guatemala: [Tesis para obtener el grado de maestro en gestión de servicios de salud de la Universidad Rafael Landívar].
25. Naranjo, R. (2015) Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia Pensamiento & Gestión, núm. 38, enero-junio, 2015, pp. 19-146 Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.  
file:///C:/Users/ADVANCE/Downloads/64639792008.pdf
26. Navarro, V. (2017). Habilidades gerenciales y trabajo en equipo de los Gobiernos Regionales – Perú 2017 (Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.) [https://repositorio.uc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17411/Navarro\\_%C3%91VDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17411/Navarro_%C3%91VDL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
27. Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. y Hinostroza, M. (2018) Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria. Revista Venezolana de gerencia. [http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36354/AC\\_N%c3%ba](http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36354/AC_N%c3%ba).
28. Pereda, J. (febrero 2016). Análisis de las Habilidades Directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba (Tesis Doctoral). Universidad de Córdoba <http://hdl.handle.net/10396/13398>.
29. Pastor, A. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017. [Tesis Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3466>.
30. Reyes, K (2016) Habilidades gerenciales y desarrollo Organizacional, Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la asociación de Hoteles de Quetzaltenango. [Tesis de Maestría, Universidad de México <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseor/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>].

34. Ríos, C. (2018). Roles gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión 2017. Huacho, Perú: [Tesis Maestría, Universidad José Faustino Sánchez Carrión.] <https://helvia.uco.es/xmlui/handle/10396/13398>.
35. Rojas, S. (2021) Habilidades gerenciales y calidad de servicio del personal asistencial con labores administrativas en la red de salud Rioja, Tesis para obtener el grado académico de maestra [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84264/Rojas\\_V:39f?sequence=8&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84264/Rojas_V:39f?sequence=8&isAllowed=y).
36. Rodríguez, G. (2018). Habilidades gerenciales hospitalaria: Cómo Desarrollar una gestión administrativa exitosa. <http://www.munayi.edu.ec/wpcontent/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>.
37. Romero, D. (2018). Habilidades gerenciales y desarrollo humano de los colaboradores de la Municipalidad de Lima, 2018 (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Perú. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2186/TM%20ADGp%203887%20R1%20%20Romero%20Perez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
38. Sacsara, E. (2018). Las habilidades directivas y su relación con la calidad de vida laboral en centros asistenciales de Essalud –Microred La Oroya (Tesis Doctoral). Universidad Nacional Del Centro del Perú, Huancayo <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/5502>.
39. Sánchez, B. (2017). Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila. Machala, Ecuador: Tesis para la obtención del grado de Magister en Enfermería Clínico Quirúrgico de la Universidad Técnica de Machala.
40. Salazar. (2019). Aplicación de un Programa Educativo en la modificación de Habilidades Directivas de Enfermeras Jefes de l 86 Hospital Nacional Carlos Alberto Seguín Escobedo – Essalud-2017 (Tesis doctoral). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/8133>.
41. Solís, Z. (2017). Clima organizacional en los trabajadores del Hospital de baja complejidad Vitarte, 2013. [Tesis de Maestría] Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesSolis\\_chz.pdf?seq](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesSolis_chz.pdf?seq).
42. Santillan, R. (2021). Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino, 2017 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/.12692/8864?localeattribute=es>
43. Salas, R. (2010). Propuesta de estrategia para la evaluación del Desempeño laboral de los médicos en Cuba. Educación Médica Superior. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)
- 44.- Tamayo y Tamayo (2003). El proceso de investigación científica. México: Editorial Limusa.



45. Tafur, M (2017) Habilidades directivas y cambio organizacional en el Programa nacional de saneamiento rural del ministerio de vivienda construcción y saneamiento– 2016. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8888->
47. Vera, M (2017) Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo-Lima]  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9020/Vera\\_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=)
- 48.- Zam, S. (2018). Relaciones interpersonales en el clima laboral de la universidad tecnológica del Chocó Diego Luis Córdoba. CES Derecho, 9(1)<https://doi.org/10.21615/cesder.9.1.2>.
49. Whetten, A.&Cameron S. (2011). Desarrollo de habilidades di 40 . Octava edición. Pearson Educación, México.

**ANEXO 1**
**MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**Título: Habilidades Gerenciales y la Calidad del Desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>VARIABLES – DIMENSIONES E INDICADORES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre las Habilidades Gerenciales y la Calidad del Desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022?	<b>Objetivo general:</b> Determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y La Calidad del Desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022	<b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre las Habilidades Gerenciales con la Calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022	Las habilidades gerenciales son el soporte de la administración pública, son conductuales y tienen características particulares que la diferencian de otras destrezas administrativas. Anapan(2019)	<b>V1:</b> Habilidades Gerenciales <b>D1: Habilidades Estratégicas</b> I1: Capacidad de organizar y estructurar I2: Innovador y creativo I3: Mentalidad y planificación estratégica I4: Manejar complejidades I5: Eficacia	<b>Método general:</b> Deductivo <b>Método específico:</b> Científico <b>Tipo de investigación:</b> Aplicada Correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No transversal <b>Esquema:</b> Dónde: M = Muestra O1=Habilidades Gerenciales O2 = Calidad del desempeño Laboral. <b>Población y muestra (cuantificada)</b> Población: 80 profesional de la institución de salud en Santiago de Chuco.

Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis específicas			
<p>¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Estratégicas con la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Estratégicas con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p>	<p>¿La relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Estratégicas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p>			<p>Muestra: 80 profesional de la institución de salud en Santiago de Chuco.</p> <p><b>Técnicas e Instrumentos de recolección de datos</b> Cuestionario para medir las Habilidades Gerenciales Cuestionario para medir Calidad del desempeño Laboral.</p>
<p>¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Humanas con la Calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Humanas con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p>	<p>La relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Humanas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p>		<p><b>D2: Habilidades Humanas</b></p> <p>I2,1: Mantener relaciones afectivas I2,2: Manejo de conflictos I2,3: Trabajo en equipo I2,4: Liderazgo I2,5: Toma de decisiones</p>	

<p>¿Qué relación existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Técnicas con la Calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre las Habilidades Gerenciales en la dimensión Habilidades Técnicas con la Calidad del desempeño Laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.</p>	<p>La relación que existe entre las Habilidades Gerenciales y la dimensión Habilidades Técnicas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p>		<p><b>D3: Habilidades Técnicas</b></p> <p>I3,1: Uso de tecnología I3,2: Uso de manuales y procedimientos I3,3: Conocimiento y cumplimiento de leyes. I3,4: Manejo de seguridad I3,5: Conocimiento de equipos y herramientas.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la calidad del desempeño laboral con la dimensión logro de metas en una institución de Salud en Santiago de Chuco-2022?</p>	<p>Establecer la relación que existe entre la calidad del desempeño laboral y la dimensión Logro de Metas en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.</p>	<p>La relación que existe entre la calidad del desempeño laboral y la dimensión Logro de Metas es significativa en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022</p> <p>La relación que</p>		<p><b>V2: Calidad del desempeño Laboral</b></p> <p><b>D4: Logro de Metas</b></p> <p>I4,1: Fiabilidad I4,2: Profesionalidad I4,3: Credibilidad I4,4: Seguridad I4,5: Responsabilidad</p>	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE EDICIÓN
V1: HABILIDADES GERENCIALES	Las Habilidades Gerenciales hacen referencia a las herramientas técnicas o la propiedad con que se ejecuta algo, conocido como destreza, que posee una persona para ejecutar determinada tarea." Arroyo, 2012, p. 35	Esta variable se analizó por medio de 3 dimensiones son: Habilidades Estratégicas, Habilidades Humanas y Habilidades Técnicas	D1:Habilidades Estratégicas	I1: Capacidad de organizar y estructurar I2: Innovador y creativo I3: Mentalidad y planificación estratégica I4: Manejar complejidades I5: Eficacia	Ordinal
			D2: Habilidades Humanas  D3: Habilidades Técnicas	I2,1: Mantener relaciones afectivas I2,2: Manejo de conflictos I2,3: Trabajo en equipo I2,4: Liderazgo I2,5: Toma de decisiones  I3,1: Uso de tecnología I3,2: Uso de manuales y procedimientos I3,3: Conocimiento y cumplimiento de leyes. I3,4: Manejo de seguridad I3,5: Conocimiento de equipos y herramientas	

<p>V2 :</p>	<p>La Calidad del desempeño Laboral, es el resultado de la comparación de las expectativas o deseos del cliente frente a un proveedor y sus percepciones con respecto al servicio recibido. Otárola .2007,p.20</p>	<p>Esta Variable se operacionalizo por medio de 3 dimensiones son: Logro de Metas Relaciones Interpersonales Iniciativa</p>	<p>D1: Logro de Metas</p> <p>D2: Relaciones Interpersonales</p> <p>D3: Iniciativa</p>	<p>I1,1: Fiabilidad I1,2: Profesionalidad I1,3:Credibilidad I1,4: Seguridad I1,5: Responsabilidad</p> <p>I1,1: I1,2: I1,3: I1,4: I1,5:</p> <p>I2,1: Cortesia I2,2: Confidencialidad I2,3:Comunicación I2,4:Comprensión I2,5: Valores</p>	<p>Ordinal</p>
-------------	--	---	---	--	----------------

**ANEXO 3**  
**Cuestionario sobre Habilidades Gerenciales**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como objetivo recoger información valiosa sobre HABILIDADES GERENCIALES. La información que de él se obtenga será utilizada con fines de investigación y absolutamente confidencial, siendo indispensable que conteste la totalidad de los ítems con total sinceridad.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

**INSTRUCCIONES:**

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto al tipo de respuesta que considere:

1: Nunca, 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre y 5: Siempre

<b>PREGUNTAS</b>	<b>NUNCA</b>	<b>CASI NUNCA</b>	<b>A VECES</b>	<b>CASI SIEMPRE</b>	<b>SIEMPRE</b>
1.-¿Orienta a la cultura Organizacional en beneficio de la institución?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
2.- ¿Supervisa, orienta, motiva y hace seguimiento al desempeño del equipo de trabajo?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3.-¿Posee direccionalidad y estan abiertos nuevos enfoques?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4.-¿Tiene capacidad de autorregulación y de adaptación a las condiciones cambiantes, tanto internas como externas?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.-¿Considera que posee amplia experiencia en las funciones que realiza?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6.- ¿Tiene habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con los demás trabajadores?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.-¿Genera varias alternativas para la solución de problemas?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8.- ¿Tiene habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.- ¿Tiene habilidad para fijar objetivos, metas y crear visión al futuro?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10.-¿Toma decisiones consensuadas y acertadas?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11.- ¿Cuenta con amplios conocimientos de softwar y herramientas informáticas?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12.- ¿Hace uso de manual y procedimientos para la ejecución de tareas específicas?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.- ¿Conoce sobre el cumplimiento de leyes en el ámbito laboral?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14.- ¿Conoce sobre los requisitos del cumplimiento de la seguridad en el trabajo?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.- ¿Conoce el funcionamiento de equipos y herramientas que manejan en su institución?	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>

Gracias por su colaboración

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE HABILIDADES GERENCIALES

### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

Caso	N		%
	Válido	80	100.0
Excluidos <sup>a</sup>	0	.0	
Total	80	100.0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,806	15

### BAREMACION

VARIABLE / DIMENSIÓN	ítems	Mín.	Máx.	Rango	Malo	Regular	Bueno
<b>V1: Habilidades gerenciales</b>	15	15	75	61	15-35	36-55	56-75
D1: Habilidades estratégicas	5	5	25	21	5-11	12-18	19-25
D2: Habilidades humanas	5	5	25	21	5-11	12-18	19-25
D3: Habilidades técnicas	5	5	25	21	5-11	12-18	19-25
<b>V2: Calidad de desempeño laboral</b>	15	15	75	61	15-35	36-55	56-75



**ANEXO 4**
**Cuestionario sobre Calidad del Desempeño Laboral**

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación y tiene como objetivo recoger información valiosa sobre CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL. La información que de él se obtenga será utilizada con fines de investigación y absolutamente confidencial, siendo indispensable que conteste la totalidad de los ítems con total sinceridad.

Se agradece por anticipado tu valiosa participación.

**INSTRUCCIONES:**

Debes marcar con absoluta objetividad con un **aspa (X)** en la columna que correspondiente de cada una de las interrogantes.

Antes de responder, por favor tener en cuenta lo siguiente respecto al tipo de respuesta que considere:

1: Nunca, 2: Casi Nunca; 3: A veces; 4: Casi Siempre y 5: Siempre

PREGUNTAS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1.- ¿Realiza un trabajo transparente donde logra obtener el respaldo de los trabajadores?	1	2	3	4	5
2.-¿Utiliza sus capacidades intelectuales para organizar el trabajo en equipo y dar cumplimiento a metas de la institución?	1	2	3	4	5
3.-¿Demuestra que tiene conocimientos de los proyectos y sigue los procesos establecidos?	1	2	3	4	5
4.-¿Toma riesgos y acepta las consecuencias, consciente de como su actuar influye con otras personas?	1	2	3	4	5
5.-¿Concretiza y cumple tareas, procesos o proyectos designados según el tiempo, recursos y espacio establecido?	1	2	3	4	5
6.-¿Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas de su entorno laboral?	1	2	3	4	5
7.-¿Comparte información que es de su conocimiento a terceras personas que podría afectar a la institución?	1	2	3	4	5
8.-¿Tiene la capacidad de poder transmitir información de manera clara?	1	2	3	4	5
9.- ¿Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía con su equipo de trabajo?	1	2	3	4	5
10.- ¿Logra manejar sus valores y principios al interactuar con las demás personas sin hacer diferencias?	1	2	3	4	5

11.- ¿Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna ,guardando relación con lo esperado en su cargo?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

12.-¿Atiende y resuelve en forma oportuna y apropiada los diversos problemas laborales, según su cargo?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

13.-¿Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos institucionales?	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

14.-¿Organiza el trabajo para el logro de metas y acepta responsabilidad de sus propias acciones?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

15.-¿Involucra a las demás personas del equipo de trabajo en el cumplimiento de objetivos ,destacando las potencialidades de todos?	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

Gracias por su colaboración

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CALIDAD DEL DESEMPEÑO LABORAL

### RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE CASOS

	N		%
Caso	Válido	80	100.0
s	Excluido <sup>a</sup>	0	.0
	Total	80	100.0

- a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15



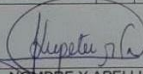
ANEXO 5

Validación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento Habilidades Gerenciales

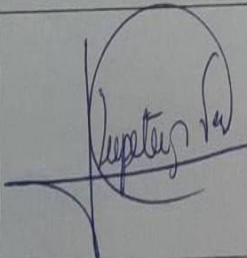
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
						RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEMES		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEMES Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades Gerenciales	Habilidades Estratégicas	Capacidad de organizar y estructurar	¿Usted orienta a la cultura Organizacional en beneficio de la institución?			X	X	X	X					
		Imnovador y creativo	¿Usted supervisa, orienta, motiva y hace seguimiento al desempeño del equipo de trabajo?			X	X	X	X					
		Mentalidad y planificación estratégica	¿Posee direccionalidad y están abiertos nuevos enfoques?			X	X	X	X					
		Manejar complejidades	¿Usted tiene capacidad de autorregulación y de adaptación a las condiciones cambiantes, tanto internas como externas?			X	X	X	X					
		Eficacia	¿Considera que posee amplia experiencia en las funciones que realiza?			X	X	X	X					

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMES	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Habilidades Humanas		Mantener relaciones afectivas	¿Tiene habilidad para comunicarse de forma oral y escrita con los demás trabajadores?			X	X	X	X					
		Manejo de conflictos	¿Usted genera varias alternativas para la solución de problemas?			X	X	X	X					
		Trabajo en equipo	¿Tiene habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo?			X	X	X	X					
		Liderazgo	¿Tiene habilidad para fijar objetivos, metas y crear visión al futuro?			X	X	X	X					
		Toma de decisiones	¿Usted toma decisiones consensuadas y acertadas?			X	X	X	X					
Habilidades Técnicas		Uso de tecnología	¿Cuenta con amplios conocimientos de software y herramientas informáticas?			X	X	X	X					
		Uso de manuales y procedimientos	¿Hace uso del manual y procedimientos para la ejecución de tareas específicas?			X	X	X	X					
		Conocimiento y cumplimiento de leyes	¿Conoce sobre el cumplimiento de leyes en el ámbito laboral?			X	X	X	X					
		Manejo de seguridad	¿Conoce sobre los requisitos del cumplimiento de la seguridad en el trabajo?			X	X	X	X					
		Conocimiento de equipos y herramientas	¿Conoce el funcionamiento de equipos y herramientas que manejan en su institución?			X	X	X	X					

  
 NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR




## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir las habilidades gerenciales		
Objetivo del Instrumento	Niveles de las habilidades gerenciales en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022		
Aplicada a la muestra participante	Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.		
Nombre y Apellido del Experto	Lupita del Carmen Moncada Vera	DNI N°	40883653
Título Profesional	Lic. Enfermería	Celular	998419572
Dirección Domiciliaria	Mz. L3 Lote 3 avenida Víctor Raúl Haya de la Torre Urbanización San Andrés 5ta etapa -Trujillo		
Grado Académico	Magister en Salud Pública y el Desarrollo Humano		
Firma		Lugar y Fecha	22/06/2022

**Validación de Juicios de expertos**
**Certificado de validez de contenido del instrumento Calidad del Desempeño Laboral**

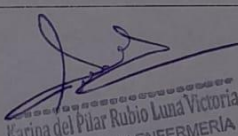
VARIABLE	INDICADOR	DESCRIPCIÓN	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN												OBSERVACIONES VÍO RECOMENDACIONES		
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA DIMENSIÓN DE REFERENCIA					
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO	
Calidad de desempeño laboral	Logro de metas	Fiabilidad	¿Usted realiza un trabajo transparente donde logra obtener el respaldo de los trabajadores?							X		X		X				
		Profesionalidad	¿Utiliza usted sus capacidades intelectuales para organizar el trabajo en equipo y dar cumplimiento a metas de la institución?						X		X		X		X			
		Credibilidad	¿Demuestra usted, que tiene conocimientos de los proyectos y sigue los procesos establecidos?						X		X		X		X			
		Seguridad	¿Toma riesgos y acepta las consecuencias, consciente de como su actuar influye con otras personas?						X		X		X		X			
		Responsabilidad	¿Concretiza y cumple tareas, procesos o proyectos designados según el tiempo, recursos y espacio establecido?						X		X		X		X			

Relaciones Interpersonales	Cortesía	¿Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas de su entorno laboral?							X		X		X		X		
	Confidencialidad	¿Comparte información que es de su conocimiento a terceras personas que podría afectar a la institución?							X		X		X		X		
	Comunicación	¿Tiene la capacidad de poder transmitir información de manera clara?							X		X		X		X		
	Comprensión	¿Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía con su equipo de trabajo?							X		X		X		X		
	valores	¿Logra manejar sus valores y respetar al interactuar con las demás personas sin hacer diferencias?							X		X		X		X		
Iniciativa	Proactividad	¿Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su cargo?							X		X		X		X		
	Oportunidad	¿Usted atiende y resuelve en forma oportuna y apropiada los diversos problemas laborales, según su cargo?							X		X		X		X		
	Continuidad	¿Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos institucionales?							X		X		X		X		
	Productividad	¿Organiza el trabajo para el logro de metas y acepta responsabilidad de sus propias acciones?							X		X		X		X		
	Respeto a los demás	¿Involucra a las demás personas del equipo de trabajo en el cumplimiento de objetivos, destacando las potencialidades de todos?							X		X		X		X		

  
 Patricia Ruiz Luna Vizcarra  
 CATEDRATA EN ENFERMERIA  
 N.º 000073

NOMBRE Y APELLIDO DEL EVALUADOR

**FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

<b>Nombre del Instrumento</b>	Cuestionario aplicado para medir de la calidad del desempeño laboral		
<b>Objetivo del Instrumento</b>	Niveles de la calidad del desempeño laboral en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022		
<b>Aplicada a la muestra participante</b>	Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.		
<b>Nombre y Apellido del Experto</b>	Karina del Pilar Rubio Luna Victoria	<b>DNI N°</b>	401432721
<b>Título Profesional</b>	Lic. Enfermería	<b>Celular</b>	345233335
<b>Dirección Domiciliaria</b>	Calle Salaverry N°520-Trujillo		
<b>Grado Académico</b>	Gestión de los servicios en Salud		
<b>Firma</b>	 Karina del Pilar Rubio Luna Victoria LICENCIADA EN ENFERMERÍA C - 0 080973	<b>Lugar y Fecha</b>	22/06/2022

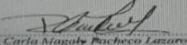


Validación por juicio de expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento Habilidades Gerenciales

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN																OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACION ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA					
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
Habilidades Gerenciales	Habilidades Estratégicas	Capacidad de organizar y estructurar	¿Usted orienta a la cultura Organizacional en beneficio de la institución?							X		X		X		X				
		Innovador y creativo	¿Usted supervisa, orienta, motiva y hace seguimiento al desempeño del equipo de trabajo?																	
		Mentalidad y planificación estratégica	¿Posee direccionalidad y están abiertos nuevos enfoques?							X		X		X		X				
		Manejar complejidades	¿Usted tiene capacidad de autorregulación y de adaptación a las condiciones cambiantes, tanto internas como externas?							X		X		X		X				
		Eficacia	¿Considera que posee amplia experiencia en las funciones que realiza?							X		X		X		X				

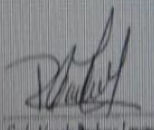
Habilidades Humanas	Mantener relaciones afectivas	¿Tiene habilidad para comunicarse de toma oral y escrita con los demás trabajadores?							X		X		X		X		
	Manejo de conflictos	¿Usted genera varias alternativas para la solución de problemas?							X		X		X		X		
	Trabajo en equipo	¿Tiene habilidad para realizar y promover el trabajo en equipo?							X		X		X		X		
	Liderazgo	¿Tiene habilidad para fijar objetivos, metas y crear visión al futuro?							X		X		X		X		
	Toma de decisiones	¿Usted toma decisiones consensuadas y acertadas?							X		X		X		X		
Habilidades Técnicas	Uso de tecnología	¿Cuenta con amplios conocimientos de software y herramientas informáticas?							X		X		X		X		
	Uso de manuales y procedimientos	¿Hace uso del manual y procedimientos para la ejecución de tareas específicas?							X		X		X		X		
	Conocimiento y cumplimiento de leyes	¿Conoce sobre el cumplimiento de leyes en el ámbito laboral?							X		X		X		X		
	Manejo de seguridad	¿Conoce sobre los requisitos del cumplimiento de la seguridad en el trabajo?							X		X		X		X		
	Conocimiento de equipos y herramientas	¿Conoce el funcionamiento de equipos y herramientas que manejan en su institución?							X		X		X		X		

  
 Carla Magaly Pacheco Lazaro  
 ABOGADA  
 C.A.L. 9259

NOMBRE Y APELLIDO DEL  
 EVALUADOR



## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

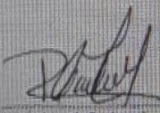
Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir las habilidades gerenciales		
Objetivo del Instrumento	Niveles de las habilidades gerenciales en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022		
Aplicada a la muestra participante	Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.		
Nombre y Apellido del Experto	Carla Magaly Pacheco Lázaro	DNI N°	46264925
Título Profesional	Abogada	Celular	970295512
Dirección Domiciliaria	URB. LOS CEDROS MZ. A LOTE 21.		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTION PUBLICA		
Firma	 Carla Magaly Pacheco Lázaro ABOGADA CALL. 6229	Lugar y Fecha	22/06/2022





## FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Validación de Juicios de expertos Certificado de validez de contenido del  
instrumento Calidad del Desempeño Laboral

Nombre del Instrumento	Cuestionario aplicado para medir la Calidad del desempeño laboral.		
Objetivo del Instrumento	Niveles de calidad del desempeño <u>laboral</u> en una institución de salud en Santiago de Chuco-2022		
Aplicada a la muestra participante	Personal Asistencial de una institución de salud en Santiago de Chuco-2022.		
Nombre y Apellido del Experto	Carla Magaly Pacheco Lázaro	DNI N°	46264925
Título Profesional	Abogada	Celular	970295512
Dirección Domiciliaria	URB. LOS CEDROS MZ. A LOTE 21.		
Grado Académico	MAESTRA EN GESTION PUBLICA		
Firma	 Carla Magaly Pacheco Lázaro ABOGADA CALLI 8229	Lugar y Fecha	22/06/2022

ANEXO 8

Habilidades Gerenciales sps25.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Habilidades	var	var	var
22	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	45.00			
23	3	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	3	3	4	49.00			
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48.00			
25	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	48.00			
26	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	48.00			
27	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	42.00			
28	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00			
29	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	37.00			
30	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47.00			
31	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	39.00			
32	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	44.00			
33	4	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	40.00			
34	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	4	4	41.00			
35	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	44.00			
36	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00			
37	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	38.00			
38	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	34.00			
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47.00			
40	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48.00			
41	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00			
42	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	45.00			
43	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	48.00			
44	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	47.00			
45	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	4	47.00			
46	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	42.00			
47	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00			
48	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	38.00			
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47.00			
50	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	39.00			
51	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	43.00			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Uncode ACTIVADO Ocas

Habilidades Gerenciales sps25.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Habilidades	var	var	var
52	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	41.00			
53	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	43.00			
54	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	43.00			
55	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	44.00			
56	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	37.00			
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	45.00			
58	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	34.00			
59	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	47.00			
60	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	48.00			
61	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00			
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00			
63	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	48.00			
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	48.00			
65	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	47.00			
66	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41.00			
67	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00			
68	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	38.00			
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	47.00			
70	2	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	38.00			
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	42.00			
72	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	3	3	3	39.00			
73	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	43.00			
74	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	44.00			
75	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	44.00			
76	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	38.00			
77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45.00			
78	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	35.00			
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47.00			
80	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	5	3	3	51.00			

Vista de datos Vista de variables

Calidad de desempeño laboral spss25.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Suma	var	var	var	var
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	45.00				
2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	3	48.00				
3	3	4	3	3	5	2	5	3	3	3	4	3	4	3	4	52.00				
4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	49.00				
5	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	42.00				
6	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	5	4	46.00				
7	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	38.00				
8	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00				
9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	38.00				
10	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	46.00				
11	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	37.00				
12	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	42.00				
13	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	41.00				
14	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	45.00				
15	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	43.00				
16	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00				
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	36.00				
18	3	3	2	2	2	2	2	3	5	3	3	4	3	3	3	47.00				
19	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	34.00				
20	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	46.00				
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	46.00				
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00				
23	3	4	3	3	3	2	3	3	5	3	4	3	2	3	3	45.00				
24	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	49.00				
25	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	4	48.00				
26	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	4	48.00				
27	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42.00				
28	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	46.00				
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47.00				
30	3	2	2	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	39.00				

Vista de datos Vista de variables

Calidad de desempeño laboral spss25.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Suma	var	var	var	var
52	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	41.00				
53	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	4	43.00				
54	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	43.00				
55	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	3	2	3	4	44.00				
56	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	44.00				
57	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	37.00				
58	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	45.00				
59	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	34.00				
60	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	47.00				
61	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	48.00				
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	46.00				
63	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	45.00				
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	48.00				
65	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	48.00				
66	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	4	4	47.00				
67	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	41.00				
68	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45.00				
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	38.00				
70	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	47.00				
71	3	3	3	2	3	2	2	2	4	3	2	4	3	3	2	38.00				
72	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	42.00				
73	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	4	4	43.00				
74	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	44.00				
75	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	44.00				
76	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	38.00				
77	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	45.00				
78	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	35.00				
79	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	47.00				
80	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	3	3	51.00				

Vista de datos Vista de variables



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, HENRY VILLACORTA VALENCIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y la calidad del desempeño laboral de una institución de salud en Santiago de Chuco – 2022", cuyo autor es CHACON CRUZ MONICA JULISSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
HENRY VILLACORTA VALENCIA <b>DNI:</b> 17860116 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2982-3444	Firmado electrónicamente por: HVILLACORTAV16 el 11-08-2022 09:30:59

Código documento Trilce: TRI - 0367685