



**Universidad César Vallejo**

**ESCUELA DE POSGRADO PROGRAMA  
ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias  
laborales de los trabajadores de salud del hospital Jorge Voto  
Bernales, Santa Anita, 2024**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Ccoyllo Medina, Liz America (orcid.org/0009-0005-6368-0511)

**ASESORAS:**

Dra. Ancaya Martínez, Maria del Carmen Emilia (orcid.org/0000-0003-4204-1321)

Dra. Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Publicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2024



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024", cuyo autor es CCOYLLO MEDINA LIZ AMERICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13%, 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.

LIMA, 07 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ANCAYA MARTINEZ MARIA DEL CARMEN EMILIA DNI: 10352960 ORCID: 0000-0003-4204-1321	Firmado electrónicamente por: MANCAYAM el 07- 08-2024 22:17:28

Código documento Trilce: TRI - 0854011





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, CCOYLLO MEDINA LIZ AMERICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
LIZ AMERICA CCOYLLO MEDINA DNI: 41774048 ORCID: 0009-0005-6368-0511	Firmado electrónicamente por: LACCOYLLOC el 07- 08-2024 13:05:55

Código documento Trilce: TRI - 0854012

### **Dedicatoria**

Dedico este trabajo a mi familia por el apoyo constante y la comprensión de las horas de estudio que requiero este trabajo, por darme ánimos y todo el apoyo que necesite.

## **Agradecimiento**

Agradezco primero a Dios por permitirme seguir día a día para cumplir mis metas, A todas aquella personas que contribuyeron con mi investigación, a mis asesores de la Universidad cesar vallejo y a los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, por su apoyo en la recolección de datos.

## Índice de contenidos

	Pág.
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del/os autor/es	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	22
V. CONCLUSIONES	27
VI. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	29
ANEXOS	34

## ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
Tabla 1	Prueba de normalidad para la distribución de los resultados	19
Tabla 2	Resultados de prueba de hipótesis general	20
Tabla 3	Resultados de prueba de hipótesis específica 1	20
Tabla 4	Resultados de prueba de hipótesis específica 2	20
Tabla 5	Resultados de prueba de hipótesis específica 3	21
Tabla 6	Resultados de prueba de hipótesis específica 4	21

## ÍNDICE DE FIGURAS

		Pág.
Figura 1	Distribución de frecuencia de la variable 1	15
Figura 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 1	16
Figura 3	Distribución de frecuencia de la variable 2	17
Figura 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 2	18



## Resumen

El ODS que aporta a la investigación es el ODS 3 que busca mejorar la situación de la salud y el acceso de toda la población, asimismo el objetivo del estudio fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024. La metodología fue mediante un método hipotético deductivo, con el diseño no experimental y nivel correlacional, participaron 100 trabajadores de salud. La recolección de datos fue a través de la encuesta y el uso de 2 cuestionario. Los resultados evidenciaron que el 14,0% de los encuestados presentan habilidades gerenciales en un nivel bajo, el 59,0% un nivel medio y el 27,0% un nivel alto, asimismo el 16,0% de los encuestados presentan un desarrollo de competencias laborales en un nivel malo, el 49,0% un nivel regular y el 35,0% un nivel bueno. Finalmente se concluyó que existe una relación directa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud, según el Rho de Spearman de 0.750 con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

**Palabras clave:** Competencias laborales, trabajadores de salud, habilidades gerenciales.

## **Abstract**

The SDG that contributes to the research is SDG 3 that seeks to improve the health situation and access of the entire population, also the objective of the study was to determine the relationship between managerial skills and the development of work competencies of health workers of the Jorge Voto Bernales Hospital, Santa Anita, 2024. The methodology was through a hypothetical deductive method, with a non-experimental design and correlational level, 100 health workers participated. Data collection was through the survey and the use of 2 questionnaires. The results showed that 14.0% of the respondents have management skills at a low level, 59.0% at a medium level and 27.0% at a high level, likewise 16.0% of the respondents have a development of work competencies at a bad level, 49.0% at a regular level and 35.0% at a good level. Finally, it was concluded that there is a direct relationship between managerial skills and the development of work competencies of health workers, according to Spearman's Rho of 0.750 with a significance of 0.000 less than 0.05, with which the alternative hypothesis was approved and the null hypothesis was rejected.

**Keywords:** Work competencies, health workers, management skills.

## I. INTRODUCCIÓN

El estudio de las habilidades gerenciales en relación con el desarrollo de competencias es importante porque son esenciales para el desarrollo de la calidad de atención en las instituciones prestadoras de salud esto acorde a la Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 de las Naciones Unidas Salud y Bienestar, que busca aportar a la mejoría de la situación de la salud y el acceso a ella para todos los individuos, pero para ello es necesario que las instituciones mejoren el manejo gerencial y el desarrollo de sus profesionales para que exista un mayor acceso y calidad en sus servicios.

Por otro lado en tiempos más simples, los médicos, enfermeras y otros cuidadores de pacientes trabajaban de forma independiente y manejaban sus propios asuntos administrativos en tiempos más simples. Sin embargo, la consolidación de los proveedores de atención médica, las expectativas cambiantes de los pacientes y la creciente complejidad de la facturación y el reembolso hacen que sea imposible administrar un centro de atención médica mientras se practica la medicina (Case Western Reserve University, 2023).

Newsweek y Statista publicaron una nueva edición del ranking Best Healthcare Organizations, los principales hospitales del mundo, clasificados por países y en función del número de recomendaciones internacionales recibidas en una encuesta, tras un análisis de 2.300 hospitales de todo el mundo. El país con la mayor cantidad de hospitales seleccionados fue Estados Unidos, con 420, mientras que Israel y Singapur tenían cada uno 10 hospitales. En Colombia, la Fundación Valle de Lili se clasificó en el lugar 162 de las 250 mejores fundaciones, siendo la Clínica Mayo, la Clínica Cleveland y el Hospital General de Massachusetts las fundaciones más destacadas de Estados Unidos (Diario La República, 2023).

Asimismo, hay alrededor de 9 millones de enfermeros en Latinoamérica, lo que representa más del 56% del personal de salud (HRH). Estos profesionales son importantes en el servicio de salud y su promoción con acceso para su público, incluido la prevención de enfermedades, la gestión y la educación. Sin embargo, con el propósito de lograr los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y promover la salud para todos, es necesario invertir en estos profesionales (Organización Panamericana de la Salud, 2022).

A nivel nacional, la Defensoría del Pueblo comenzó a monitorear los centros de salud de mayor preocupación y constató que sus instalaciones estaban gravemente dañadas debido a la falta de mantenimiento y el envejecimiento de la infraestructura, situaciones que amenazan la seguridad en el servicio que se brinda a la población, además, se encontró una falta de profesionales médicos. Asimismo, La mayoría de los centros de salud necesitan ginecólogos y pediatras, sin importar la categoría, dependiendo de sus necesidades, así como radiografías para apoyar el diagnóstico (Defensoría del Pueblo, 2022).

Además, en Perú no hay expertos en el sector público. Puede ser porque los salarios de los profesionales senior no son atractivos o no hay suficientes oportunidades de capacitación para estos puestos. Por lo tanto, este trabajo se enfoca en las habilidades directivas necesarias para los directores o jefes del sector salud. Aunque hay algunas publicaciones generales sobre el tema, hay muy pocas para este campo en particular (Arrascue et al., 2021).

Lo que también se ha observado en el Hospital Jorge Voto Bernales de Santa Anita, que no hay programas de motivación del personal de salud, al contrario la carga laboral es lo que más se incrementa, en donde las condiciones de trabajo tampoco son las adecuadas según algunos colaboradores de salud, por ello esto genera problemáticas como serán conflictos internos, falta de cooperación de trabajo en equipo, lo que evidencia que no hay un buen desarrollo de las habilidades gerenciales para manejar estos problemas y poder mejorar el crecimiento del nivel de competencias de sus trabajadores de salud.

En el estudio se planteó como pregunta general ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.?; Y específicos como: ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión de información, conocimiento del sistema, organización, gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024?

En el caso de la justificación teórica se menciona que el trabajo realiza un análisis de la información de fuentes fiables para poder brindar un mayor conocimiento sobre los elementos estudiados. En justificación práctica el estudio se brinda una serie de análisis estadísticos que reflejan el problema de manera más

objetivo con el fin de dar a conocer la magnitud del problema. De manera metodológica el estudio serán reinterpretadas por expertos en el tema, donde se brindan instrumentos validados y con gran confiabilidad para poder ser aplicado en otros estudios de similares objetivos.

Por lo cual el objetivo general fue, determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024. Así mismo como objetivos específicos, Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión de información, conocimiento del sistema, organización, gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.

Como parte del capítulo se cita a diversos antecedentes entre los cuales se tiene a los internacionales; Loján et al. (2022) en Ecuador presentaron su estudio con el objetivo de evaluar las habilidades gerenciales en una institución de salud. Investigación analítica descriptiva con 25 artículos y fichas de análisis de datos. En los resultados, se encontró que en la mayoría de los artículos con un 35%, la planificación es esencial para crear estrategias para responder a las amenazas y oportunidades del entorno, y el líder actúa para integrar y orientar a los trabajadores en la dirección correcta. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que los gerentes deben ser capaces de encontrar el momento adecuado para aplicar estas habilidades y alcanzar las metas organizacionales, incluso cuando se trata de crecimiento laboral.

Ofei et al. (2020) en Ghana presentaron su estudio, con el objetivo de identificar las competencias de gestión de las enfermeras gestoras en la región de Greater Accra, Ghana. estudio cuantitativo para recopilar datos de una población de 522 enfermeras en 19 hospitales en la región metropolitana de Accra. Los resultados muestran que la muestra tiene todas las capacidades de gestión, demostrando un nivel moderado de habilidad gerencial (media = 3.47, SD = 0.97); la habilidad técnica obtuvo el puntaje más alto (media = 3.56, SD = 0.96), seguida por la gestión de información (media = 3.50, SD = 0.98) y la competencia relacional interpersonal (media = 3,34, SD = 0,99). Evidenciando que las habilidades gerenciales en aspecto como el humano, técnico y conceptual mejorara el trabajo de la enfermería.

Nursaid et al. (2020) en Indonesia presentaron su estudio de evaluar la incidencia de los aspectos que pueden aumentar la satisfacción de los empleados del Hospital Regional dr. Jember de Sobandi. Investigación cuantitativa descriptiva y observacional con una población de 226 empleados. Se encontró que los incentivos, con un coeficiente de 0.281, tiene un impacto en la satisfacción de los trabajadores. La satisfacción del personal está influenciada por la variable clima laboral, que tiene un coeficiente de 0.162. La satisfacción del personal no está influenciada por la variable de capacidad de recursos humanos, que tiene un coeficiente de 0,010. Se descubrió que la satisfacción de los empleados está influenciada por la variable salario con un coeficiente de 0,681.

Parashakti et al. (2020) presentaron en India su estudio con el objetivo de medir el ambiente de trabajo y su asociación con el nivel competitivo y el desempeño de los trabajadores, bajo un estudio cuantitativo con el uso de escalas. La técnica de recolección de datos utilizando un cuestionario se asignó aleatoriamente a cien participantes. El método Slovin de 135 empleados se utilizó para determinar el número de encuestados. Los resultados del análisis de ruta demuestran que el entorno de trabajo (X1) y la competencia (X2) tienen un impacto positivo y significativo en el desempeño (Z), ya sea directamente o indirectamente a través de la motivación (AND). iniciativa y colaboración. Por lo tanto, se puede concluir que el entorno y la motivación tienen un gran impacto en el desempeño del personal.

Fanelli et al. (2020), en Italia presentaron su estudio con el objetivo de evaluar el nivel de competencias directivas en las organizaciones públicas: desde el parecer de los trabajadores de enfermería. La muestra del estudio descriptivo y analítico consistió en 98 trabajadores de la salud y 15 administradores. Dentro de sus resultados el 48% del personal refieren que las competencias de la gerencia es adecuada, asimismo la calidad por resultados resaltan un mejor nivel con la planificación de los procesos y la evaluación de los costos sumado a una buena comunicación y liderazgo interno.

A nivel nacional se encontró el estudio de Leon (2023) con el propósito de investigar las relaciones que se presentan con las capacidades gerenciales y desempeño laboral. estudios básicos, relacionados, transversales y no experimentales. El estudio tuvo una muestra de 90 de los 118 administradores del

hospital, con el uso de dos cuestionarios. Entre los resultados se evidencia un nivel correlación significativo entre la habilidad gerencial y desempeño laboral ( $p = .000 < \alpha = .05$ ), según la rho de Spearman = (.964\*\*). Los niveles de habilidad gerencial regulares representaron el 51,1% y los niveles de bajo desempeño también representaron el 48,8%. Se concluye que existe un nivel correlación significativo entre los elemento de estudio.

Gonzalez (2022) buscó evaluar las capacidades gerenciales en relación al desempeño de los trabajadores en un hospital en Ica. La población es de 157 enfermeros y una muestra de 121. Es descriptivo y transversal, con un diseño no experimental. Estas dos encuestas se utilizaron para llevar a cabo una encuesta. Los resultados indicaron que el 66,9 % de los enfermeros tenían habilidades de gestión diaria, el 29,8 por ciento tenían habilidades de gestión diaria y el 3,3 por ciento tenían habilidades de gestión diaria. Sin embargo, el 80,2% de las enfermeras se desempeñó bien, el 18,2% normalmente y el 1,7% insuficiente. La conclusión del estudio fue hay una relación directa con un 0.569 de coeficiente de correlación entre los elementos investigados.

Moscoso (2021) presentó su estudio para poder medir el nivel relacional de las capacidades del gerente y el desempeño administrativo de un hospital nacional. La sección metodológica del estudio incluye métodos cuantitativos transversales de tipo básico y un nivel descriptivo relacionado con el diseño no experimental. Los hospitales subregionales cuentan con 95 funcionarios administrativos, quienes participan en el muestreo censal. Para adaptarse a los resultados del estudio, los dos cuestionarios contenían 45 preguntas ajustadas por varias variables. El 50,53% de los empleados cree que las habilidades de liderazgo están en un nivel medio. Concluyendo que los elementos en investigación presentan una relación directa según el coeficiente de 0.805 con un valor p de 0.000

Vega (2020) planteó el objetivo de medir el nivel de asociación entre las capacidades del gerente y la satisfacción laboral en un hospital de Lima, siendo un trabajo de corte transversal relevante, no experimental. 91 profesionales de diferentes áreas del hospital participaron en dos cuestionarios. El 51,6 % de los participantes tenían una licenciatura en enfermería. Las habilidades directivas y la satisfacción en el trabajo se relacionan de manera positiva se observa entre las dos variables en el análisis de correlación lineal simple (Rho: 0,781). Se concluye que

un mejor nivel de las capacidades del gerente habrá una mayor satisfacción del personal.

Neyra (2020) tuvo el objetivo de medir el nivel relacional entre las habilidades de gerencia y la satisfacción de enfermería. Entre los resultados se halló una correlación de 0.768 y significancia de 0.000, por lo que se concluyó que las habilidades del gerente de sus aspectos humanos, técnica y conceptual se asocian de manera directa con la satisfacción en el trabajo de un grupo de enfermeras.

En la base legal se menciona que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, refiere que las habilidades gerenciales son esenciales para poder establecer un equilibrio jurídico en la ejecución del desempeño de los servidores públicos, el cual busca la protección del personal garantizando sus intereses así como sus derechos a nivel administrativo con un nivel de ordenamiento constitucional y jurídico general (Decreto Supremo N° 016-2021-TR, 2021).

En referencia a la conceptualización de las variables se tiene a la primera habilidad gerenciales. Es una serie de habilidades que se enfocan en utilizar los recursos disponibles para alcanzar el éxito en distintos roles y en diferentes tipos de organizaciones. Las habilidades de gestión son esenciales tanto en el mundo empresarial como en cualquier entorno laboral. Un buen gerente puede dirigir, coordinar, motivar y dirigir a un equipo para que logre los objetivos institucionales (Lagos, 2018).

Además, debe tener habilidades de manejo del tiempo, comunicación efectiva, resolución de conflictos y toma de decisiones. Las habilidades gerenciales también son esenciales para el éxito de cualquier organización. Un buen gerente debe tener habilidades de liderazgo, necesarias para tomar las decisiones adecuadas y generar una comunicación efectiva, con lo cual incrementar las posibilidades de éxito de su organización al desarrollar y fortalecer estas habilidades (Miguel y Villastegui, 2018).

Dentro de las dimensiones de la primera variable se menciona a la gestión de información. Donde se menciona que se debe considerar a las organizaciones o instituciones como fuentes y conjunto de información (Lagos, 2018). La gestión de la información es una generación relacionado, el concepto de relevancia se debe



precisamente a que las organizaciones recopilan una gran cantidad de información y necesitan integrar, transformar, procesar esta información para poder aplicar herramientas que nos permitan obtener conocimiento a partir de estos datos (Dwivedi et al., 2020).

La definición de "datos" o "investigación" varía. En términos sencillos, "investigación" se refiere a datos que generan conocimiento (por ejemplo, ventas mensuales), datos o valores nominales si no se relacionan con unidades de negocio en un período de tiempo determinado, tiempo el volumen de ventas no tiene contexto, los datos son una forma de información y las palabras se usan juntas en gestión de datos (SAC. Panamá, 2023).

Otra de las dimensiones es el conocimiento del sistema; el pensamiento conceptual de los gerentes están relacionados con el conocimiento del sistema, y a medida que se desarrolla una cadena, los gerentes deben idear una estrategia para reducir el riesgo de falla y proporcionar estructuras conceptuales para respaldar la toma de decisiones (Lagos, 2018). Asumir que el riesgo es algo que las organizaciones mantienen y que las personas deben convivir con él; tratar de gestionar y minimizar el riesgo, pero no reducirlo a cero (Huillca, 2019). El comportamiento de los gerentes está estrechamente relacionado con la idea de conocimiento del sistema. Los contratiempos o fracasos pueden ocurrir a largo plazo, sin embargo, es necesario tener un responsable que tome medidas inmediatas para solucionarlos (Eslava et al., 2022).

Como tercera dimensión está la organización, conjunto de elementos que toman a las personas como el componente principal y, bajo cierto pensamiento y diseño estructural, coordinan, operan, interactúan e interactúan de cierta manera recursos como recursos humanos, recursos financieros, recursos materiales e información. regulación para lograr fines específicos, que pueden o no ser rentables (Huillca, 2019). La organización empresarial es crucial porque permite secuenciar los recursos y funciones con el fin de cumplir con las metas propuestas, estableciendo una adecuada estructura sistematizada de recursos para cumplir eficientemente las tareas (Moran et al., 2020).

Como cuarta dimensión está la gestión financiera, es responsable de supervisar y llevar a cabo los gastos aprobados. Según Huillca (2019), la ejecución ocurre de varias maneras. Comienza con la autorización de honorarios y termina

cuando se logra obtener el pago y cumplir con el proyecto pactado. A través de actividades diarias como la gestión de crédito e inventario, así como decisiones a largo plazo sobre la adquisición de capital, la gestión financiera busca maximizar los beneficios de los accionistas. Una de los sectores o facciones de la gestión es el manejo de las finanzas que es el encargado de lograr un análisis necesario de los recursos para tomar la decisión más acertada para el crecimiento económico y organizacional de una institución (Lagos, 2018).

La gestión financiera es un componente esencial de cualquier empresa u organización porque es responsable de gestionar, coordinar, liderar y supervisar los activos financieros para cumplir con los objetivos y metas institucionales. La gestión financiera es esencial para el manejo organizacional y financiero de manera efectiva y eficiente. Es crucial contar con profesionales capacitados y herramientas adecuadas para garantizar su correcta implementación, ya que la gestión financiera adecuada asegura el éxito de la empresa, lo que incluye la responsabilidad como el cumplimiento de las necesidades financieras (Bancayan, 2019).

Además, el área principal es la gestión financiera, busca el propósito de aumentar la riqueza o el valor. Esta tarea requiere de los directivos habilidades únicas para tomar decisiones de inversión y financiamiento en un entorno de incertidumbre y riesgo. El sector representado debe maximizar el uso de los recursos de la organización en su visión estratégica, lo que implica la gestión financiera (López et al., 2020)

Una de las teorías relacionadas a la variable habilidades gerenciales es la Teoría organizacional, donde se menciona que a finales del siglo XIX y principios del XX, cuando comenzó la industrialización y surgieron las grandes corporaciones a nivel mundial, surgieron estas teorías administrativas. La teoría de Taylor busca resolver el problema de la productividad mediante la creación de "mejores formas de trabajar" y la determinación de "lo que es una jornada laboral justa", mientras que la teoría de Fayol busca resolver el problema de la eficiencia de las organizaciones. Fayol padre de la teoría administrativa porque desarrolló la especialización administrativa por primera vez. Su teoría surgió de años de trabajo en empresas de carbón y luego en empresas industriales (Cadena, 2017).

En la base legal se menciona que, Decreto Supremo N° 016-2021-TR (2021), refiere que refiere que las competencias laborales son es el conjunto de saberes

habilidades y destrezas que tiene el trabajador que le permite cumplir con sus objetivos y responsabilidades dentro de una organización, esto en diferentes contextos conforme a los que se le exige con una calidad de productividad necesarias que logre cumplir con la metas y objetivos propuestos.

Como segunda variable se tiene al Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores (V2), es un proceso con el objetivo de mejorar las habilidades laborales para que puedan realizar con éxito sus responsabilidades laborales. Asimismo una competencia se asocia a los saberes, capacidades y actitudes que el trabajador tiene para realizar una función específica de manera eficiente y eficaz. En el lugar de trabajo, son primordiales para el desarrollo de las habilidades laborales, la gestión del talento y el aprendizaje continuo (Ubits, 2023). Además, la capacidad laboral consiste en las habilidades y destrezas eficaces en la realización de tareas y actividades en el trabajo, lo cual depende no solo de los conocimientos básicos sino también de la experiencia en un entorno laboral específico. Según Rivas et al. (2019), las competencias actitudinales y cognitivas son necesarias para trabajar en el sector del turismo, como dominar múltiples idiomas, usar el marketing, ser empático, trabajar en equipo, honesto y ético. La habilidad laboral es la capacidad de un individuo para trabajar eficientemente en un campo específico (Arias y Rodríguez, 2021)

Como primera dimensión está la Motivación laboral, Chiavenato(2019) refirió que es todo lo que provoca una tendencia o comportamiento específico en una persona. Este impulso a la acción puede provenir de un estímulo externo (el entorno) o puede provenir de los procesos mentales internos del individuo. En este sentido, el sistema cognitivo humano está relacionado con la motivación, es mismo que consiste en un proceso psicológico relacionado con la impulsividad (amplitud), dirección y persistencia de la conducta.

Según Pairó y Prieto (2002). Muchas tareas están "motivadas". La motivación del entorno laboral y la motivación del contenido del trabajo son los dos componentes principales del trabajo que influyen en el comportamiento laboral. El primero son los aspectos físicos y sociales del entorno en el que se desarrollan las actividades laborales. Por otro lado, el contenido del trabajo se refiere a los elementos de un trabajo que están directamente relacionados con las tareas que deben realizarse.

Como segunda dimensión esta las Capacidades laborales, son micro habilidades que las personas tienen, que están relacionadas con su potencial psicobiológico y les permiten trabajar bien en cualquier puesto de trabajo. La orientación al logro también forma parte de las habilidades laborales y hace referencia a la habilidad de un trabajador para alcanzar los objetivos propuestos institucionales y los suyos propios (Chiavenato, 2019). Esta orientación debe inspirar el compromiso laboral en los niveles emocional, normativo y organizacional, lo que permite al empleado identificarse con su organización. Además de las habilidades operativas, las habilidades aprendidas en función de las calificaciones personales y los perfiles de trabajo son igualmente importantes (Lee y Lee, 2018).

Como tercera dimensión está el desempeño laboral, son habilidades y comportamientos esperados de los empleados, así como sus acciones personales (Varela y Salgado, 2010). y más específicamente, cuando se trata de desempeño, se entiende como la realización de tareas como parte del logro de metas tanto laborales como personales (Chiavenato, 2019). En el mismo contexto, se ha mencionado que el desempeño laboral se refiere al comportamiento real que exhiben los empleados, que incluye las relaciones interpersonales como parte de su integridad psicológica y ambiental (Chumpitaz, 2017).

El crecimiento de los recursos y capacidades que tiene el trabajador, así como la experiencia que adquieren los empleados para realizar las tareas con eficacia y cumplir con los objetivos y requerimientos de la empresa se consideran desempeño laboral (Soria, 2016). El desempeño del trabajador no solo se refiere al hecho de que realiza o conoce una tarea, sino también a la forma en que la realiza, demostrando aspectos como habilidades que reflejan el nivel de eficiencia y productividad en el trabajo. Los empleados para cumplir con las actividades designadas, cumplir con la conducta ordenada por la organización y cumplir con sus funciones, sujeto a disciplina (Rivera y Martínez, 2021).

Según la variable se menciona a la teoría del modelo de competencias basadas en la estrategia empresarial. Un modelo de capacidad basado en la estrategia empresarial define la capacidad como una realidad que permite que los esfuerzos de una empresa sigan líneas específicas y, por lo tanto, requiere que los participantes posean ciertas habilidades. Se inició en la era posindustrial y en una sociedad actual del conocimiento, donde Gary y Prahalad (2010) fueron los

principales impulsores del concepto de competencias básicas como un nuevo enfoque estratégico.

Los autores sostienen que el enfoque de competencias básicas es muy diferente e inverso al enfoque de las unidades de negocios, que había sido el paradigma de la gestión empresarial hasta ese momento. La definición estratégica de las competencias centrales ofrece una nueva perspectiva sobre la definición de trabajadores capaces, así como la competencia en general, esta vez en relación con la estrategia corporativa, donde el principal indicador de competencias centrales no es la rentabilidad actual, sino la capacidad de generar estas competencias centrales, que servirán como guías para la canalización de los recursos de la empresa.

Como se ha podido observar en la literatura sobre el tema de las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales, la problemática se centro en la falta de manejo de algunos gerentes para poder sacar provecho de sus trabajadores de brindarles las condiciones ideales para un mejor desarrollo de sus competencias que muchas veces se ven limitadas por la poca oportunidad de crecimiento.

En razón de ello es que en el presente estudio se formuló como hipótesis general que: Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.

En las hipótesis específicas; Existe una relación significativa entre la dimensión gestión de información, conocimiento del sistema, organización, gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.

## II. METODOLOGÍA

El trabajo es de tipo aplicada, porque se busca aportar en el desarrollo del conocimiento sobre una problemática específica para poder aportar en su disminución (Ñaupas et al., 2018). De igual forma el trabajo es de enfoque cuantitativo porque se hace uso de las estadísticas y los patrones ordinales para poder evaluar los fenómenos del trabajo (Hernández y Mendoza, 2018). Se trabaja con un diseño no experimental de corte transversal porque no se manipula de manera intencional las variables de estudio solo se observa en su comportamiento real en un solo momento y lugar (Rodríguez y Mendivelso, 2018). En el caso del nivel es correlacional porque se busca medir el nivel relacional de las variables (Carrasco, 2016) también se trabajó con el método hipotético deductivo el cual parte de un análisis general a través de la hipótesis para poder establecer verdades específicas y objetivas (Arias, 2012).

La primera variable denominada habilidades gerenciales, Son habilidades que interpretan el conocimiento de la actividad para realizar las funciones necesarias y son esenciales para la realización y ejecución de las tareas esenciales (Lagos, 2018). Para medir la primera variable, se aplicó un cuestionario adaptado de 33 ítems, con 4 dimensiones: Gestión de información, conocimiento del sistema, organización y gestión financiera, además, fue medido con una escala tipo Likert.

En el caso de la segunda variable: Es un proceso encaminado a optimizar las capacidades, saberes y actitudes de los individuos o miembros de una organización para que puedan desempeñar con éxito las tareas laborales (Ubits, 2023). La variable fue medida por un cuestionario de 18 ítems que considera las dimensiones; motivación laboral, capacidades laborales, desempeño laboral. Asimismo, el instrumento trabajó con una escala ordinal. Se menciona que la población es una asociación de personas que cumplió con criterios de selección específicas acorde a un fenómeno investigado (Ñaupas et al, 2018), en este caso la población se representa por 100 trabajadores del área de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.

Por otro lado la muestra al ser una cantidad accesible fue de 100 trabajadores de salud, cabe mencionar que la muestra es una sección representativa de una totalidad cuantificable de personal (López, 2018). Pero en este caso se trabajó con el muestreo censal que se refiere a que todas las unidades

de estudio son consideradas sin excepción (Muguiru, 2017). Unidad de análisis: trabajadores de salud de la institución investigada.

Como forma de recopilar datos se utilizó la encuesta, método que se desarrolla bajo una estructura ordenada para recolectar de manera eficiente la información obtenida por una muestra (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso de las habilidades gerenciales, se aplicó un cuestionario adaptado constituido por 33 ítems, con 4 dimensiones: Gestión de información (8 ítems), conocimiento del sistema (10 ítems), organización (9 ítems) y gestión financiera (6 ítems), además, fue medido con una escala tipo Likert de 5 puntos. Para medir la segunda variable Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores se utilizó un cuestionario de 18 ítems que considera las dimensiones; motivación laboral (5 ítems), capacidades laborales (6 ítems), desempeño laboral (7 ítems).

Además, el dispositivo operó en una escala ordinal. Igualmente, se aplicó el juicio de expertos para medir la validez de los cuestionarios. Este método consiste en una revisión llevada a cabo por un grupo de expertos con nivel educativo avanzado y experiencia en temas metodológicos sobre el estudio.

En ese sentido se siguió el mismo proceso para evaluar la confiabilidad, se trata de la consistencia en las respuestas de un instrumento de medición al ser utilizado en un grupo de personas, sin importar quién lo utilice o cuánto tiempo ha pasado desde su uso. En este caso, la investigación llevó a cabo una prueba piloto con el fin de confirmar la confiabilidad de los cuestionarios utilizando el Alfa de Cronbach con un 0.938 para las habilidades gerenciales y 0.895 para el desarrollo de competencias, en ambos casos es una alta confiabilidad.

Métodos para el análisis de datos: Al iniciar el estudio, se solicitó permiso a la autoridad del sitio de estudio para llevar a cabo encuestas presenciales a los empleados con un tiempo promedio de 25 a 30 minutos por encuestado. Esto llevó a una demora de tres semanas para no interrumpir las actividades del maestro, donde se explicarán los objetivos del estudio. Después de eso, se aplicó el consentimiento informado y se realizaron encuestas. Después de recopilar los datos se constituyó una base de datos que contenía las respuestas obtenidas en la muestra utilizando Microsoft Excel. Esta base de datos se analizó de la siguiente manera: Descriptivo; El programa Spps 25.0 se utilizó para procesar la base de datos y se generaron tablas de frecuencia y gráficos de barra para inferir

conclusiones más amplias sobre una población, la prueba de normalidad se utilizó para elegir la prueba más adecuada para verificar las hipótesis de estudio obteniendo el resultado de que los datos son no paramétricos eligiendo el Rho de Spearman para comprobar las hipótesis.

Aspectos éticos: Tres principios guiaron la investigación. Estos principios de beneficencia permitirán garantizar el respeto y la seguridad de todas las personas involucradas, que garantiza y proporciona a los participantes y a la sociedad en general un conjunto adecuado de herramientas, al mismo tiempo que se garantizó la protección de los participantes de posibles riesgos a través de la confidencialidad y del uso del consentimiento informado. La bioética abarca principios como la capacidad de tomar decisiones independientes, la benevolencia y la no maleficencia (evitar causar daño a la persona o la institución involucrada), la justicia (tratar a todos con igualdad y respeto). Además, se cumplieron todas las normas establecidas por la presente casa de estudios al presentar el trabajo.



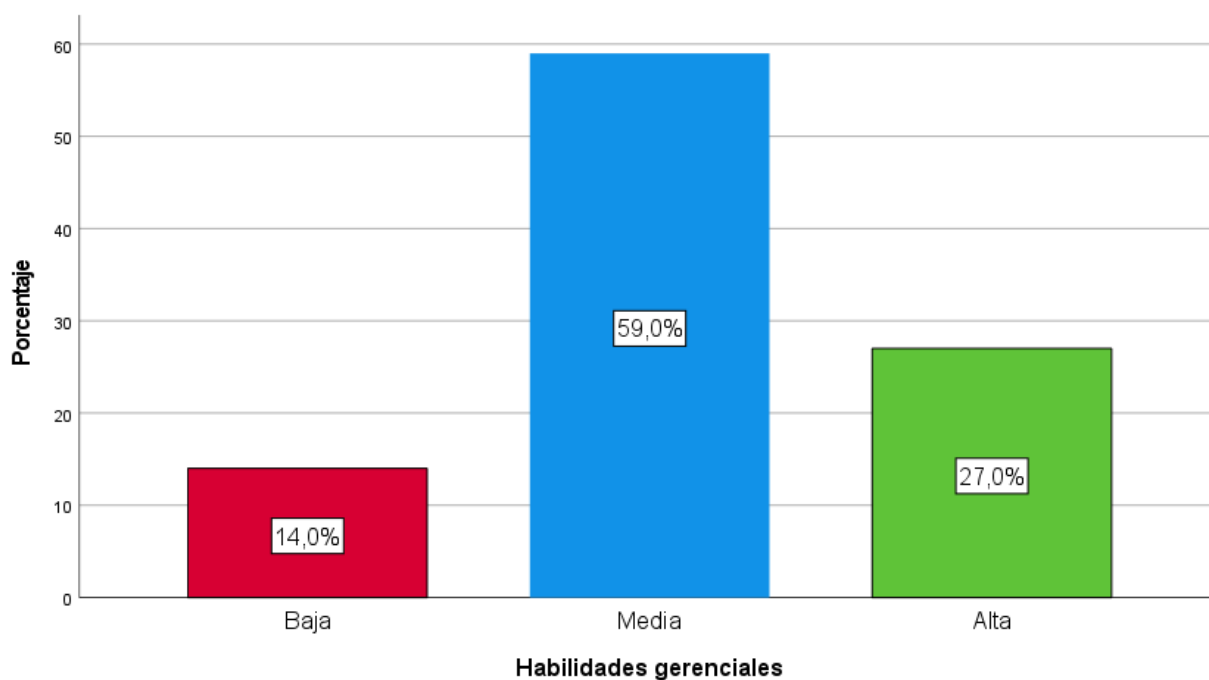
### III. RESULTADOS

#### Resultados descriptivos

#### Variable 1: Habilidades gerenciales

Figura 1

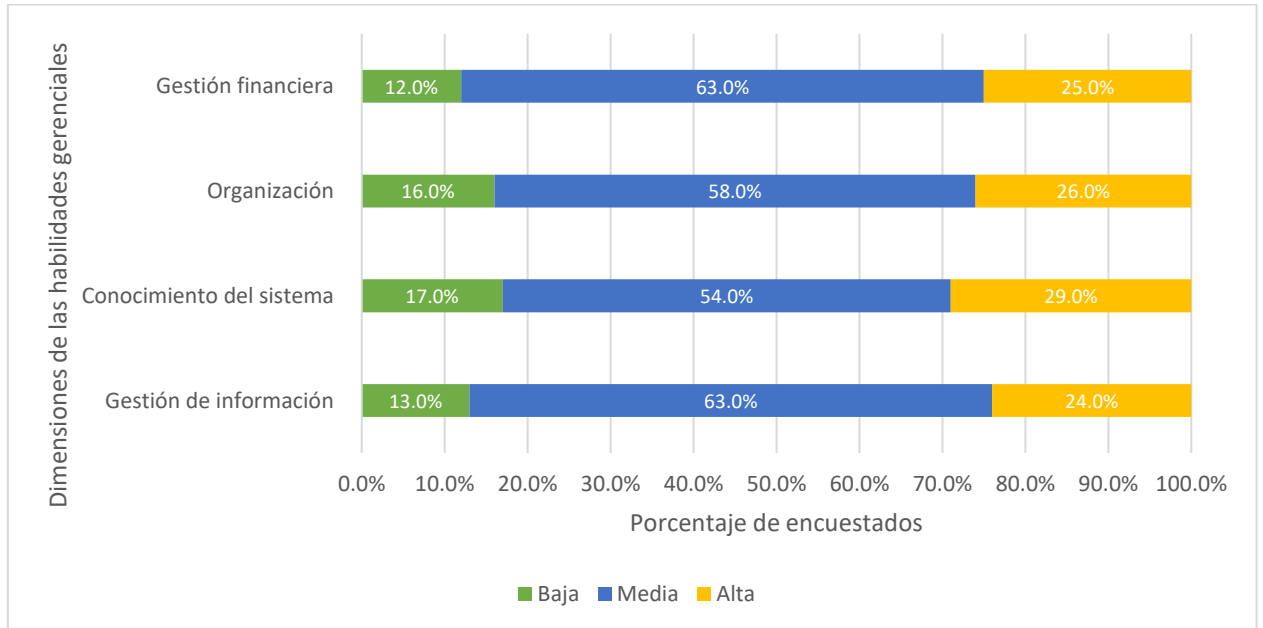
*Distribución de frecuencia de la variable 1*



Según lo observado en la figura 1 las habilidades gerenciales según el 59.0% se desarrollan en nivel medio, según el 27.0% se desarrollan en el nivel alto y según el 14.0% las habilidades gerenciales son de nivel bajo.

**Figura 1**

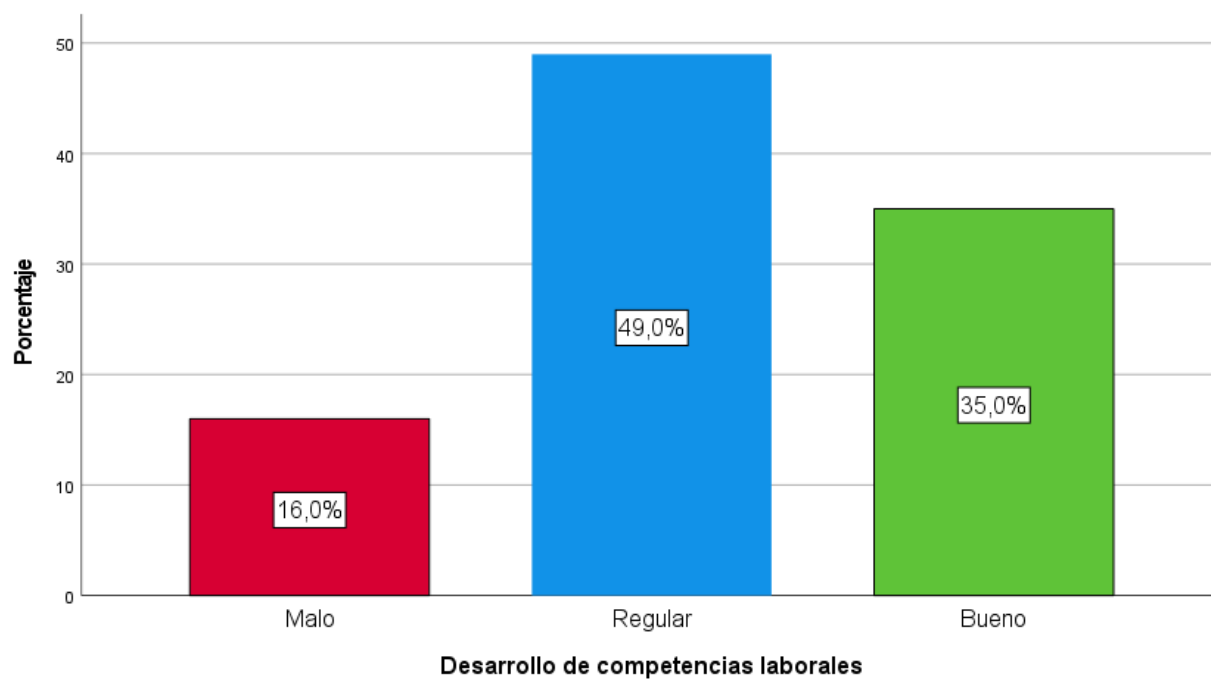
*Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 1*



Según lo observado en la figura 2 sobre las dimensiones de la V1, se puede apreciar predomina un nivel medio, en la dimensión gestión financiera un 63,0%, en la dimensión organización un 58,0%, en la dimensión conocimiento del sistema un 54,0% y la dimensión gestión de la información un 63,0%.

**Figura 3**

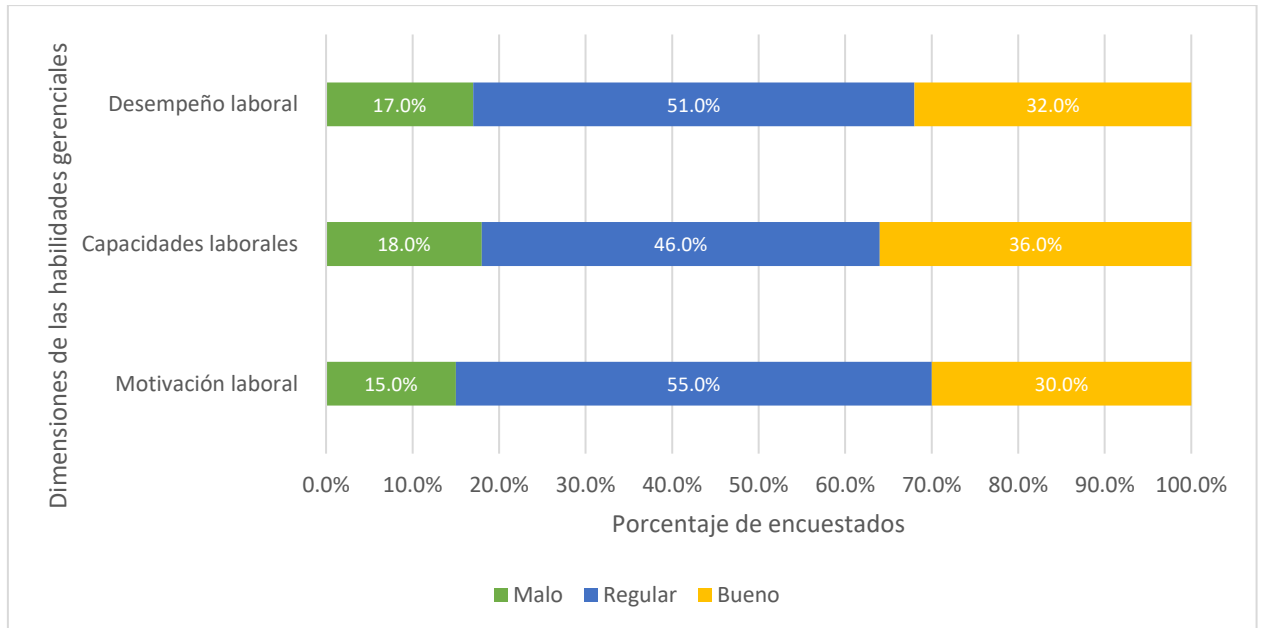
*Distribución de frecuencia de la variable 2*



Según la figura 3, en la variable 2, el 16,0% de los encuestados presentan un desarrollo de competencias laborales en un nivel malo, el 49,0% un nivel regular y el 35,0% un nivel bueno.

## Figura 4

### Distribución de frecuencias de las dimensiones de la variable 2



En la figura 4 se puede observar las dimensiones de la V2, donde se puede apreciar predomina un nivel medio, en la dimensión desempeño laboral un 51,0%, en la dimensión capacidades laborales un 46,0% y la dimensión motivación laboral un 55,0%.

## Resultados inferenciales

### Prueba de normalidad

**Tabla 1**

Prueba de normalidad para la distribución de los resultados

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,312	100	,000	,778	100	,000
Gestión de información	,333	100	,000	,762	100	,000
Conocimiento del sistema	,281	100	,000	,795	100	,000
Organización	,302	100	,000	,786	100	,000
Gestión financiera	,336	100	,000	,759	100	,000
Desarrollo de competencias laborales	,258	100	,000	,794	100	,000
Motivación laboral	,290	100	,000	,789	100	,000
Capacidades laborales	,239	100	,000	,798	100	,000
Desempeño laboral	,266	100	,000	,797	100	,000

La tabla 1 según la normalidad de Kolmogorov-Smirnov, para muestras que supera a 50 unidades. Indicando que, las variables y dimensiones presentan una significancia menor al 0,01; por lo tanto, son pruebas no paramétricas y se utilizará el Rho de Spearman.

## Contrastación de la hipótesis general

**Tabla 2**

*Resultados de prueba de hipótesis general*

	V1 y V2
<b>Coeficiente de correlación (Rho)</b>	,750**
<b>Sig. (bilateral)</b>	,000

En la tabla 2 se logra observar que entre los elementos evaluados en la hipótesis general hay una relación moderada y directa con un 0.750 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

## Contrastación de la hipótesis específica 1

**Tabla 3**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 1*

	D1V1 y V2
<b>Coeficiente de correlación (Rho)</b>	,670**
<b>Sig. (bilateral)</b>	,000

En la tabla 3 se logra observar que entre los elementos evaluados en la hipótesis específica 1 hay una relación moderada y directa con un 0.670 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

## Contrastación de la hipótesis específica 2

**Tabla 4**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 2*

	D2V1 y V2
<b>Coeficiente de correlación (Rho)</b>	,617**
<b>Sig. (bilateral)</b>	,000

En la tabla 4 se logra observar que entre los elementos evaluados en la hipótesis específica 2 hay una relación moderada y directa con un 0.617 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

### Contrastación de la hipótesis específica 3

**Tabla 5**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 3*

	D3V1 y V2
<b>Coeficiente de correlación (Rho)</b>	,668**
<b>Sig. (bilateral)</b>	,000

En la tabla 5 se logra observar que entre los elementos evaluados en la hipótesis específica 3 hay una relación moderada y directa con un 0.668 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

### Contrastación de la hipótesis específica 4

**Tabla 6**

*Resultados de prueba de hipótesis específica 4*

	D4V1 y V2
<b>Coeficiente de correlación (Rho)</b>	,546**
<b>Sig. (bilateral)</b>	,000

En la tabla 6 se logra observar que entre los elementos evaluados en la hipótesis específica 4 hay una relación moderada y directa con un 0.546 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

#### IV. DISCUSIÓN

La investigación buscó determinar cómo se relacionan las habilidades gerenciales con el desarrollo de competencias laborales en los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, en 2024. Se demostró que, entre los elementos evaluados en la hipótesis general hay una relación moderada y directa con un 0.750 de correlación y un valor  $p= 0.000$ .

Lo que concuerda con el estudio de Leon (2023) con el propósito de investigar las relaciones que se presentan con las capacidades gerenciales y desempeño laboral, donde sus hallazgos muestran que la asociación entre la variable habilidad gerencial y el desempeño laboral es muy alta y significativa ( $p = .000 < \alpha = .05$ ), según la rho de Spearman = (.964\*\*). Evidenciando de que las dos variables tienen una correlación positiva. Similar al estudio de Gonzalez (2022) que buscó evaluar las capacidades gerenciales en relación al desempeño de los trabajadores en un hospital en Ica, donde la conclusión del estudio fue que existe asociación directa entre las "habilidades directivas" y el "desempeño laboral", se calcula el coeficiente de correlación de Kendall, cuyo valor es 0,569.

Esto en concordancia con Moscoso (2021) quien halló una relación directa entre las capacidades del gerente y el desempeño administrativo de un hospital nacional, según el coeficiente de 0.805 con un valor  $p$  de 0.000. Según Lagos (2018), las habilidades gerenciales son las habilidades que interpretan el conocimiento de la actividad para realizar las tareas necesarias y son esenciales para ejecutar las tareas esenciales. Los gerentes y otros líderes principales requieren ciertas capacidades gerenciales, mientras que los gerentes de nivel inferior requieren de capacidades a nivel interpersonal y especializadas, con el desarrollo del conocimiento adecuado y el uso de las tecnologías necesarias para cumplir con las metas institucionales (Miguel y Villastegui, 2018).

Es por ello que se puede mencionar según estos resultados y la teoría, las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales son esenciales para la mejora continua de la calidad en la atención de salud. Los trabajadores de salud, al poseer habilidades gerenciales adecuadas, pueden liderar equipos de manera más efectiva, tomar decisiones informadas y gestionar recursos de manera óptima con el fin de lograr los objetivos esperados.



Como objetivo específico 1 se tuvo que identificar la relación entre la dimensión de gestión de información y el desarrollo de competencias laborales. Según Rho de Spearman, existe una relación directa entre estas variables. Lo que concuerda con el estudio de Loján et al. (2022) en Ecuador presentaron su estudio con el objetivo de medir el nivel de las habilidades gerenciales en una institución de salud, como parte del cumplimiento de objetivos para una mejor eficiencia en el proceso laboral. Por lo tanto, se llega a la conclusión de que los gerentes deben ser capaces de encontrar el momento adecuado para aplicar estas habilidades como el manejo de la información y alcanzar las metas organizacionales, incluso cuando se trata de crecimiento laboral.

Similar al estudio de Ofei et al. (2020) en Ghana donde sus resultados muestran que la muestra tiene todas las capacidades de gestión, demostrando un nivel moderado de habilidad gerencial (media = 3.47, SD = 0.97); la habilidad técnica obtuvo el puntaje más alto (media = 3.56, SD = 0.96), seguida por la gestión de información (media = 3.50, SD = 0.98) y la competencia relacional interpersonal (media = 3,34, SD = 0,99).

Es por ello, que se menciona de la gestión de la información es una generación relacionada, el concepto de relevancia se debe precisamente a que las organizaciones recopilan una gran cantidad de información y necesitan integrar, transformar, procesar esta información para poder aplicar herramientas que nos permitan obtener conocimiento a partir de estos datos (Dwivedi et al., 2020). La definición de "datos" o "investigación" varía. En términos sencillos, "investigación" se refiere a datos que generan conocimiento (por ejemplo, ventas mensuales), datos o valores nominales si no se relacionan con unidades de negocio en un período de tiempo determinado. tiempo el volumen de ventas no tiene contexto, los datos son una forma de información y las palabras se usan juntas en gestión de datos (SAC. Panamá, 2023).

Cabe mencionar que en la actualidad, la gestión de información se ha convertido en un aspecto fundamental para el éxito de las organizaciones. Con el avance de la tecnología y la cantidad cada vez mayor de datos que se generan a diario, es crucial contar con un buen sistema de gestión de la información para poder tomar decisiones acertadas y eficientes considerando no solo la información

interna o externa también la opinión de los usuarios del servicio (Dwivedi et al., 2020).

En cuanto al objetivo específico 2, Identificar la relación que existe entre la dimensión conocimiento del sistema y el desarrollo de competencias laborales; se llegó a evidenciar que existe una relación directa entre las variables, según el Rho de Spearman de 0.617 con un valor  $p = 0.000$  menor al 0.05 evidenciando lo propuesto. Lo que concuerda con el estudio de Leon (2023) donde sus hallazgos muestran que la relación entre la variable habilidad gerencial y el desempeño laboral es muy alta y significativa ( $p = .000 < \alpha = .05$ ), según la rho de Spearman = (.964\*\*). Los niveles de habilidad gerencial regulares representaron el 51,1% y los niveles de bajo desempeño también representaron el 48,8%. Evidenciando de que las dos variables tienen una correlación positiva.

Cabe decir que conocimiento del sistema; es el análisis de riesgos y el pensamiento conceptual de los gerentes están relacionados con el conocimiento del sistema, y a medida que se desarrolla una cadena, los gerentes deben idear una estrategia para reducir el riesgo de falla y proporcionar estructuras conceptuales para respaldar la toma de decisiones. Asumir que el riesgo es algo que las organizaciones mantienen y que las personas deben convivir con él; tratar de gestionar y minimizar el riesgo, pero no reducirlo a cero. El comportamiento de los gerentes está estrechamente relacionado con la idea de conocimiento del sistema. Los contratiempos o fracasos pueden ocurrir a largo plazo, sin embargo, es necesario tener un responsable que tome medidas inmediatas para solucionarlos (Eslava et al., 2022). El conocimiento del sistema es fundamental para comprender el funcionamiento de cualquier entidad organizada, hoy en día.

En cuanto al objetivo específico 3, Identificar la relación que existe entre la dimensión organización y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud, de lo cual se llegó a evidenciar que existe una relación directa entre ellas, según el Rho de Spearman de 0.668 con un valor  $p$  de 0.000 menor al 0.05. Lo que concuerda con Loján et al. (2022) en Ecuador donde los resultados, se encontró que en la mayoría de los artículos con un 35%, la planificación es esencial para crear estrategias para responder a las amenazas y oportunidades del entorno, y el líder actúa para integrar y orientar a los trabajadores en la dirección correcta. Además, en un 28%, la comunicación decisiva permite que

las actividades se realicen de manera efectiva y la toma de decisiones oportuna asegura la calidad.

Por lo tanto, se llega a la conclusión de que los gerentes deben ser capaces de encontrar el momento adecuado para aplicar estas habilidades y alcanzar las metas organizacionales, incluso cuando se trata de crecimiento laboral. Al igual que Nursaid et al. (2020) en Indonesia presentaron su estudio de evaluar la incidencia de los aspectos que pueden aumentar la satisfacción de los empleados del Hospital Regional dr. Jember de Sobandi. La satisfacción del personal no está influenciada por la variable de capacidad de recursos humanos, que tiene un coeficiente de 0,010.

Se descubrió que la satisfacción de los empleados está influenciada por aspectos como el tema de la organización y la planificación de los salarios y responsabilidades de los trabajadores. En resumen se puede mencionar que la dimensión organización dentro de cualquier entidad o empresa es un componente fundamental para su correcto funcionamiento y desarrollo. Se refiere a la estructura interna de la organización, sus procesos internos, sus relaciones jerárquicas y la forma en que se gestionan los recursos para lograr los objetivos planteados.

En cuanto al objetivo específico 4, Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024, de lo cual se llegó a evidenciar que entre las habilidades a nivel gerencial se asociación en su dimensión gestión financiera con el desarrollo de las competencias del personal de salud dentro de las institución esto corroborado con un resultado de Rho de 0.546 con un valor p de 0.000 menor al 0.05.

Lo que concuerda con el estudio de Fanelli et al. (2020), en Italia Dentro de sus resultados el 48% del personal refieren que las competencias de la gerencia es adecuada, asimismo la calidad por resultados resaltan un mejor nivel con la planificación de los procesos y la evaluación de los costos sumado a una buena comunicación y liderazgo interno lo que aporta en el manejo del presupuesto. Al igual que Vega (2020) donde encontró que las habilidades directivas y la satisfacción laboral tienen una fuerte relación positiva se observa entre las dos variables en el análisis de correlación lineal simple (Rho: 0,781). Se concluye que un mejor nivel de las capacidades del gerente como el manejo financieros y habrá

una mayor satisfacción del personal. Neyra (2020) también encontró que el análisis de correlación encontró una fuerte correlación entre las habilidades de gestión y la satisfacción de las enfermeras en su trabajo.

Cabe decir que las habilidades gerenciales juegan un papel fundamental en el desarrollo de competencias laborales en cualquier organización. Un gerente efectivo no solo es capaz de dirigir y coordinar a un equipo de trabajo, sino también de motivar, capacitar y desarrollar las habilidades de sus colaboradores para lograr los objetivos institucionales. En primer lugar, es esencial destacar la relevancia de la comunicación en el desarrollo de un equipo de trabajo. Un buen gerente debe ser capaz de comunicar y transmitir de manera eficiente los objetivos y metas organizacionales, así como las funciones y responsabilidades de cada miembro del equipo. Asimismo, debe estar dispuesto a escuchar las inquietudes y sugerencias de sus colaboradores, fomentando un ambiente de confianza y apertura en el que se promueva la comunicación bidireccional.

En resumen, las habilidades gerenciales son esenciales para el desarrollo de competencias laborales en cualquier organización. Un gerente efectivo debe ser capaz de comunicarse de manera efectiva, liderar con ejemplaridad, gestionar el tiempo de manera eficiente y desarrollar las habilidades de su equipo para alcanzar los objetivos establecidos. En un mundo empresarial cada vez más competitivo, el desarrollo de estas habilidades es clave para el éxito de cualquier organización inclusive a las instituciones de salud como es el caso del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita donde se ha comprobado como las habilidades gerenciales se relacionan de manera directa con el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores de salud.

## **V. CONCLUSIONES**

Se determinó según resultados que existe una relación directa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024, según el Rho de Spearman de 0.750 considerado como moderado y positivo con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Se identificó que existe una relación directa entre las habilidades gerenciales en su dimensión gestión de información y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024, según el Rho de Spearman de 0.670 considerado como moderado y positivo con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Se identificó que existe una relación directa entre las habilidades gerenciales en su dimensión conocimiento del sistema y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024, según el Rho de Spearman de 0.617 considerado como moderado y positivo con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Se identificó existe una relación directa entre las habilidades gerenciales en su dimensión organización y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud, según el Rho de Spearman de 0.668 considerado como moderado y positivo con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

Se identificó existe una relación directa entre las habilidades gerenciales en su dimensión gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024, según el Rho de Spearman de 0.546 considerado como moderado y positivo con una significancia de 0.000 menor al 0.05 con lo cual se aprobó la hipótesis alterna y se rechazó la nula.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se recomienda que los gerentes deben capacitarse en habilidades gerenciales para mejorar el desempeño de sus empleados. Esto se logrará adquiriendo habilidades en gestión de información, conocimiento del sistema, organización, gestión financiera y, sobre todo, que estas habilidades estén enfocadas en mejorar el desempeño laboral.

Se aconseja a los líderes crear políticas que promuevan la capacitación del personal en el manejo de habilidades gerenciales para mejorar el aprendizaje y la práctica de los elementos que califican el desarrollo humano ideal. También se recomienda a los líderes considerar las competencias conceptuales, técnicas y sociales dentro del perfil profesional para mejorar las habilidades personales, interpersonales y grupales del personal.

Se recomiendan programas de capacitación regulares para mejorar sus capacidades cognitivas, experiencia en liderazgo y manejo de emociones para encontrar áreas en las que se puede mejorar la dirección de la institución.

Los gerentes deben socializar sobre la importancia de la empresa y sus propios intereses de los trabajadores para alcanzar un nivel adecuado de productividad, y los procesos deben tratarse y analizarse a nivel de equipos de trabajo.

Se recomienda utilizar este estudio como un diagnóstico inicial para que se puedan tomar decisiones sobre cada uno de sus aspectos y variables con el fin de ayudar a mejorar la gestión en el futuro.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2012) *El Proyecto de Investigación Introducción a la metodología científica*. 6ª Edición. Editorial Episteme, C.A. Caracas - República.
- Arias, J. y Rodríguez, A. (2021). Competencias laborales de los tripulantes en el departamento de restaurante del crucero Costa Luminosa. *Revista Cimexus*, 16(2). doi:10.33110/cimexus160203
- Arrascue, I., Podestá, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H. y Ruiz, R. (2021). Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 275–282. doi:10.25176/rfmh.v21i2.3715
- Bancayan, M. (2019). *Impacto de la gestión financiera y propuesta de mejora en la rentabilidad de la Corporación HDC S.A.C. Chiclayo 2013 – 2017*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2174>
- Cadena, R. (2017). *Teoría organizacional y habilidades gerenciales*. Bogotá D.C., Fundación Universitaria del Área Andina. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425966.pdf>
- Carrasco, S. (2016) *Metodología de La Investigación Científica*. [https://www.academia.edu/26909781/Metodologia\\_de\\_La\\_Investigacion\\_Cientifica\\_Carrasco\\_Diaz\\_1\\_](https://www.academia.edu/26909781/Metodologia_de_La_Investigacion_Cientifica_Carrasco_Diaz_1_)
- Case Western Reserve University (2023) *Healthcare management skills for leadership roles*. <https://onlineprograms.case.edu/mba/blog/healthcare-management-skills-for-leadership-roles/>
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del talento humano*. Bogotá. Colombia. Editorial McGraw-Hill Interamericana. Quinta Edición.
- Chumpitaz, J. (2017) *Evaluación del desempeño laboral según características demográficas del personal de enfermería del servicio Gineco Obstetricia del Hospital de Ventanilla 2017*. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz\\_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14272/Chump%20itaz_IJL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Decreto Supremo N° 016-2021-TR (2021). *Decreto Supremo que aprueba las Normas que regulan los procedimientos administrativos para la autorización*

de evaluadores de competencias laborales y para la autorización de centros de certificación de competencias laborales.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1973480-4>

Defensoría del Pueblo - Perú (2022) *Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico.* <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>

Diario La República (2023) *Fundación Valle del Lili clasificó en el listado de los 250 mejores hospitales del mundo.* Colombia. <https://www.larepublica.co/empresas/los-mejores-hospitales-de-2023-segun-newsweek-y-statista-3653324>

Dwivedi, S., Amin, R. y Vollala, S. (2020). Blockchain based secured information sharing protocol in supply chain management system with key distribution mechanism. *Journal of Information Security and Applications*, 54(102554), 102554. doi:10.1016/j.jisa.2020.102554

Eslava, R Chacón, E. y Parra, B. (2022). Relación entre los niveles de conocimiento y gestión de los costos de producción de los gerentes del sector gastronómico colombiano. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 12(1), 35-44. <https://doi.org/10.19053/20278306.v12.n1.2022.14204>

Fanelli, S., Lanza, G., Enna, C., & Zangrandi, A. (2020). Managerial competences in public organisations: the healthcare professionals' perspective. *BMC Health Services Research*, 20(1), 303. <https://doi.org/10.1186/s12913-020-05179-5>

Galván, J. (2018) *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas-2018.* Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37537>

Gonzalez, M. (2022). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Publico-Ica, 2022.* Universidad Privada Norbert Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/6795>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* México: Mc Graw Hill Education.



- Huillca, N. (2019). *Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales en la Clínica Municipal Santa Anita. Lima. 2015*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30576>
- Lagos, L. (2018) *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi S.A.A., 2018*. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2625>
- Lee, J. Y., & Lee, Y. (2018). Job crafting and performance: Literature review and implications for human resource development. *Human Resource Development Review, 17*(3), 277–313. <https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- Leon, F. (2023). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en pandemia por COVID-19, del personal administrativo del Hospital San Juan de Lurigancho, 2022*. Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110977>
- Loján, J. C., Pinos, E. y Sarmiento, W. H. (2022). Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo del Conocimiento, 7*(5), 899–912. <https://doi.org/10.23857/pc.v7i5.4002>
- López, C., Erazo, J., Narváez, C. y Moreno, V. (2020). Gestión financiera basada en la creación de valor para el sector microempresarial de servicios. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía, 5*(10), 427. doi:10.35381/r.k.v5i10.701
- López, J. (2018). *Muestra estadística*. Economipedia. <https://economipedia.com/definiciones/muestra-estadistica.html>
- Miguel, N. y Verastegui, W. (2018) *Las habilidades gerenciales y la gestión del talento humano del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huancavelica - año 2017*. <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2266>
- Moran, J., Peredo, G. y Guerrero, S. (2020). Las tendencias de la organización empresarial. *Revista de Investigación Formativa: Innovación y Aplicaciones Técnico - Tecnológicas, 2*(1), 56–63. <http://ojs.formacion.edu.ec/index.php/rei/article/view/215>
- Moscoso, E. (2021). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del personal administrativo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, 2020*.

- Universidad César Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/58226>
- Muguirra, A. (2017). *Tipos de muestreo: Cuáles son y en qué consisten*. QuestionPro. <https://www.questionpro.com/blog/es/tipos-de-muestreo-para-investigaciones-sociales/>
- Muñoz, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2016*. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz\\_AME.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6674/Mu%C3%B1oz_AME.pdf?sequence=1)
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2019*. Universidad Nacional del Callao-Bellavista-Callao. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5250>
- Nursaid, N., Qomariah, N., Sanosra, A., Satoto, E. B., & Utomo, A. W. (2020). Improvement of job satisfaction based on work motivation, work environment, competence and compensation for hospital employees. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 7, 10.21070/ijler.2020.V7.461-10.21070/ijler.2020.V7.461. <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.v7.461>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., Villagómez, A. (2018) *Metodología de la investigación científica y la elaboración de tesis*. 6ta edición. Perú.
- Ofei, A., Paarima, Y. y Barnes, T. (2020). Exploring the management competencies of nurse managers in the Greater Accra Region, Ghana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 13(100248), 100248. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2020.100248>
- Organización Panamericana de la Salud (2022) *La situación de la enfermería en la Región de las Américas*. [https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/57220/OPSHSSHR30001_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Palmar G. y Valero U. (2014). Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. *Espacios Públicos*, 17(39),159-188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67630574009>

- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*, 259–267.
- Peiró, J. M. y Prieto, F. (2002). *Tratado de psicología del trabajo*, volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis Psicológica.
- Rivas, R. M., Cardoso, E. O., & Cortés, J. A. (2019). Proposal of Professional Competencies in Tourism from the employer's approach. *RIDE revista iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 9(18), 195. doi:10.23913/ride.v9i18.418
- Rivera, D. y Martínez, M. (2021) *Síndrome de burnout y desempeño laboral del personal de enfermería, Hospital María Auxiliadora – 2021*. Chincha: Universidad Autónoma de Ica; 2021. <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1068/1/TESIS%20RIVERA%20-%20MARTINEZ.pdf>
- SAC. Panamá (2023) ¿Qué es la gestión de información y sus principios básicos? <https://sacpma.com/ideas-basicas-en-gestion-de-informacion-2-2/>
- Soria, S. (2016) *Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el Hospital I Essalud - Tingo María 2014*. Huánuco: Universidad de Huánuco; 2016. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/280/SORIA%20M%20ACHUCA%20SAMUEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ubits (2023). *Desarrollo de competencias laborales: ¿Cómo lograrlo?*. <https://www.ubits.com/contenidos/desarrollo-competencias-laborales>
- Varela, O. y Salgado, E. (2010) *El desempeño de los individuos en las organizaciones*. (1 ed.). Caracas, Venezuela. Edición IESA.
- Vega, C. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, Lima, 2019*. Universidad Privada Norbert Wiener. Wiener. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/4392>

## ANEXOS

### Anexo 01: Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Son habilidades directivas que interpretan el conocimiento de la actividad para realizar las funciones necesarias y son esenciales para la realización y ejecución de las tareas esenciales (Lagos, 2018).	Está establecido por 4 dimensiones gestión de información, conocimiento del sistema, Organización y gestión de información, los cuales fueron medidos bajos sus indicadores desde nunca (1), hasta siempre (5), propuestos y en una escala ordinal con tres rangos bajos, medio y alto.	Gestión de información	Información Diseño de investigaciones Difusión de información Recolección de los datos Informe de investigación Sistemas de comunicación	Ordinal
			Conocimiento del sistema	Políticas publicas Marco regulatorio Implementación de políticas Plan estratégico Plan operativo	
			Organización	Desarrollo institucional Modelo de atención y organización Normas vigentes acreditación Manuales Estrategias y objetivos	
			Gestión financiera	Presupuesto institucional Implementación de los proyectos Plan estratégico Plan multianual	
Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores	Es un proceso encaminado a mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los individuos o miembros de una organización para que puedan desempeñar con éxito las tareas laborales.(Ubits, 2023).	Está establecido por 3 dimensiones motivación laboral, capacidades laborales y desempeño laboral, los cuales fueron medidos bajos sus indicadores propuestos y en una escala ordinal desde nunca (1), hasta casi siempre (5), con tres rangos malo, regular y bueno.	Motivación laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	Ordinal
			Capacidades laborales	Orientación al logro Compromiso laboral Habilidades operativas	
			Desempeño laboral	Capacidades personales Capacidad de trabajo en equipo Desarrollo de valores en el trabajo	

## Matriz de consistencia

Título: Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general	Variable(X): Habilidades gerenciales				
			Dimensiones	Indicadores:	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
<p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión de información y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024?,</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la dimensión conocimiento del sistema y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa</p>	<p>Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p><b>Objetivo específico:</b></p> <p>1. Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión de información y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024;</p> <p>2. Identificar la relación que existe entre la dimensión conocimiento del sistema y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto</p>	<p>Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1. Existe una relación significativa entre la dimensión gestión de información y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la dimensión conocimiento del sistema y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud</p>	Gestión de información	Información Diseño de investigaciones Difusión de información Recolección de los datos Informe de investigación Sistemas de comunicación	1-8	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Baja (122-165) Media (78-121) Alta (33-77)
			Conocimiento del sistema	Políticas publicas Marco regulatorio Implementación de políticas Plan estratégico Plan operativo	9-18		
			Organización	Desarrollo institucional Modelo de atención y organización Normas vigentes acreditación Manuales Estrategias y objetivos	19 -27		
			Gestión financiera	Presupuesto institucional Implementación de los proyectos	28-33		

<p>Anita, 2024?,</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dimensión organización y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024?,</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la dimensión gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024?</p>	<p>Bernales, Santa Anita, 2024;</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre la dimensión organización y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre la dimensión gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024</p>	<p>del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la dimensión organización y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre la dimensión gestión financiera y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024</p>		<p>Plan estratégico Plan multianual</p>		
<b>Variable(Y):</b> Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores						
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala y valores</b>	<b>Niveles y rangos</b>
		Motivación laboral	Motivación intrínseca Motivación extrínseca	1-5	Nunca (1) Casi nunca	Malo (18-41)
		Capacidades laborales	Orientación al logro Compromiso laboral Habilidades operativas	6-11	(2) A veces (3)	Regular (42-65) Bueno (66-90)
		Desempeño laboral	Capacidades personales Capacidad de trabajo en equipo Desarrollo de valores en el trabajo	12-18	Casi siempre (4) Siempre (5)	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	DESCRIPTIVA:
<p><b>NIVEL:</b> Descriptivo  <b>DISEÑO:</b> No experimental, transversal, Correlacional  <b>MÉTODO:</b> Hipotético, deductivo  <b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>POBLACIÓN:</b> 100 trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.  <b>TAMAÑO DE MUESTRA:</b> 100</p>	<p>: Encuesta  <b>Variable 1:</b> Habilidades gerenciales  Técnica: Encuesta  Instrumentos: escala de Likert Autor: elaboración propia  Procedencia: Perú  Año: 2024  Estructura. Está conformada por 33 ítems.</p> <p><b>Variable 2:</b>  <b>Desarrollo de competencias laborales de los trabajadores</b>  Técnicas: Encuesta  Instrumentos: escala de Likert Autor: Elaboración propia  Año: 2024  Fuente: Perú  Estructura. Por 18 ítems.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  Los datos se agruparon en niveles de acuerdo a los rangos establecidos, los resultados se presentaron en tablas de frecuencia y gráficos estadísticos</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  Para el análisis inferencial comprobación de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Rho Spearman</p>

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE LAS HABILIDADES GERENCIALES

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

1: Nunca,

2: Casi nunca;

3: A veces;

4: Casi siempre

y 5: Siempre.

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Gestión de información</b>						
1	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, las necesidades de información para tomar decisiones en base a las necesidades de la institución.					
2	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que registra y recupera la información de acuerdo a las normas vigentes					
3	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que usa la información para tomar decisiones de acuerdo a las necesidades de la institución					
4	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña investigaciones gerenciales de acuerdo a las necesidades de la institución.					
5	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que difunde información a todos los niveles según los medios disponibles					
6	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que ejecuta investigaciones (recolección de los datos) de acuerdo al plan de investigación aprobado.					
7	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el informe de investigación de acuerdo a los parámetros establecidos. (incluye el análisis e interpretación de la información obtenida en la investigación)					
8	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña sistemas de comunicación (analógica y digital), según normas establecidas					
<b>Conocimiento del sistema</b>						
9	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el diagnóstico de la situación de la jurisdicción de manera participativa					
10	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña políticas públicas en base a un diagnóstico participativo y concertado					
11	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el marco regulatorio que viabilice la implementación de la política en base a la normatividad vigente					
12	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña indicadores para el monitoreo y evaluación de la implementación de políticas, planes, programas y proyectos de inversión.					
13	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que monitorea la implementación de políticas, planes, programas, estrategias en base a indicadores medibles, válidos y sensibles					



14	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa la implementación de políticas, planes y programas en base a los resultados esperados.					
15	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña el plan estratégico de acuerdo a normas establecidas					
16	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el plan estratégico de a normas establecidas					
17	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña el plan operativo de acuerdo a normas establecidas					
18	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el plan operativo de acuerdo a normas establecidas					
<b>Organización</b>						
19	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos, metodologías y tecnologías para el desarrollo institucional					
20	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos de organización en base a las necesidades de la institución					
21	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos de gestión en base al modelo de atención y organización definido.					
22	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que adapta, implementa las normas vigentes para el funcionamiento de la institución					
23	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que supervisa y evalúa la organización y funcionamiento de los servicios de la institución					
24	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que participa en la acreditación de la institución, de acuerdo a normas establecidas.					
25	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora Manuales de Procedimientos de acuerdo a la normatividad vigente.					
26	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que define estándares de desempeño de acuerdo a las estrategias y objetivos de la organización					
27	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el desempeño del personal de acuerdo a procedimientos establecidos					
<b>Gestión financiera</b>						
28	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña/colabora con el presupuesto institucional de acuerdo a normas establecidas					
29	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que controla la ejecución presupuestaria según normatividad vigente					
30	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora/colabora con el Presupuesto Analítico de Personal de acuerdo a la normatividad vigente					
31	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que monitorea y evalúa el proceso de implementación de los proyectos de inversión pública de acuerdo a la normatividad vigente					
32	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña/colabora con el plan estratégico					
33	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora/colabora estrategias nuevas para mejorar el desarrollo institucional. con el plan multianual de inversiones de acuerdo a la normatividad vigente					

## CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X":

- 1: Nunca,
- 2: Casi nunca;
- 3: A veces;
- 4: Casi siempre
- y 5: Siempre.

N	Ítems	1	2	3	4	5
<b>Motivación laboral</b>						
1	Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro					
2	Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan					
3	Considero que contribuyó con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo					
4	La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas					
5	El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro					
<b>Capacidades laborales</b>						
6	Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral					
7	Contribuyo con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución					
8	Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro					
9	Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable					
10	Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución					
11	Soy capaz de dar un buen servicio a los usuarios que acuden a la institución					
<b>Desempeño laboral</b>						
12	Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo					
13	La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo					
14	Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución					
15	Tengo facilidad para trabajar en equipo					
16	Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas					
17	¿Cumplo con mis obligaciones con responsabilidad					
18	Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral					

## Anexo 03: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos



### VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DEL AFILIADO

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar la presente guía de entrevista que permitirá recoger información para la investigación: Tiempo de espera y satisfacción del afiliado en una entidad pública de salud ubicada en el distrito de Santa Anita, Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE LAS CATEGORÍAS HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES.

Definición de la categoría **Habilidades Gerenciales**: Son habilidades directivas que interpretan el conocimiento de la actividad para realizar las funciones necesarias y son esenciales para la realización y ejecución de las tareas esenciales (Lagos, 2018). Se desglosa en 4 dimensiones: gestión de información, conocimiento del sistema, organización, gestión financiera.

Subcategoría	Indicador	Pregunta	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Gestión de información	Información	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, las necesidades de información para tomar decisiones en base a las necesidades de la institución.	1	1	1	1	1
		Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que registra y recupera la información de acuerdo a las normas vigentes	1	1	1	1	1
		Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que usa la información para tomar decisiones de acuerdo a las necesidades de la institución	1	1	1	1	1
	Diseño de investigaciones	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña investigaciones gerenciales de acuerdo a las necesidades de la institución.	1	1	1	1	1
	Difusión de información	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que difunde información a todos los niveles según los medios disponibles	1	1	1	1	1
	Recolección de los datos	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que ejecuta investigaciones (recolección de los datos) de acuerdo al plan de investigación aprobado.	1	1	1	1	1
	Informe de investigación	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el informe de investigación de acuerdo a los parámetros establecidos. (incluye el análisis e interpretación de la información obtenida en la investigación)	1	1	1	1	1
	Sistemas de comunicación	Identifica usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña sistemas de comunicación (analógica y digital), según normas establecidas	1	1	1	1	1

Conocimiento del sistema	Políticas publicas	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el diagnóstico de la situación de la jurisdicción de manera participativa	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña políticas públicas en base a un diagnóstico participativo y concertado	1	1	1	1	1
	marco regulatorio	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora el marco regulatorio que viabilice la implementación de la política en base a la normatividad vigente	1	1	1	1	1
	implementación de políticas	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña indicadores para el monitoreo y evaluación de la implementación de políticas, planes, programas y proyectos de inversión.	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que monitorea la implementación de políticas, planes, programas, estrategias en base a indicadores medibles, válidos y sensibles	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa la implementación de políticas, planes y programas en base a los resultados esperados.					
	Plan estratégico	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña el plan estratégico de acuerdo a normas establecidas	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el plan estratégico de a normas establecidas	1	1	1	1	1
	Plan operativo	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña el plan operativo de acuerdo a normas establecidas	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el plan operativo de acuerdo a normas establecidas	1	1	1	1	1
Organización	Desarrollo institucional	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos, metodologías y tecnologías para el desarrollo institucional	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos de organización en base a las necesidades de la institución	1	1	1	1	1
	Modelo de atención y organización	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña modelos de gestión en base al modelo de atención y organización definido.	1	1	1	1	1
	Normas vigentes	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que adapta, implementa las normas vigentes para el funcionamiento de la institución	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que supervisa y evalúa la organización y funcionamiento de los servicios de la institución	1	1	1	1	1
	acreditación	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que participa en la acreditación de la institución, de acuerdo a normas establecidas.	1	1	1	1	1
	Manuales	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora Manuales de Procedimientos de acuerdo a la normatividad vigente.	1	1	1	1	1
	Estrategias y objetivos	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que define estándares de desempeño de acuerdo a las estrategias y objetivos de la organización	1	1	1	1	1
Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que evalúa el desempeño del personal de acuerdo a procedimientos establecidos		1	1	1	1	1	
Gestión financiera	Presupuesto institucional	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña/colabora con el presupuesto institucional de acuerdo a normas establecidas	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que controla la ejecución presupuestaria según normatividad vigente	1	1	1	1	1
		Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora/colabora con el Presupuesto Analítico de Personal de acuerdo a la normatividad vigente	1	1	1	1	1
	Implementación de los proyectos	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que monitorea y evalúa el proceso de implementación de los proyectos de inversión pública de acuerdo a la normatividad vigente	1	1	1	1	1
	Plan estratégico	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que diseña/colabora con el plan estratégico	1	1	1	1	1
	Plan multianual	Identifica Usted, en el personal directivo de su oficina, que elabora/colabora estrategias nuevas para mejorar	1	1	1	1	1

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V1**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS MORON SIGUAS
Documento de identidad	07464160
Años de experiencia laboral	28 AÑOS
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución laboral	ESSALUD
Labor que desempeña	MEDICO
Número telefónico	952287023
Correo electrónico	Carlos_moron@yahoo.com
Firma	 Juan Carlos Moron Siguas Médico Cardiólogo CMP 30038 - RNE 16724
Fecha	17 / 05 / 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V2**



Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
Nombres y apellidos del experto	JUAN CARLOS MORON SIGUAS
Documento de identidad	07464160
Años de experiencia laboral	28 AÑOS
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANO
Institución laboral	ESSALUD
Labor que desempeña	MEDICO
Número telefónico	952287023
Correo electrónico	Carlos_moron@yahoo.com
Firma	 Juan Carlos Moron Siguas Médico Cardiólogo CMP 30038 - RNE 16724
Fecha	17 / 05 / 2024



**VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DEL AFILIADO**

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar la presente guía de entrevista que permitirá recoger información para la investigación: Tiempo de espera y satisfacción del afiliado en una entidad pública de salud ubicada en el distrito de Santa Anita, Lima, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar este instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	La pregunta pertenece a la subcategoría y basta para obtener la medición de esta	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	La pregunta se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	La pregunta tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	La pregunta es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1: de acuerdo 0: en desacuerdo


Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

Definición de la categoría: **DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES**: Es un proceso | encaminado a mejorar las habilidades, conocimientos y actitudes de los individuos o miembros de una organización para que puedan desempeñar con éxito las tareas laborales. (Ubitts, 2023).

Subcategoría	Indicador	Pregunta	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
<b>Motivación laboral</b>	Motivación intrínseca	Las habilidades profesionales con que cuento se adecuan al perfil del puesto en el que laboro	1	1	1	1	1
		Me encuentro satisfecho con las tareas que se me asignan	1	1	1	1	1
		Considero que contribuí con el desarrollo de la institución a partir de mi trabajo	1	1	1	1	1
	Motivación extrínseca	La remuneración que recibo por mi trabajo satisface mis expectativas	1	1	1	1	1
		El trabajo que realizo es reconocido en la institución que laboro	1	1	1	1	1
<b>Capacidades laborales</b>	Orientación al logro	Las habilidades que tengo son suficientes para cumplir las funciones que se me asignan en el puesto laboral	1	1	1	1	1
		Contribuyo con mi trabajo al logro de las metas trazadas en la institución	1	1	1	1	1
	Compromiso laboral	Me encuentro comprometido con los objetivos de la institución donde laboro	1	1	1	1	1
	Habilidades operativas	Hago uso de mis habilidades laborales para favorecer un ambiente laboral agradable	1	1	1	1	1
		Cumplo con los objetivos asignados optimizando los recursos con que cuenta la institución	1	1	1	1	1

<b>Desempeño laboral</b>	Capacidades personales	Poseo las capacidades personales que me permiten desempeñarme con eficacia en mi puesto de trabajo	1	1	1	1	1
		La evaluación de mi desempeño laboral me permite realizar mejoras constantes en mi puesto de trabajo	1	1	1	1	1
		Me adecuó con facilidad a los cambios laborales que se presentan en la institución	1	1	1	1	1
	Capacidad de trabajo en equipo	Tengo facilidad para trabajar en equipo	1	1	1	1	1
		Comparto las soluciones, ideas aportadas por el equipo de trabajo para la solución de problemas	1	1	1	1	1
		Cumplo con mis obligaciones con responsabilidad	1	1	1	1	1
	Desarrollo de valores en el trabajo	Participó activamente en las reuniones de mi trabajo buscando contribuir con la mejora del clima laboral	1	1	1	1	1

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V1**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES
Nombres y apellidos del experto	Ruiz <u>Quilcat</u> <u>Cristina</u> <u>Lizbet</u>
Documento de identidad	70127971
Años de experiencia laboral	2 años
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente INVESTIGADOR
Número telefónico	
Correo electrónico	
Firma	 CO. CRISTINA RUIZ QUILCAT Maestro en Estomatología C.O.P. 31995
Fecha	17 / 05 / 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V2**



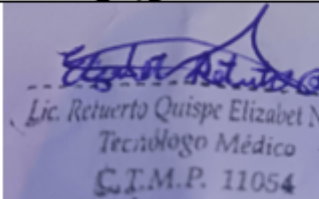
Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
Nombres y apellidos del experto	Ruiz <u>Quilcat</u> <u>Cristina</u> <u>Lizbet</u>
Documento de identidad	70127971
Años de experiencia laboral	2 años
Máximo grado académico	MAGISTER
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	Universidad Cesar Vallejo
Labor que desempeña	Docente INVESTIGADOR
Número telefónico	
Correo electrónico	
Firma	 CO. CRISTINA RUIZ QUILCAT Maestro en Estomatología C.O.P. 31995
Fecha	17 / 05 / 2024



**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V1**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
Nombres y apellidos del experto	ELIZABET NOEMI RETUERTO QUISPE
Documento de identidad	09728755
Años de experiencia laboral	1 AÑO
Máximo grado académico	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA
Labor que desempeña	ASISTENCIAL
Número telefónico	990215785
Correo electrónico	Elizabeth_nrq@hotmail.com
Firma	 Lic. Retuerto Quispe Elizabet Noemi Tecnólogo Médico C.I.M.P. 11054
Fecha	17 / 05 / 2024

**FICHA DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO V2**

Nombre del instrumento	CUESTIONARIO DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES
Nombres y apellidos del experto	ELIZABET NOEMI RETUERTO QUISPE
Documento de identidad	09728755
Años de experiencia laboral	1 AÑO
Máximo grado académico	MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Nacionalidad	PERUANA
Institución laboral	HOSPITAL MARINO MOLINA SCIPPA
Labor que desempeña	ASISTENCIAL
Número telefónico	990215785
Correo electrónico	Elizabeth_nrq@hotmail.com
Firma	 Lic. Retuerto Quispe Elizabet Noemi Tecnólogo Médico C.I.M.P. 11054
Fecha	17 / 05 / 2024

## Anexo 04 Resultados del análisis de consistencia interna

### Confiabilidad de Alfa de Cronbach

#### HABILIDADES GERENCIALES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	33

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

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	83,30	395,589	,869	,933
Item02	82,90	424,516	,364	,938
Item03	83,60	415,200	,549	,937
Item04	82,80	399,537	,655	,935
Item05	82,60	411,832	,712	,935
Item06	82,80	419,958	,443	,938
Item07	83,20	417,432	,403	,938
Item08	82,90	413,779	,526	,937
Item09	82,60	421,516	,523	,937
Item10	83,20	447,747	-,237	,943
Item11	83,50	421,105	,386	,938
Item12	83,30	395,589	,869	,933
Item13	82,90	424,516	,364	,938
Item14	83,60	415,200	,549	,937
Item15	82,80	399,537	,655	,935
Item16	82,60	411,832	,712	,935
Item17	83,30	395,589	,869	,933
Item18	82,90	424,516	,364	,938
Item19	83,60	415,200	,549	,937
Item20	82,80	399,537	,655	,935
Item21	82,60	411,832	,712	,935
Item22	82,80	419,958	,443	,938
Item23	83,20	417,432	,403	,938
Item24	83,30	395,589	,869	,933
Item25	82,90	424,516	,364	,938
Item26	83,60	415,200	,549	,937
Item27	82,80	399,537	,655	,935
Item28	82,60	411,832	,712	,935
Item29	82,80	419,958	,443	,938
Item30	83,20	417,432	,403	,938
Item31	82,60	411,832	,712	,935
Item32	82,80	419,958	,443	,938
Item33	82,80	419,958	,443	,938

**DESARROLLO DE COMPETENCIAS**

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	18

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

**Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	50,15	75,608	,850	,887
Item02	50,15	69,818	,530	,892
Item03	49,90	79,674	,117	,901
Item04	49,55	74,576	,393	,895
Item05	50,50	80,895	,075	,900
Item06	49,85	64,661	,844	,877
Item07	50,45	76,787	,380	,894
Item08	49,85	71,713	,651	,886
Item09	49,85	68,766	,756	,881
Item10	50,15	71,397	,759	,883
Item11	49,85	71,713	,651	,886
Item12	49,95	70,997	,762	,882
Item13	50,20	69,221	,840	,879
Item14	49,75	70,092	,868	,880
Item15	50,10	79,253	,092	,906
Item16	50,25	72,092	,669	,885
Item17	50,05	78,261	,279	,896
Item18	49,60	76,568	,362	,895

## **Anexo 05 Consentimiento informado**

**Título de la investigación:** Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.

**Investigador (a):** Ccoyllo Medina, Liz América

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades gerenciales y desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024.”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desarrollo de competencias laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, de la Universidad César Vallejo del campus [Lima Norte], aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución [Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2023].

Describir el impacto del problema de la investigación. El constante desarrollo de las habilidades gerenciales son cruciales para un buen manejo de las instituciones de salud porque son necesarias en toda la toma de decisiones necesarias para lograr no solo un buen desempeño de sus trabajadores sino de la institución en general además del crecimiento de las competencias laborales que son vitales en los servicios de salud es por ello el desarrollo de esta investigación.

### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente de que adecuado que será brindado por de la institución Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

**Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) [Ccoyllo Medina, Liz América] email: [colocar el e-mail] y asesor [Dra. Gonzales, Roxana ] email: [colocar el e-mail].

## **Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada. Nombre y apellidos: [colocar nombres y apellidos]

Fecha y hora:

Nombre y apellidos:

Firma(s):

Fecha y hora:

## Anexo 06: Análisis complementario

### HABILIDADES GERENCIALES

	Gestión de información								Conocimiento del sistema								Organización								Gestión financiera					TOTAL				
	It e m 0 1	It e m 0 2	It e m 0 3	It e m 0 4	It e m 0 5	It e m 0 6	It e m 0 7	It e m 0 8	It e m 0 9	It e m 1 0	It e m 1 1	It e m 1 2	It e m 1 3	It e m 1 4	It e m 1 5	It e m 1 6	It e m 1 7	It e m 1 8	It e m 1 9	It e m 2 0	It e m 2 1	It e m 2 2	It e m 2 3	It e m 2 4	It e m 2 5	It e m 2 6	It e m 2 7	It e m 2 8	It e m 2 9		It e m 3 0	It e m 3 1	It e m 3 2	It e m 3 3
1	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	1	3	4	4	85
2	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	115
3	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	2	1	4	2	2	76
4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	1	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	99
5	3	3	2	5	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	1	3	3	2	5	3	2	1	3	2	2	90
6	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	70
7	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	43
8	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	87
9	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	115
10	1	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	2	3	4	4	76
11	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	1	2	3	1	3	3	4	1	3	4	4	85
12	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	115
13	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	4	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	2	1	4	2	2	76
14	3	4	2	4	4	2	2	4	4	1	2	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	2	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	99
15	3	3	2	5	3	2	1	2	2	3	3	3	3	2	5	3	3	3	2	5	3	2	1	3	3	2	5	3	2	1	3	2	2	90
16	1	3	1	2	2	3	3	3	2	2	1	1	3	1	2	2	1	3	1	2	2	3	3	1	3	1	2	2	3	3	2	3	3	70
17	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	43
18	3	2	3	1	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	1	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	3	1	3	3	4	3	3	3	87
19	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	115
20	1	1	3	1	3	4	2	1	3	4	3	1	1	3	1	3	1	1	3	1	3	4	2	1	1	3	1	3	4	2	3	4	4	76

## Anexo 07 Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



32 <sup>años</sup>

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima, 04 de julio del 2024

Señor (a):

Mgtr. Demetrio Vera Mendez.

Director(a):

HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES, SANTA ANITA.

Nº de Carta : 0145 – 2024 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 04 de julio del 2024

Tengo a bien dirigirme a usted para saludar cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

La presente es para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor según sea el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : **CCOYLLO MEDINA, LIZ AMERICA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE SALUD DEL HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES, SANTA ANITA, 2024".**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted amablemente se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

   
Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo  
Jefa de la Escuela de Posgrado  
Universidad César Vallejo  
Campus Ate

*"Somos la universidad de los que quieren salir adelante"*

Dirección: Ate. Km. 8.2 Carretera. Central, Ate

Correo: [posgrado.ate@ucv.edu.pe](mailto:posgrado.ate@ucv.edu.pe)

Celular: 986 326 023

[www.ucv.edu.pe](http://www.ucv.edu.pe)





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

**NOTA N° 099 UCDEI- HJVBC- GRPA-ESSALUD-2024**

Santa Anita, 18 de marzo 2024

Doctor  
**DEMETRIO VERA MENDEZ**  
Director  
Hospital II-1 Jorge Voto Bernales  
Presente.



Asunto: SOLICITUD DE APROBACIÓN POR EL COMITÉ DE ÉTICA DEL HOSPITAL II-1 JORGE VOTO BERNALES PROYECTO DE INVESTIGACIÓN "HABILIDADES GERENCIALES Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE SALUD DEL HOSPITAL JORGE VOTO BERNALES, SANTA ANITA, 2024"

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo y en atención al asunto de referencia, solicito aprobación por el Comité de ética de nuestra IPRESS, para realizar proyecto de investigación "Habilidades Gerenciales y Desarrollo de Competencias Laborales de los trabajadores de salud del Hospital Jorge Voto Bernales, Santa Anita, 2024" en el Hospital II-1 Jorge Voto Bernales a favor de CCOYLLO MEDINA LIZ AMÉRICA, estudiante de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo.

Sin otro particular, agradeciendo el trámite de la presente, quedo de UD.

Atentamente



Coordinador  
Unidad de Cooperación, Difusión  
e Investigación  
Hospital Jorge Voto Bernales  
ESSALUD



RHC/ada  
NET:  
Se adjunta proyecto.

NET: 0594-2024-494



BICENTENARIO  
DEL PERÚ  
2021-2024