



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA

**Habilidades directivas y los compromisos de desempeño
de los servidores de la Diresa – Apurímac, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Fernandez De La Torre, Hilmer (ORCID: 0000-0002-4368-1120)

ASESORA:

Mg. Pacherras Ruiz, Angelica Yolanda (ORCID: 0000-0003-4942-9724)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA — PERÚ

2022.

Dedicatoria

A mis padres de todo corazón por haberme inculcado a la superación personal y su bendición a diario me lleva por el camino del bien y me protege guiando mis pasos.

Agradecimiento

Mi agradecimiento profundo y absoluto a Dios, pues él es testigo fiel de todo lo que tuve que pasar para poder alcanzar esta meta.

A la Universidad César Vallejo por acogerme en esta nueva etapa profesional.

A mi asesora de tesis por su nobleza, por su paciencia y apoyo incondicional.

Hilmer

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGIA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	18
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de Normalidad.....	24
Tabla 2. Nivel de la Habilidades Directivas de los servidores de la DIRESA Apurímac,..	25
Tabla 3. Nivel de compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.....	26
Tabla 4. Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson.....	27
Tabla 5. Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades personales y el compromiso de desempeño.....	28
Tabla 6. Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño.	29
Tabla 7. Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño.	30

Índice de figuras

Figura 1. Las Habilidades directivas centrales.	26
Figura 2. Modelo de habilidades interpersonales.....	28

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores en la DIRESA, Apurímac – 2021. El tipo de investigación fue de tipo básica para lo cual se realizó un estudio con enfoque cuantitativo, nivel correlacional de diseño no experimental. La población para la presente investigación es de 110 cuya muestra estuvo compuesta de 85 servidores públicos, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario debidamente validado y sometidos a análisis de confiabilidad. Los resultados de la investigación nos permiten concluir que no existe relación significativa relevante entre habilidades personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,010; y el valor del correlacional de Pearson es de -,279 lo cual arroja una correlación negativa baja. Con respecto a nivel de significancia es de ,010 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta. Lo cual indica que, a mejores habilidades de los directivos, se espera un mayor compromiso de desempeño de los servidores.

Palabras clave: Habilidades directivas, compromisos de desempeño, servidores administrativos.

Abstract

The present investigation aimed to determine the relationship that exists between abilities directives and commitments performance of the servers in DIRESA, Apurímac - 2021. For which a study was carried out with a quantitative approach, correlational level of non-experimental design. The population for the present investigation is 110, whose sample was made up of 85 public servants, using the survey as a technique and the questionnaire duly validated and subjected to reliability analysis as an instrument. The results of the research allow to conclude that there is no significant relevant relationship between personal skills and the performance commitments of DIRESA Apurímac, 2021, where the value of bilateral significance is equal to .010; and Pearson's correlational value is - .279, which shows a low negative correlation. Regarding the level of significance, it is .010, that is, the correlation between both variables is $p > 0.05$, so the null hypothesis is true. This indicates that the better the managerial skills, the greater the performance commitment of the servers that is expected.

Keywords: Management skills, performance commitments, administrative servers.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación es un trabajo que busca contribuir respecto al conjunto de conocimientos y capacidades que un colaborador debe poseer como perfil para ocupar cargos directivos, ya que en estos últimos tiempos, de entorno empresarial los servidores de instituciones públicas y privadas son actores principales para el éxito empresarial o institucional, puesto que son ellos los encargados de ejecutar los recursos asignados a fin de lograr cumplir con las metas y objetivos, para hacer posible y cumplir con lo propuesto es fundamental que los servidores convivan en un buen clima laboral y motivados por los directivos, gracias a estos factores se medirá su desempeño individual y/o grupal en el centro de trabajo.

En la actualidad los directivos deben mejorar sus habilidades para perfeccionar sus técnicas con el objetivo de mantener una visión entera de la institución y del ambiente en el que se desenvuelven, los directivos o jefes no solo deben de capacitarse, también debe introducirse a perfeccionar e innovar sus habilidades gerenciales de acuerdo al momento y gerenciar o dirigir de mejor manera con una toma de decisiones más acertadas.

En el ámbito internacional, en países de Europa como Brasil, México y demás afines, se percibe una inestabilidad política y económica, que acarrea las arcas fiscales denotando que prefecturas, ministerios, gobiernos locales tengan muy poca organización institucional además estas últimas son representadas por gerente a elección de "dedo", que conlleva a que las políticas públicas no se cumplan en el plazo determinado y como consecuencia exista una insatisfacción de la población. Existe un margen alto de posicionamiento y alta competencia continua en el desempeño de las capacidades humanas en países europeos, y en muchos casos tienen una dependencia fundamental de las peculiaridades de los individuos los cuales son líderes en estos procesos (Inciarte, Bozo, & Parra, 2012) En el ámbito nacional, en nuestro país, las instituciones requieren modernizar y modificar con el objetivo de lograr una superior competencia, las instituciones demandan que los directivos de la actualidad aumenten técnicas de acuerdo al comercio mundial, toda vez más emprendedor y capaz y es muy fundamental para

las instituciones retener y retener a los directivos que tienen habilidad gerencial idónea para originar mérito y competencia (Aparicio & Medina, 2015).

En la Dirección Regional de Salud Apurímac sé identifico que los servidores tienen limitada comunicación al realizar los procesos en la parte administrativa con más ligereza; por lo que el ambiente en ocasiones se muestra áspero, la comunicación de los directivos hacia los servidores es vertical en realidad la comunicación debería ser en forma horizontal, entre directivos y servidores no existe buenas relaciones interpersonales, por lo que se muestra una falta de liderazgo de los jefes así como de parte de la Dirección de la entidad. No puede darse una mejor atención a los usuarios porque no existe iniciativas para poder mejorar los procesos administrativos, notándose la poca calidad de servicio, evidenciando limitado compromiso laboral a consecuencia de ello no se llega al logro de los objetivos y es poco probable medir el grado de rendimiento.

El presente estudio es fundamental porque es imprescindible conocer las habilidades directivas, y contratar líderes que tengan habilidades y conocimientos que le permitan gerenciar o dirigir las instituciones públicas y privadas, así poder lograr los objetivos institucionales. Asu vez tenemos que conocer la perspectiva de los trabajadores ante los directivos con el fin de lograr mejoras en cuanto a su desempeño laboral, para disminuir la insatisfacción de manera rápida para que no afecte los objetivos de la institución.

En esta investigación se planteó la problemática de: ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades directivas y compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021?, además planteo como problemas específicos tenemos, ¿Cuál es la relación que existe entre habilidades intrapersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021?, ¿Cuál es la relaciona individual y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021?, ¿Cómo se relaciona el trabajo en colectivo y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021?

La investigación es importante porque coadyuvara a conocer información fundamental sobre dos problemas que son contemporáneos y muy importantes que se notan en la DIRESA Apurímac las habilidades directivas y compromisos de

desempeño , se halla la obligación de mejorar el entorno laboral para la tranquilidad de los servidores de la DIRESA Apurímac, buscando soluciones y resultados los cuales se plasmaran en recomendaciones con el fin de solucionar los problemas institucionales, utilizando dos instrumentos que servirá para evaluar nuestras dos variables que serán aplicados en la Dirección Regional de Salud Apurímac.

Siguiendo la investigación se determinó el **objetivo general** siguiente que consiste en determinar la relación que existe entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA, Apurímac – 2021. Y como objetivos específicos, identificar la relación que existe entre la habilidad intrapersonal y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021, identificar la relación que existe entre habilidad individual y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021, identificar la relación que existe entre habilidad grupal y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.

Así mismo se planteó la **hipótesis general** siguiente existen relación relevante entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021. Las hipótesis específicas son, existe concordancia relevante entre habilidad intrapersonal y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021, existe relación relevante entre habilidad entre individuos y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021, existe relación relevante entre las habilidades colectivas y los Compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de antecedente internacional logramos identificar a: (Ascón, García, & Lajara, 2019), cuyo objetivo de la investigación fue identificar la habilidad directiva; en definitiva, estos directores tienen que tener la capacidad de desempeñar con eficiencia el ser líder como técnica superior del más alto nivel administrativo y de diferenciar la autoridad, poderes y liderazgos; así promover las demás técnicas que, El discípulo director en función a liderazgo tiene la capacidad de aprendizaje, de observar, de adaptar y revolucionar, brindando cumplimiento a la teoría trifásica en el progreso de habilidad. Según esta, después de varios días los directores rememoran el 30 % de lo que ven, el 20 % de lo que oyen, el 50 % de lo que ven y escucha, el 70 % del dialogo y el 90 % de lo q ponen en práctica.

También logramos identificar que Pereda (2016), en su estudio planteado cuyo objetivo detectar la habilidad de los directivos más apreciados por los servidores públicos de la provincia Córdoba, y que suelen ser mirados como personal, interpersonal o administración de la multitud. La metódica en el estudio que se empleo es cuantitativas, niveles exploratorios y descriptivos. Por ende, los rasgos distintivos de los funcionarios públicos, deben ser reflejo de la organizada institución para así tener un buen aspecto frente a la sociedad cómo funciona el aparato estatal. Concluyéndose que se halla vínculo directo y solido entre habilidad gerencial y desempeño laboral cuyo coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.777, con significancia de 0.000.

Así mismo identificamos otro antecedente internacional; Bermúdez (2015), concluye en la investigación y se lleva a cabo de manera descriptiva, correlacional, desarrollada en un diseño no empírico, transaccional o transversal; La población es con 55 profesores y 7 directores. Conclusión: a = Para completar de manera óptima el desarrollo pedagógico, es importante implementar reformas y estímulos educativos; b = Se trata de un desarrollo de correlación en medio de las variables de desempeño y los niveles de gestión de los docentes de la institución, c=Habilidad técnica vinculadas al recurso de la institución para gestionar y monitorear las actividades planificadas; y d = Procesos de gestión en los que sobresalen la habilidad de planificar, organizar y controlar.

También logramos identificar otro antecedente internacional; Pérez (2020), concluye el estudio realizado sobre la habilidad directiva para favorecer el clima laboral en la FCE de la UL representa un significativo avance en el tema a nivel personal, profesional y de seguro para la institución. Se realizó con la colaboración de 36 individuos entre directivo, docente y servidor de apoyos administrativos de la carrera, a los cuales se aplicaron el instrumento de 32 interrogantes en formatos de encuestas validados por semejantes profesionales. Cuyas respuestas logradas demuestran que las habilidades mejores evolucionadas por el directivo y docente son la de formar equipos y correspondencia donde debe resaltarse hechos de progreso que fueron manejo de conflictos y motivaciones.

Continuando con la investigación logramos identificar antecedentes nacionales: Moreno y Wong (2018), concluye que existe una notable conexión de la habilidad directiva y el satisfacer en cuanto al trabajo de los servidores en la entidad Chicken King de Trujillo. Lo que significa que, la habilidad directiva de los directores se relaciona con el bienestar en el trabajo de los servidores, en la entidad Chicken-King, Trujillo 2018. Se pudo resolver la conexión entre habilidad directiva y las satisfacciones laborales de los servidores en la institución Chicken King de Trujillo, también, se tiene, cuyo valor de la prueba Rho de Spearman ($= 0.726$) se decretó que es altamente significativos ($p < 0.01$), (Tabla 7). Lo que señala que, la habilidad directiva de los directores se vincula con las satisfacciones laborales de los trabajadores, en empresa Chicken-King de la ciudad de Trujillo, en el 2018.

También identificamos a Lujan y Lola (2018), Concluye el estudio con enfoque positivo, de métodos hipotéticos deductivos; con niveles de conocimiento hipótesis y diseño explicativos, correlacional. Donde la habilidad directiva son las variables predictivas y gestiones del cambio variable dependiente; 1. Las habilidades directivas global explican el 82,5% de la variación gestión del cambio organizacional en la DIREPRO – Ancash, con un modelo lineal simple $GCO = 62,225 + 0,668HD$ 2.

También identificamos a Chacón (2018), donde el propósito de este estudio es determinar la conexión que existe entre la gestión dirigida y los desempeños laborales entre el personal de la Oficina Regional de Estadística e Informática de Ucayali - 2018. La investigación es de tipo aplicado con enfoque no empírico y descriptivo. Diseño de correlación, los resultados muestran que entre los indicadores de gestión y desempeño en el lugar de trabajo, existe una correlación $r = 0.875$ y un valor de significancia de 0.000 etlt; 0.01 , por lo que existe una correlación muy significativa. Por consiguiente, concluimos que existe un vínculo significativo entre la gestión dirigida y los desempeños laborales en la Oficina de Estadísticas e Informática de la Región Ucayali – 2018.

Continuando con la investigación identificamos a Fernández (2019-2020), concluye en que las habilidades de gestión del superintendente escolar, decano y director de departamento de la Facultad de Ciencias Empresariales están en un nivel alto, los colaboradores son algo diferentes a esta percepción. La muestra estuvo conformada por 36 colaboradores. El diseño del estudio fue no experimental- transversal. Con nivel de estudio descriptivo. Tipo de investigación aplicada. Cuyo instrumento utilizado fue PAMS de Whetten y Cameron (2005). Resultado obtenido fue que los directivos de la Facultad de Ciencias Empresariales (decano y director de departamento) realizan sus calificaciones de habilidad directiva ejercidas en un nivel alto, por lo que no tienen implicancias significativas del tiempo de servicio (>1- 3 años, > 3-5 años y > 5 años) ni del sexo.

Por último, logramos identificar a Tarqui (2020), concluye en su investigación de tesis que casi la totalidad de los enfermeros del hospital HNASS pueden desempeñarse laboralmente de manera positiva, siendo necesaria que los directivos del hospital HNASS sigan haciendo esfuerzos con el fin de mejorar el rendimiento de los servidores profesionales enfermeros. El tamaño de la muestra se calculó a partir de una población de 450 profesionales de enfermería; Con un 95,0% de confianza y un 5,0% de precisión, la muestra de reclamaciones fue de 208 expertos. El estudio concluyó que la mayoría de las enfermeras de hospitales en HNASS están calificadas, pero la administración del hospital debe hacer más esfuerzos para obtener un mejor desempeño de las enfermeras.

Continuando con la investigación logramos identificar Antecedentes Locales, Barazorda (2021), cuyo objetivo de estudio fue detectar la conexión entre habilidad gerencial y satisfacción laboral, los resultados de este estudio permiten concluir sobre las habilidades gerenciales y las variables de satisfacción. En el empleo de los trabajadores del centro médico Tamburco, se relacionan directamente y estadísticamente significativo, al tener una población de 30 empleados, tomar el valor 0.73, dando como coeficiente correlacional de Spearman, cuyo valor mostrando una correlación directa y alta, lo que sugiere que mientras más buenas habilidades gerenciales tienen, más esperan satisfacción en el trabajo.

Así mismo identificamos a Holgado (2021) concluye en su estudio, sus resultados revelan que de acuerdo a las distintas interrogantes de los respondieron la encuesta se halla un efecto elocuente, puesto que la correlación del coeficiente de Pearson es mayor que 0, el coeficiente es 0.851, un valor positivo, que quiere decir, dado el vínculo entre el desempeño en el lugar de trabajo por ende implementar la ley SERVIR. Esto se debe a que cuando se implemente la ley SERVIR, se aguarda que dichos colaboradores se desempeñen mejor porque estarán disponibles mejores condiciones de trabajo.

También logramos identificar a Cáceres (2020), concluye la encuesta actual que no se ha determinado la influencia de la habilidad gerencial y la cultura organizacional de los servidores de la Red de Micro Salud Pampachiri, Dirección de Salud Apurímac II, 2020, porque la cultura La organización no la definen los gerentes, al contrario, es desarrollado por los miembros de la organización. Los resultados observaron que 39 trabajadores consideraron aceptables las habilidades de gestión de la red microbiológica Pampachiri, entre 0 y 2 trabajadores consideraron las habilidades individuales, interpersonales y grupales de los profesionales. También se acepta la gestión, En organización cultural, 3 % de los trabajadores de La red de micros salud de Pampachiri considera que la cultura organizacional es cultura de mercado, 31% es jerárquica, 23% es jerárquica y 8% es de clan.

Continuando con la investigación logramos identificar a Navío (2018), que el estudio concluyó que existe una correlación directa y significativa entre los estilos de liderazgos de los directores y la efectividad de las enseñanzas en las instituciones educativas del distrito de Antabamba-Apurímac, 2017. Los resultados revisados requieren que exista una correlación de mucha significancia entre la variable de estilo de liderazgo del directivo y los desempeños del instructor o maestro, en los datos descriptivos característicos, el 57.1% de los maestros dijo que el crecimiento del modelo de liderazgo efectivo es consistente, además, el 68,6% afirma que la eficacia de la enseñanza es regular. El coeficiente obtenido es 0,782, según la escala de Spearman, lo que significa que la correlación es cercana, concluyendo que cuanto existe un mejor modelo de liderazgo del director, incrementa la eficacia de la enseñanza.

Por último, logramos identificar a Romero (2020), el presente estudio, cuyo objetivo es determinar si el clima laboral afecta la capacidad de gestión, el miedo y el mal humor de los empleados se percibe según el clima laboral. No, y más aún en tiempos de pandemia por COVID 19 de esta forma existen dudas; A pesar de los esfuerzos del gobierno, la actitud de tratar de satisfacer las necesidades y el equilibrio emocional del personal médico es evidente. Estos impactos confirman que la adecuada capacidad de gestión, comunicación, motivación y capacidad para la gestión de equipos se demostrará mediante un adecuado ambiente de trabajo, cuyos resultados se obtienen de las encuestas realizadas entre el personal médico que trabaja en el pabellón COVID19 del Hospital Regional Sous Andahuaylas. Se obtuvo un coeficiente de correlación positivo, directo y débil, donde $Rho = 0.26$, con $p = 0.052$ ($p > 0.005$), donde se aceptó la hipótesis nula y se rechazó la hipótesis alternativa.

Las **bases teóricas** que sustenta la presente investigación son: Menciona Griffin & Van, (2016. Pág. 12) sobre el concepto de la variable **habilidades directivas** como los diferentes bienes que tiene las instituciones y en alcanzar los fines diseñados, las cuales están relacionadas ambiente y la firmeza que sostenga las destrezas en los diversos modelos de ambientes de la entidad, dichas habilidades tienen que poner en funcionamiento los directores actuales y los futuros (pág. 12). Al mismo tiempo menciona Licas (2017) que las habilidades directivas

son aquel conjunto de procesos permanentes, herramientas de liderazgo, métodos de aplicación dentro de la organización para poder alcanzar las metas y objetivos.

La habilidad de gestión se entiende como un conjunto de acciones reconocibles, acciones similares tomadas por los gerentes y que conducen al logro de las metas establecidas, solo es importante encontrar que las habilidades probablemente se observarán y desarrollarán (Whetten y Cameron, 2016). Mientras que Fu y Deshpande (2013) citados por (Obeidat, 2019) definen las satisfacciones laborales como estados emocionales placenteros o positivos como resultado de la evaluación laboral o las experiencias laborales.

Bayley et al. (2019) sostiene que, en el mundo empresarial y competitivo actual, los servidores en instituciones distintas al salario, quieren participar en el trabajo de la organización, por lo que uno de las causales promueve la felicidad laborales relacionada con los desempeños de los directores o dirigentes de organismos, los cuales tienen que poseer cualidades con las que puedan ejercer con concentración y eficiencia en el trabajo que se supone que deben realizar, y las habilidades de gestión son aspectos que se pueden modificar y mejorar con la formación adecuada, d " en los que es importante aprender la conexión de las habilidades de gestión y satisfacciones laborales.

En el apartado para poder saber las **dimensiones de las habilidades directivas** se mencionó a la teoría de Whetten y Cameron (2015) citado por Licas (2017, pág.20) se detalla la primera dimensión **habilidades personales**, nacen de la perfección con la inteligencia como una relación analítica y de creatividad frente a un problema la persona debe realizar una introspección personal para poder saber sus habilidades directivas para así conocer su "talón de Aquiles" ante circunstancias adversas, éstas mismas pueden estar compuestas por su carácter conducta reacción es pensamiento perspectivas y otros que están relacionadas al quehacer diario de la persona. Segunda dimensión **habilidades interpersonales**, mientras tanto las habilidades interpersonales son aquellas que están relacionadas con las actitudes a nuestros semejantes, es decir el líder y/o jefe debe hacer frente a diferentes circunstancias en la utilización de estas habilidades interpersonales para así conocer solucionar ejecutar con un espíritu colaboralista de cooperación

comunicación, motivación e influencia en la toma de decisiones para poder desempeñar un papel de manera eficiente y eficaz dentro del grupo objetivo. Tercera dimensión **habilidades grupales**, se refiere a la facultad o potestad de dirigir un grupo amplio de personas, utilizando herramientas y/o estrategias de manejo de grupos de manera asertiva y eficiente donde se utiliza al mismo tiempo las habilidades interpersonales e intrapersonales.

La **importancia de las habilidades directivas** son imprescindibles ya que sin dichas habilidades sería imposible culminar con las metas y objetivos dentro de una entidad o institución. Labores sustanciales en una institución como realizar gestión, organización, planificación y más que todo la ejecución sería imposible sin la adecuada participación de un directivo con diferente habilidad gerencial y enormemente avanzados.

El concepto de **compromisos de desempeño** podemos determinar con exactitud, las finalidades y los objetivos de la entidad referente al trabajo. Que el servidor conozca en qué sentido va la entidad. También establecer de modo preciso todo indicador y su respectiva meta del centro laboral, precisar los capitales que se encuentran aptos o imprescindibles que conducirán al logro de las finalidades de la entidad. Casa (2015, pág. 43), menciona que el concepto de la variable compromiso de desempeño es aquellos puntos de vista concerniente con actos o procedimientos que son muy fundamentales para el logro de las finalidades y objetivo de la entidad y los cuales serán calculados en términos de soluciones de los problemas de manera eficaz. Por otro lado, Lévano (2017) sostiene que el desempeño laboral deviene del compromiso que el trabajador se exige hacia su centro laboral, para la obtención objetivos comunes al mismo tiempo tiene que ver con la remuneración y la motivación.

Según Chiavenato (2007) encontró que: El desempeño laboral varía de persona a persona y depende de multitud de condicionantes que influyen mucho en él. El valor de las recompensas y la inteligencia de que dependen del interés propio determina el nivel de esfuerzo que un individuo está dispuesto a realizar y constituye una perfecta relación costo-beneficio, donde la evaluación del desempeño es una evaluación metodológica de la forma en que se realiza una

persona en un trabajo y su potencial de crecimiento. Chiavenato (2007) también señaló que: El desempeño se basa en un proceso para estimular o evaluar la propia valía, excelencia y cualidades. Evaluación de las personas que trabajan en una organización y a las que se les aplican diferentes procedimientos conocidos por estos diferentes nombres, tales como evaluación del desempeño, evaluación de logros, evaluación de empleados, informes de progreso, evaluaciones de desempeño de funciones, etc. Algunos de estos conceptos son intercambiables (p. 105).

Enríquez (2014) mencionó que el desempeño es: “conjuntos de actitudes, rendimientos y comportamientos laborales de los trabajadores” y desempeño se puede moldear mediante programas sistematizados los cuales son desarrollados por un supervisor” (p. 53).

Según Chirito & Raymundo (2015) para poder comprender los elementos característicos del desempeño es necesario al referirse a las técnicas siguientes

Es muy necesario para poder comprender la problemática dentro de una organización, ya sea el área de personal y administración aplicar las técnicas de administración para poder entender las dificultades que sobrepasan sus discrepancias aprovechamientos, y al mismo tiempo para poder identificar las fortalezas y potenciales actitudes de los trabajadores. (pág. 64).

Dentro de una organización el personal debe ser evaluado permanentemente por cada ítem que podía existir dicho instrumento de evaluación debe cumplir con las formalidades exigentes, además debe estar dirigido a cada área en específica de acuerdo a su desempeño laboral

Sum (2015) agrega que la finalidad de la evaluación para el buen desempeño laboral dentro de una organización tiene como fin poder comprender la dirección y administración de los recursos presupuestarios y humanos, como también poder determinar las transferencias y asignaciones a personal de acuerdo al desempeño que realiza. El otro aspecto poder los ascensos y despidos en el cual el personal no pudiera cumplir con sus objetivos dentro de plazo un detalle en particular de esas evaluaciones permiten la realización de capacitación y desarrollo especializados en favor de los trabajadores. (pág. 27).

Dentro de la **Importancia de la evaluación del desempeño laboral** entender que las evaluaciones de desempeño laboral permiten el mejor manejo eficiente y eficaz del trabajador en ese sentido es de importancia entender y comprender la situación actual de los mismos para poder realizar la dicha evaluación y poder tener una base sólida de información para futuras intervenciones estratégicas de planificación dentro de la organización, Sum (2015) cita a Aamodt donde manifiesta que el examen final es la investigación a los empleados exámenes que deben ser validados ubicando los puntos y relacionados con las medidas del desempeño laboral, con una rigurosidad en los procesos de evaluación, adicionalmente se debe evaluar en otros factores que influyen en el desempeño laboral.

Según Bain citado por Quispe (2015) Factores que influyen en el desempeño laboral considera a los siguientes factores como aquellos que influyen en la productividad o desempeño laboral, los cuales son:

Los factores internos, son las competencias dentro de la organización es decir el sistema de organización, las etapas de logística y personal, las modalidades de trabajo todo ello relacionado con la tecnología, bienes, servicios, recursos humanos. (pág. 45)

Los factores externos, se entiende que es el conjunto de acciones gubernamentales que influyen con el desempeño laboral, así como la capacidad económica y presupuestario de la organización, la infraestructura, los datos sociodemográficos. (pág. 46-47)

Alshmemri (2017) al desarrollar su investigación sobre las motivaciones para el éxito, definió el éxito como un estado o puesto en evolución que ofrece mejoras positivas a un empleado o empleada. Por otro lado, el estado negativo o neutral se ha definido como la voluntad de lograr la meta, este grupo quiere hacer un gran trabajo, la solución al problema y la

observación de los resultados del trabajador, estos dos tipos también se incluyen en la definición de logro.

La responsabilidad se define como el sentimiento que tienen las personas que trabajan en una empresa, esta se define en la toma de decisiones en su trabajo personal y aprobada por el equipo de apoyo administrativo. Además, la responsabilidad se correlaciona con el logro de la satisfacción, esta responsabilidad y esta libertad para decidir que los trabajadores están obligados a desempeñarse mejor, viene con confianza por parte de los empleados.

El presente estudio tiene como marco normativo los siguientes sustentos: **Ley marco del empleo público ley N° 28175**; Tiene como finalidad guiarnos atreves de los lineamientos generales para administrar los fondos públicos moderno de manera correcta con profesionalismo y respetando el estado de derecho, para lograr mejorar el aparato estatal y lograr ser una mejor nación; Ley 30057 Ley del Servicio Civil; Tiene como propósito que las entidades o instituciones públicas del estado consigan los más altos niveles de eficacia y eficiencia, y presten de manera eficaz las atenciones de calidad a través de una mejor prestación al ciudadano, así como impulsar el progreso de los servidores de una determinada entidad mediante actividades de cursos de capacitación para luego ser evaluados y posterior compensación.

III. METODOLOGIA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Es de tipo básica basándose fundamentalmente en hallazgos de la investigación, dado que el propósito del estudio es ampliar un campo del conocimiento (Sánchez y Reyes, 2015). En nuestro caso sobre la relación entre las habilidades directivas y los compromisos de desempeño laboral.

Diseño de investigación

Es no experimental, descriptiva y nivel correlacional es decir no se va a realizar alguna manipulación o contrastes en las variables más solo se va a describir, además va ser transversal ya que la investigación se va a realizar en un tiempo determinado a la vez será retrospectivo porque utilizaremos informaciones de estudios ya realizados en tiempos anteriores en ambas variables. (Hernández et al, 2014)

De enfoque cuantitativo, es decir las variables de estudio se realizan una prueba o cuestionario con la utilización de análisis estadísticos, como la el cruce de datos con programa SPSS última versión. Hernández, Fernández y Baptista (2014) agrega que para tener la información cierta es necesario el empleo de una base estadística con la hipótesis, de esta manera se podrá corroborar los aspectos de los antecedentes y teóricos (pág. 4).

3.2. Variables y operacionalización

V1. Habilidades directivas

Según Griffin y Van (2016) están basadas: En controlar los distintos recursos de la entidad y obtener las finalidades que se procura conseguir, estas están ligadas al entorno que la rodea y la firmeza que tenga las experiencias para distintos tipos de ambientes en la entidad, estas están dirigidas a las capacidades que necesitan poner en marcha los directores del momento y los venideros. (pág. 12)

V2. Compromisos de desempeño

Según Chirito y Raymundo (2015) la valuación de desempeño “podría estar comprendido a través de los componentes que le caracteriza, por lo cual son necesarios para la actividad administrativa y están representados por la valoración del desempeño” (pág. 158)

3.3. Población, muestra

La actual investigación se realizó con servidores contratados y nombrados, en la DIRESA Apurímac, en el año 2021, con un total de 110 servidores administrativos. Qué según el autor Hernández, Fernández & Baptista (2014) la población es el número total de individuos casos de estudio de una investigación que se caracteriza por un rasgo singular e interrelación (pag.34).

Muestra – Muestreo.

Se define como aquellas fracciones de la población elegida con la ayuda de una definida tecnología de muestreo (probabilística o no probabilística), cuyo objetivo es definir determinados caracteres, consecuentemente extender el resultado a la población

(Córdova,2012, pág.84). Analizando que la cifra de participantes de la población son 110, por lo que se determino que la muestra será igual a la población y será de tipo censal, de muestreo probabilístico; nuestro estudio se realizará con 85 servidores públicos.

N =	110
Z =	1.96
P =	0.5
Q =	0.5
d =	0.05

$$n = \frac{NZ^2PQ}{d^2(N-1) + Z^2PQ}$$

$$n = 85.69$$

Dónde:

N= poblac. total: 110

Z= nivel confianza (1.96)

P= margen error 5% (0.05)

Q= probabil. de fracaso (0.5)

d= probabil. de éxito (0.5)

n= tamaño de la muestra 85.

a. CRITERIOS DE SELECCIÓN

Criterios de inclusión

Profesionales administrativos nombrados y CAS permanentes de la DIRESA Apurímac.

Criterios de exclusión

Profesionales Administrativos y otros profesionales de la salud que no estén nombrados y CAS temporal de la DIRESA Apurímac.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según, Hernández, Fernández & Baptista (2014) fueron registros de informaciones resaltantes que se enlaza con variable que se procura calcular. La recopilación de información consistirá en un registro de datos importantes que residirá en relación con la variable con el cual aspira calcular.

Técnicas.

En cuanto al tipo de estudios y variable, se utilizó una indagación o encuesta, en la cual el indagador recolecto toda la información útil que ayudo a procesar dicha investigación en registros estadísticos, con el que se podrá calcular si existe conexión de las dos variables

estudiadas. Se constituye en un método importante de investigación de las ciencias sociales, (Grasso, 2016).

Instrumentos de recolección de datos.

El cuestionario consistió en preguntas cerradas utilizadas como herramienta de investigación, cada una de las cuales consistió en alternativas enumeradas de positivo a negativo, ya sea por el encuestador o por el encuestado, autoadministrado, datos relevantes para el propósito de la encuesta, (Grasso, 2016).

El cuestionario ayuda a recolectar datos (instrumento de investigación) descritos por un número real de preguntas en dos variables y dimensiones a medir. La encuesta consta de dos tipos de preguntas (cerradas y abiertas), la primera contiene las opciones de respuesta según el caso, la segunda no contiene las alternativas de las que se obtienen una serie de respuestas en función de los criterios de cada entrevistado. El cuestionario consta de 1 preguntas cerradas, cada una de las cuales incluye 5 alternativas enumeradas de la más positiva a la negativa.

Los instrumentos que fueron utilizados en la presente investigación provienen de una Tesis de Investigación de Maestría en Gestión Pública del MG. Emilio Lucio Quezada Herrera del Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo Post Grado.

3.5. Procedimientos

Para la ejecución de la investigación se ha solicitado el permiso correspondiente mediante documento al director regional de Salud Apurímac permiso para realizar el estudio de investigación, así

como también para utilizar el nombre de la Dirección Regional de Salud Apurímac; continuando con el estudio, se aplicó la encuesta a la Diresa Apurímac, previa autorización anticipada del directivo, se escogió a 10 servidores aleatoriamente para una prueba piloto mediante una encuesta. Según el Alfa de Cron Bach con un grado confiabilidad aceptable y una vez validada, en un total de 110 trabajadores de la entidad de tal manera que se ejecutará con la escala de Likert, interpretándose y codificándose los resultados para cuantificar las estadísticas descriptiva e inferencial.

Landreau (2007) aclara que el instrumento de confiabilidad tiene como objetivo considerar que las variables de estudio y sus dimensiones tengan una validez aceptable al momento de la aplicación (p.81). Se utiliza para medir la confiabilidad de la herramienta para medir las variables de habilidades directivas relacionadas con el desempeño laboral, según Gento (2012) medido con un índice de confianza más alto, en el que el número cercano a Mejor con 1 es esta herramienta para la confiabilidad de su usar.

Para lograr identificar la verdad de los instrumentos se efectuó una prueba piloto, lo cual se realizó con el **1. Confiabilidad** responsable del proyecto para las variables del presente estudio, en el que se logró estudiar que contenían cualidades parecidas relacionadas a la población investigada, donde se sometió a una probatura de Alfa de Cronbach de las interrogantes de la indagación o encuestas.

3.6. Método de análisis de datos

Pude aplicar las técnicas de estadística descriptiva, que me permitió presentar los datos e interpretarlos interpretados en sus respectivas tablas y figuras.

Para hipotetizar y determinar la relación que existe entre la gestión de la ciudad y la participación ciudadana, así como entre sus respectivos aspectos, se trataron mediante la prueba de Kolmorov Smirvok., Debido a su nivel de significancia bilateral, permite observar una no distribuida.

3.7. Aspectos éticos

En el presente estudio se cumplieron los distintos aspectos éticos. Sin mal interpretación, manipulación e inadecuada utilización de los recursos humanos, tecnológicos y sobre todo respetando los derechos de autoría debidamente citados según las indicaciones de las normas apa. El integro de datos obtenidos de la recolección de información se realizó de manera secreta con el único motivo del presente estudio.

Para preservar la integridad de los servidores encuestados.

Confidencialidad, los que participan en esta investigación se encontrarán informados de los objetivos de este proyecto, de igual forma está implícita la responsabilidad de mantener la identificación de todos los estudiantes en reserva. Se utilizó las normas APA para citas y referencias, evitando los plagios (Sampieri, 2014). Asimismo, se ha seguido los lineamientos establecidos por la Universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 1.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	co	gl	Estadístico	co	gl
Habilidades directivas	,174	85	,000	,920	85	,000
Desempeño laboral	,381	85	,000	,716	85	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Datos recogidos del programa SPSS Versión última.

Luego de procesar la Prueba o contrastación de Normalidad como aquel instrumento para conocer si difiere la distribución de datos respecto a lo esperado en la hipótesis, además para poder aplicar si es una distribución paramétrica y no paramétrica, en ese sentido se trabajó con una muestra de 85 servidores de la DIRESA Apurímac con sus instrumentos de aplicación tanto de la variable Habilidades directivas y Compromisos de desempeño laboral, y así identificar el nivel de correlación que existe entre ellas.

Considerando los valores en la tabla 1, se infiere que la muestra es mayor de 50 individuos porque es necesario aplicar con la prueba de normalidad de KolmogorovSmirnov e utilizar una distribución paramétrica (tablas y gráficos estadísticos). El nivel de significancia en la tabla 1 es de 0,000 es decir es menor a $p < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación que determina que si existe correlación significativamente en las variables. El valor del estadístico es de 0.174, y 0.381 para las variables habilidades directivas y compromisos de desempeño, por tanto, los valores corresponden a una curva normal, entonces correspondió aplicar el estadístico de correlación de Rho Pearson.

Tabla 2.

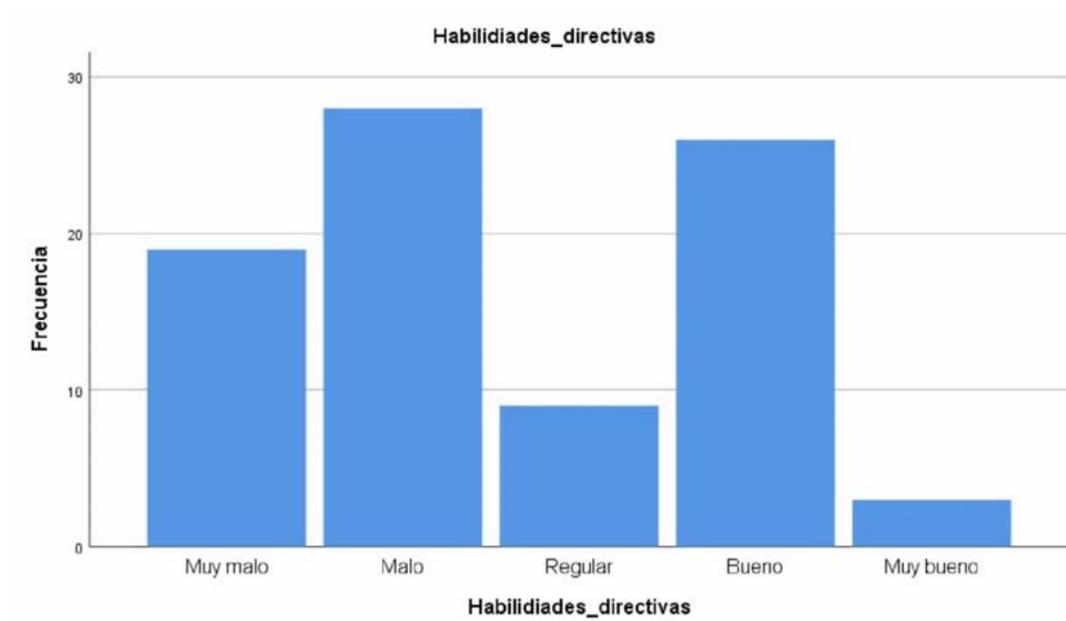
Nivel de la Habilidades Directivas de los servidores de la DIRESA Apurímac,

Frecuencia		Porcentaje		
		a	Porcentaje válido	acumulado
Válido	Muy malo	19	22,4	22,4
	Malo	28	32,9	55,3
	Regular	9	10,6	65,9
	Bueno	26	30,6	96,5
	Muy bueno	3	3,5	100,0
	Total	85	100,0	

Fuente: Elaboración de SPSS V última versión

Observando los resultados de la tabla 2, describe la muestra de 85 servidores de la DIRESA Apurímac distribuidos en niveles según las respuestas emitidas de los instrumentos que formaron parte del estudio, el 22,4% de servidores perciben un nivel muy malo de las habilidades directivas, el 32,9% se ubicó en el nivel malo de habilidades directivas, además el 10,6% de servidores perciben un regular nivel de habilidades directivas, y el 30,6% que es de nivel bueno y el 3,5% de un nivel muy bueno percibieron mejores habilidades dentro de la DIRESA Apurímac.

Figura 1. Nivel de la Habilidades Directivas de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.



Observando los valores del Nivel de la Habilidades. Directivas de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021; expresan en la tabla 2 y figura 1; que los valores que se observan indican un valor de ocurrencia para la escala muy malo con 22.4%; Malo con 32.9%; Regular con 10.6%; Bueno con 30.6%; muy bueno con 3.5%.

Tabla 3.

Nivel de compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.

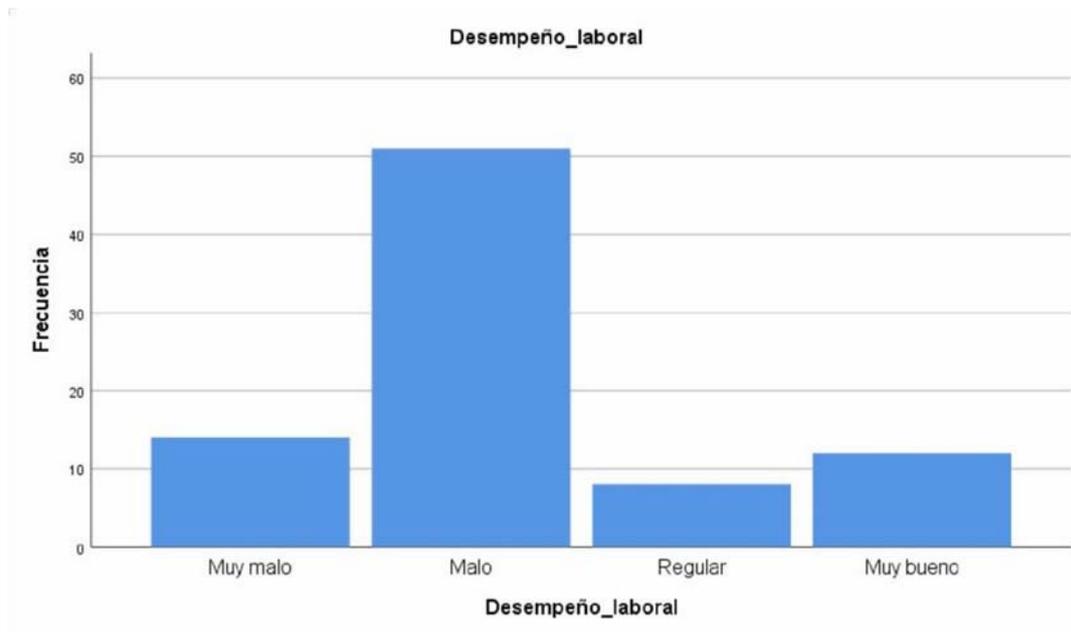
Frecuencia válido			Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	14	16,5	16,5
	Malo	51	60,0	76,5
	Regular	8	9,4	85,9
	Muy bueno	12	14,1	100,0
	Total	85	100,0	

Fuente: Elaboración de SPSS V última versión

Observando los resultados de la tabla 3, se describe la muestra de 85 servidores de la DIRESA Apurímac distribuidos en niveles según las respuestas emitidas de los instrumentos que formaron parte del estudio, el 16,5% de servidores perciben un nivel muy malo de las compromiso de desempeño, el 60,0% se ubicó en el nivel malo de compromiso de desempeño, además el 9,4% de servidores perciben un regular nivel de compromiso de desempeño, y el 14,1% que es de nivel bueno y el 3,5% de un nivel muy bueno percibieron mejores habilidades dentro de la DIRESA Apurímac.

Habiendo planteado la Hp1: Existen relación relevante entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021; en la H0: No existe relación relevante entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.

Figura 2. Nivel de compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021.



Observando los valores del Nivel de compromiso de desempeño laboral de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021; se expresan en la tabla 3 y figura 2; donde los valores que se observan indican un valor de ocurrencia para 22,4 % personas tienen un nivel muy malo, 32,9% un nivel malo, 10,6% un nivel regular, 30,6% un nivel bueno y un 3.5% un nivel muy bueno.

Tabla 4.

Comparación de promedios mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

	Habilidades directivas		Desempeño laboral
Habilidades directivas	Correlación de 1		-,279**
	Pearson		
	Sig. (bilateral)		,010
	N	85	85
Desempeño laboral	Correlación de -,279**		1
	Pearson		
	Sig. (bilateral)	,010	
	N	85	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Observando la tabla 4 nos presenta los valores de la relación de la Habilidades directivas y compromisos de desempeño, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,010; y el valor del correlacional de Pearson es de -,279 lo cual arroja una correlación negativa baja.

Con respecto a nivel de significancia es de ,010 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

Habiendo planteado como hipótesis general Hp1: No existe relación relevante entre habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de -,279, no se acepta la hipótesis, pues dicho indica un valor de correlación negativa baja. Habiendo planteado la He1. Existe concordancia relevante entre habilidad personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021; en la He01: No existe concordancia relevante entre habilidad personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021.

Tabla 5.

Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades personales y el compromiso de desempeño.

		Habilidades personales	Compromisos de desempeño
Habilidades personales	Correlación Pearson	de 1	-,152
	Sig. (bilateral)		,166
	N	85	85
Compromisos De desempeño	Correlación Pearson	de -,152	1
	Sig. (bilateral)	,166	
	N	85	85

Observando la tabla 5 nos presenta los valores de la relación de las habilidades personales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021, y el valor del correlacional de Pearson es de -,152 lo cual arroja una correlación negativa muy baja.

Con respecto a nivel de significancia es de ,166 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

Habiendo planteado como hipótesis específica He1: No existe relación concordancia relevante entre habilidades personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de -,152 no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación negativa muy baja. Habiendo planteado la He2. Existe concordancia relevante entre habilidades interpersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021; en la He02: No existe concordancia relevante entre Habilidad entre individuos y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021.

Tabla 6.

Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño.

		Habilidades	
		interpersonales	Compromisos De desempeño
Habilidades interpersonales	Correlación de Pearson	de 1	-,254*
	Sig. (bilateral)		,019
	N	85	85
Compromisos de desempeño	Correlación de Pearson	de -,254*	1
	Sig. (bilateral)	,019	
	N	85	85

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Observando la tabla 6 nos presenta los valores de la relación entre las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021; y el valor del correlacional de Pearson es de -,254 lo cual arroja una correlación negativa baja.

Con respecto al nivel de significancia es de ,019 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

Habiendo planteado como hipótesis específica He2: No existe relación concordancia relevante entre habilidades interpersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de -,254 no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación negativa baja.

Habiendo planteado la He3. Existe concordancia relevante entre las Habilidades grupales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021; en la He03: No existe concordancia relevante entre las habilidades grupales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021.

Tabla 7.

Contrastación mediante el coeficiente de correlación de Pearson entre las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño.

		Habilidades grupales	Compromisos de desempeño
Habilidades grupales	Correlación de Pearson	de 1	-,221*
	Sig. (bilateral)		,042
	N	85	85
Compromisos de desempeño	Correlación de Pearson	de -,221*	1
	Sig. (bilateral)	,042	
	N	85	85

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Observando la tabla 7 nos presenta los valores de la relación de las habilidades grupales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021; y el valor del correlacional de Pearson es de -,221 lo cual arroja una correlación baja. Con respecto al nivel de significancia es de ,042 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es falsa.

Habiendo planteado como hipótesis específica He3: No existe relación concordancia relevante entre habilidades interpersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de -,221 no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación baja.

V. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo general que consiste en detectar la relación entre las habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA, Apurímac – 2021. De la variable 1 habilidades directivas donde se identifica como muestra a 85 servidores que equivale el 22,4% de servidores perciben un nivel muy malo de las habilidades directivas, el 32,9% se ubicó en el nivel malo de habilidades directivas, además el 10,6% de servidores perciben un regular nivel de habilidades directivas, y el 30,6% que es de nivel bueno y el 3,5% de un nivel muy bueno percibieron mejores habilidades dentro de la DIRESA Apurímac. Y con respecto a la variable 2 compromisos de desempeño se detalla el 16,5% de servidores perciben un nivel muy malo del compromiso de desempeño, el 60,0% se ubicó en el nivel malo de compromiso de desempeño, además el 9,4% de servidores perciben un regular nivel de compromiso de desempeño, y el 14,1% que es de nivel bueno y el 3,5% de un nivel muy bueno percibieron mejores habilidades dentro de la DIRESA Apurímac.

El nivel de significancia en la tabla 1 es de 0,000 es decir es menor a $p < 0,05$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna de la investigación que determina que si existe correlación significativamente en las variables. Autores como Pereda (2016), en la investigación tuvo como detectar las habilidades de los directivos más apreciados por los servidores públicos de la provincia Córdoba, y que suelen ser observados como personal, interpersonal o administración de la multitud. Por ende, los rasgos distintivos de los funcionarios públicos, deben ser reflejo de la organizada institución para así tener un buen aspecto frente a la sociedad cómo funciona el aparato estatal. Además, las habilidades personales ayudan en una mejor manera de atender a los usuarios en las instituciones públicas, ya que, sin estas habilidades, el servicio brindado por una entidad no podría brindar una atención efectiva y de calidad. a diferencia de los actuales estudios, debido a que personas tienen 2 falta de habilidades internas, 3 personas tienen habilidades endoscópicas, todos son hombres con un valor de p de 0,961, lo que demuestra que no hay diferencia estadísticamente

significativa. Estos resultados son diferentes a los obtenidos por Bermúdez durante (2015) cuando realizaron un estudio denominado: Habilidades de gestión y efectividad profesional de los docentes de primaria. Conclusión: El aprendizaje continuo con actualizaciones educativas ayuda a trabajar de manera efectiva en la educación y el trabajo asignado. Se ha observado que cuando hay un aumento de las habilidades directivas, los valores altos se encuentran directamente en las diversas actividades profesionales de los docentes.

Las habilidades técnicas están relacionadas con los recursos de la organización y la supervisión de las actividades planificadas; A estos se suman habilidades administrativas y de relaciones humanas para formar habilidades gerenciales. El proceso gerencial a través del cual se destacan las habilidades gerenciales son la planificación, organización y control, resultados que difieren de los de la investigación actual ya que al analizar el valor p es: 0.

Respecto al objetivo a medir determinar la relación que existe entre habilidades personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021. El valor del correlacional de Pearson es de $-0,152$ lo cual arroja una correlación negativa muy baja. Con respecto a nivel de significancia es de $0,166$ es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta. Habiendo planteado como hipótesis específica H_{e1} : No existe relación concordancia relevante entre habilidades personales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de $-0,152$ no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación negativa muy baja. Dichos hallazgos difieren de los obtenidos Tarqui (2020) concluye en su investigación de tesis que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital HNASS tienen suficiente desempeño laboral, pero es necesario que la gerencia del hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería.

El objetivo determinar la relaciona individual y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021. El valor del correlacional de Pearson es de $-.254$ lo cual arroja una correlación negativa baja. Con respecto a nivel de significancia es de $.019$ es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta. Habiendo planteado como hipótesis especifica He2: No existe relación concordancia relevante entre habilidades interpersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de $-.254$ no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación negativa baja. Dichos hallazgos difieren de los obtenidos Lujan y Lola (2018) el presente trabajo de investigación fue para explicar la influencia de las habilidades directivas en la gestión del cambio en la Dirección Regional de Producción - Ancash, existe influencia de las habilidades directivas en la gestión del cambio en la Dirección Regional de Producción Ancash, 2016.

Según el objetivo determinar la relación el trabajo en colectivo y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac; 2021. el valor del correlacional de Pearson es de $-.221$ lo cual arroja una correlación baja. Con respecto a nivel de significancia es de $.042$ es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es falsa Habiendo planteado como hipótesis especifica He3: No existe relación concordancia relevante entre habilidades interpersonales y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac, 2021., es decir no es directa ni tanto significativa; con un valor de $-.221$ no se acepta la hipótesis, pues dicho indica una correlación baja. Dichos hallazgos difieren de Moreno y Wong (2018) concluye que existe una notable relación entre las habilidades directivas y la satisfacción laboral de los empleados en la empresa Chicken King de Trujillo. Esto indica que, las habilidades directivas de los jefes se relacionan con la satisfacción laboral de los empleados, en empresa Chicken King de Trujillo, en el año 2018.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: Las habilidades directivas y compromisos de desempeño, en donde el valor de la significancia bilateral es igual a ,010; y el valor del correlacional de Pearson es de -,279 lo cual arroja una correlación negativa baja. Con respecto a nivel de significancia es de ,010 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

SEGUNDA: Las habilidades personales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021, y el valor del correlacional de Pearson es de -,152 lo cual arroja una correlación negativa muy baja. Con respecto a nivel de significancia es de ,166 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

TERCERA: Las habilidades interpersonales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021; y el valor del correlacional de Pearson es de -,254 lo cual arroja una correlación negativa baja. Con respecto a nivel de significancia es de ,019 es decir la correlación entre ambas variables es $p > 0,05$ por ende que la hipótesis nula es cierta.

CUARTA: Las habilidades grupales y el compromiso de desempeño de los servidores de la DIRESA - Apurímac; 2021; y el valor del correlacional de Pearson es de -,221 lo cual arroja una correlación baja. Con respecto a nivel de significancia es de ,042 es decir la correlación entre ambas variables es $p < 0,05$ por ende que la hipótesis nula es falsa.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA: Al Director Regional de Salud Apurímac, continuar con los esfuerzos de implementar directivas, así como su reglamento que permitan fortalecer las capacidades mediante talleres, de esta manera aumentar y fortalecer el desempeño laboral de sus servidores.

SEGUNDA: A los Directores Ejecutivos de la DIRESA - Apurímac, reforzar la Implementación de normas y/o directivas que permitan convocar directivos y/o jefes con diferentes habilidades que permitan mejores resultados ante los servidores.

TERCERA: Al director de la DIRESA - Apurímac, minimizar los procesos burocráticos para mejorar la satisfacción de los usuarios, a través de la toma de decisiones por parte de los directivos logrando mejores desempeños de los servidores.

CUARTA: A los Directivos de la DIRESA - Apurímac, buscar mejorar la comunicación con todo el personal para perfeccionar la relación entre directivos y servidores y lograr los objetivos institucionales.

QUINTA: Al Director Regional de Salud Apurímac, considerar la presente investigación como instrumento para orientar la gestión a través de los directivos y/o jefes para un mejor desempeño laboral de los Servidores y satisfacción del usuario final.

REFERENCIAS

- Aburto, & Pinedo. (2011), Habilidades directivas: determinantes en el clima organizacional. México.
- Ascón, García, Barradas & Lajara (2019), cuyo objetivo de la investigación fue identificar la habilidad directiva.
- Alulema (2020), Habilidades Gerenciales Propuestas Desde El Punto De Vista Científico Requeridas Para Desempeñar Cargos Gerenciales En Las Grandes Industrias De Quito.
- Aparicio Valdez, M. R. & Medina Caicay, J. (2015). Habilidades gerenciales que demandan las empresas en el Perú: un análisis comparativo (Tesis de maestría, Universidad del Pacífico, Lima, Perú)
- Barazorda (2020), Habilidades directivas y satisfacción laboral en el centro de salud de Tamburco, Abancay 2020.
- Bermúdez (2015), concluye en la investigación que la modernización educativa.
- Becerra (2017). Habilidades directivas y desempeño docente en la Institución Educativa del nivel secundario José Andrés Rázuri San Pedro de Lloc2017 (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Bendezú, C., & Pérez, M. (1979). Diccionario administrativo. Lima: Ediciones IDEA.
- Cáceres (2020); Las habilidades directivas en la cultura organizacional percibida por los trabajadores de la Micro Red de Salud Pampachiri, Dirección de Salud Apurímac II, 2020

Campos Madrigal, C.L. (2013). Modelo de asociación entre factores de satisfacción y desempeño laboral en docentes universitarios. Tesis doctoral. Facultad de Educación, Universidad de Montemorelos, México.

Casa (2015) que el concepto de la variable compromiso de desempeño.

Chacon (2018), Gestión Directiva y Desempeño Laboral en el Personal de la Oficina Departamental de Estadística e Informática en la Región Ucayali – 2018.

Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (Tercera ed.). México D.F.: McGrawHil/Interamericana Editores S.A. de C.V.I.

Chirito.y. Raymundo (2015) la valuación de desempeño “podría estar comprendido a través de los componentes que le caracteriza, por lo cual son necesarios para las actividades administrativas y están representados por la valoración del desempeño.

Córdova, I. (2012). El proyecto de investigación cuantitativa. Lima: Editorial San Marcos.

Drucker, P. (2005). Gestionarse a si mismo. Revista de Harvard, 2005, 3-11.

Fernández, (2019-2020), Habilidades Directivas En La Facultad De Ciencias Empresariales De Una Universidad Privada De Lambayeque, octubre 2019- enero 2020.

García, J., Barradas, M., & Gutiérrez, L. (2016). Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración: RICEA, 5(10), 1-23.

Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5662016>

Grasso, (2016) Técnicas e instrumentos de investigación.

<http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2014/06/tecnicas-e-instrumentosde.html>

Griffin, R., & Van D. (2016). Habilidades directivas evaluación y desarrollo.

México: Cengage Learning.

Holgado (2021-2019), Impacto de la Implementación de la Ley SERVIR en el desempeño laboral de Servidores Públicos, DIRESA Apurímac, 20182019.

Hernández, Fernández& Baptista (2014). la población es el número total de individuos cosas de estudio de una investigación que se caracteriza por un rasgo singular e interrelación

Hellriegel, D. & Slocum, J.W. (2010). Comportamiento organizacional. México: Cengage Learning Editores.

Inciarte González, Alicia; Bozo de Carmona, Ana Julia; Parra Sandoval, María Cristina Reconceptualización de la calidad universitaria: un reto para América Latina Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior, vol. 17, núm. 3, noviembre, 2012, pp. 637-660 Universidade de Sorocaba Sorocaba, Brasil

Jaén Díaz, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Tesis para optar al grado de doctor. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Jones, G. (2013). Teoría organizacional. Diseño y cambio en las organizaciones. México D.F.: Pearson Educación.

Lewis, G & Crozier, G. (2004). Como evaluar y mejorar sus capacidades personales. Barcelona: Editorial Gestión.

Lozano, Cesar. (2016). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público. (Tesis para maestro en gestión pública). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Lujan y Lola (2018) el presente trabajo de investigación fue para exponer el predominio de la habilidad directiva en la gestión del cambio en la Dirección Regional de Producción – Ancash.

Moreno y Wong (2018) concluye que existe una notable conexión de la habilidad directiva.

MOF Dirección Regional de Salud Apurímac.

Navío (2018); Estilo de liderazgo del director y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del distrito de Antabamba 2017.

Normas Legales :

http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf.

Normas.Legales:

<http://www.ipd.gob.pe/images/documentos/normas/general/Ley%20N%2030057.pdf>

Obeidat, B. (2019). Reviewing the Mediating Role of Job Satisfaction on the Effect of Employee Engagement on Organizational Performance. Journal of Social Sciences, 8(1). doi:https://doi.org/10.25255/jss.2019.8.1.7.23

Pastor (2012). Compromiso de desempeño de los servidores.

Página oficial de la Dirección Regional de Salud Apurímac

<https://www.google.com/search?q=diresa+apurimac&oq=diresa&aqs=chrome.1.69i57j35i39j46i131i175i199i433i512j46i175i199i512j0i512j46i175i199i433i512j46i175i199i512j0i512j46i175i199i512j2.3922j0j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8>

Pereda, F. (2016). Análisis de las Habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la Provincia de Córdoba. Universidad de Córdoba.

Argentina.

Pérez (2020). Habilidades Directivas Que Pueden Favorecer El Clima Organizacional En La Facultad De Ciencias De La Educación, Universidad Libre.

Publicaciones Vértice S. L. (2008). Habilidades Directivas. España: Editorial Vértice.

Puchol, L. (2010). El libro de las habilidades directivas, (Tercera Edición) España: Díaz de Santos.

Quintero, N., Africano, N. & Faría, E. (2008). Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Personal Empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Maracaibo, Venezuela.

Robbin Coulter (2006). Dimensiones de habilidades directivas y gerenciales.

Repositorio de la UCV, Tesis habilidades directivas, habilidades blandas, desempeño laboral.

Romero (2020), Las Habilidades gerenciales y el clima laboral percibido por el personal de salud del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19. Apurímac, 2020”

Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral. (Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1. Mexico, Quetzal, México.

Tarqui (2020) concluye en su investigación de tesis que casi la totalidad de los enfermeros del hospital HNASS

Whetten, D. A. & Cameron, K. S. (2005) Desarrollo de habilidades directivas, México, (Sexta Edición). México: Pearson Educación.

ANEXOS

ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Anexo 1. Matriz de operacionalización de la variable habilidades directivas

Título: Habilidades directivas y los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA – Apurímac, 2021.					
Línea de investigación: GESTION DE POLITICAS PÚBLICAS.					
VARIABLES	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala De Medición
1 HABILIDADES DIRECTIVAS	<p>Habilidades Directivas Son habilidades que necesitan los gerentes el cual necesitan tres habilidades básicas: técnicas, humanas y conceptuales estas habilidades son el conocimiento específico del trabajo y las técnicas necesarias para realizar competentemente las tareas laborales.</p> <p>ROBBIN, COULTER (2006)</p>	<p>Habilidades Directivas</p> <p>La dimensión de las habilidades gerenciales encontró que los gerentes necesitan tres habilidades administrativas básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Habilidades técnicas ○ habilidad de trato personal ○ habilidades conceptuales <p>ROBBIN, COULTER (2006)</p>	<p>Habilidades Técnicas</p> <p>Son los conocimientos y competencias en un campo especializado, como ingeniería, computo, contabilidad o manufactura.</p> <p>ROBBIN, COULTER (2006)</p>	<p>Los Directivos de la DIRESA cuentan con suficiente información para desarrollar sus funciones.</p> <p>Los Directivos de la DIRESA promueve el desarrollo de ideas, iniciativas y proyectos novedosos.</p>	<p>ORDINA</p> <p>L:</p> <p>1. Nunca.</p> <p>2. Casi nunca.</p> <p>3. A veces.</p> <p>4. Casi Siempre.</p> <p>5. Siempre.</p>
			<p>Habilidades de Trato Personal</p> <p>Consiste en capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto en forma individual como un grupo</p> <p>ROBBIN, COULTER (2006)</p>	<p>Los Directivos de la DIRESA tienden a relacionarse con facilidad con los trabajadores con el propósito de mejorar la calidad de trabajo.</p>	
			<p>Habilidades Conceptuales Son las que deben poseer los gerentes para pensar y conceptualizar situaciones abstractas y aplicadas</p> <p>ROBBIN, COULTER (2006)</p>	<p>Los Directivos de la DIRESA inician la cooperación efectiva en el logro de objetivos y metas acordadas</p> <p>Los Directivos de la DIRESA actúan con autonomía en el ejercicio de sus funciones.</p> <p>Los Directivos de la DIRESA involucran a los trabajadores en las decisiones que afectan globalmente a la institución.</p> <p>Los Directivos de la DIRESA utilizan mecanismos claros y equitativos en la solución de conflicto.</p>	

Anexo 2. Matriz de operacionalización de la variable compromiso de desempeño

<p>2 COMPRO MISO DE DESEMPE ÑO DE LOS SERVIDO RES</p>	<p>Compromiso de Desempeño</p> <p>Los compromisos de desempeño son una herramienta de incentivos que otorga recursos adicionales a las direcciones, Direcciones Regionales de Salud (DIRESA). Lo cual contribuye a la mejora del trabajo en el sector y por ende a un mejor logro de las metas y objetivos institucionales.</p>	<p>Compromiso de Desempeño</p> <p>Las dimensiones del compromiso laboral en profesionales del trabajo social que laboran en instituciones públicas, pero han tenido una formación crítica en torno al ejercicio de su profesión y han sido socializados bajo principios colectivistas en donde los intereses de la mayoría prevalecen sobre los objetivos personales o institucionales. (Pastor, 2012)</p> <p>Los Compromisos de Desempeño que contribuyen al logro son los siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El apoyo. 2. El reconocimiento. 3. El aprendizaje. 4. La valoración. 	<p>1. El Apoyo.</p> <p>El compromiso laboral puede ser observado a partir del apoyo que la organización le otorga al individuo para su desarrollo personal, familiar y laboral.</p>	<p>Apoyo institucional.</p> <p>La DIRESA Apurímac cuenta con los recursos que la institución necesita para servir a los usuarios y poder cumplir con los objetivos.</p>	<p>ORDINAL:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca. 2. Casi nunca. 3. A veces. 4. Casi Siempre. 5. Siempre.
			<p>2. El reconocimiento.</p> <p>Los líderes de la organización que reconocen acciones específicas al individuo incentivan el reconocimiento de los grupos laborales, familiares o interpersonales en los que está inserto el individuo.</p>	<p>Los Directivos o líderes de la DIRESA Apurímac elogian a los servidores que realizan trabajos en áreas de responsabilidad.</p> <p>Los servidores de la DIRESA Apurímac están a gusto en las labores encomendadas en el área a su cargo.</p>	
			<p>3. El Aprendizaje.</p> <p>De este modo, una acción concreta que implica un reconocimiento puntual supone un aprendizaje específico como síntoma de compromiso laboral.</p>	<p>En qué medida el aprendizaje influye en el compromiso laboral y se relaciona con los compromisos de desempeño de servidores de la DIRESA Apurímac.</p> <p>Los servidores de la DIRESA Apurímac realizan trabajos en forma coordinada con el fin de compartir conocimientos y cumplir con los objetivos institucionales.</p> <p>Los Directivos incentivan a conocer mediante capacitaciones a los servidores de la DIRESA Apurímac, las herramientas y o softwares de la institución.</p>	
			<p>4. La Valoración.</p> <p>Las organizaciones con compromiso social y que transfieren estos valores a los individuos generan una serie de valores personales que pueden ser observados como síntomas de su compromiso laboral.</p>	<p>En qué medida la valoración influye en el compromiso laboral y se relaciona con los compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA Apurímac.</p> <p>Los servidores se sienten felices de pasar el resto de su carrera en la DIRESA Apurímac</p> <p>Los servidores de la DIRESA Apurímac sienten que los problemas institucionales, también son sus problemas.</p>	

				<p>Los servidores de la DIRESA Apurímac se sentirían culpables si abandonan la institución.</p> <p>La DIRESA Apurímac merece la lealtad sus los servidores.</p>	
--	--	--	--	---	--

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
HABILIDADES DIRECTIVAS.**

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinen- cia ¹		Retoran- cia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	DIMENSIÓN 1 Habilidades personales.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2 Habilidades interpersonales.	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3 Habilidades grupales.	X		X		X		

Observaciones (preclarificar si hay suficiencia): **SI EXISTE SUFICIENCIA**

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ M^g: Sara Nieto Osvaldo (DN): 31029609
Especialidad del validador: **GESTION PUBLICA**

Abancay, 23 de Octubre del 2020

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Retornancia: El ítem es apropiado para evaluar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: No existe un conflicto alguno al momento de leer los ítems, es claro y preciso.

Nota: Suficiencia se dio referencia cuando los ítems presentados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE INDEPENDIENTE:
HABILIDADES DIRECTIVAS.**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinen- cia ¹		Relevan- cia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
1	DIMENSIÓN 1 Habilidades personales.	X		X		X		
2	DIMENSIÓN 2 Habilidades interpersonales	X		X		X		
3	DIMENSIÓN 3 Habilidades grupales.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI EXISTE SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Tereza Zegarra Elvira DNI: 41944891
Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Abancay, 23 de Octubre del 2020

Referencia (1) ítem corresponde al contenido teórico formulado.
Referencia (2) ítem es apropiado para evaluar el contenido o
dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende en claridad según el enunciado del ítem, su
contenido, modo y directa.

Nota: Suficiencia se dio solamente cuando los ítems pertenecían
en su totalidad para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

Anexo 4. Instrumento de la variable desempeño laboral

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Edad..... Sexo (F) (M) Tiempo de Servicio en la Institución:

Área de trabajo..... Fecha.....

INSTRUCCIONES: Este cuestionario deberá ser completado por el personal, su punto de vista es muy importante para conocer la percepción que existe sobre el desempeño laboral en la dependencia y específicamente en su departamento donde labora. Este documento solo se aplicará en un solo acto al personal, al contestar el cuestionario deberá marcar con una “X” el valor de calificación correspondiente.

Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Considera que el trabajo que realiza con eficiencia aporta el logro de los objetivos que busca la dependencia.					
2	Considera que existe un espíritu de trabajo eficaz en su área de trabajo para el logro de los objetivos.					

3	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud de compromiso con su trabajo.					
4	Considera que en la dependencia el personal tiene la actitud para innovar ideas de trabajo					
5	Considera que realiza su trabajo con efectividad y compromiso.					
6	Considera que su equipo de trabajo es efectivo.					
7	Considera que hay buena productividad en su equipo de trabajo.					
8	Considera que la productividad que realiza es un desafío interesante para la realización personal.					
9	Cree que la competencia entre el personal permite que el área sea más eficiente					
10	Cree que sus compañeros le orientan adecuadamente en el desarrollo de sus competencias					
11	Considera que la dependencia propicia el liderazgo en el equipo					
12	Considera que cuando los líderes asignan tareas lo hacen con el ejemplo					
13	Considera usted que cumple con responsabilidades las tareas que se le encomienda					
14	Considera que entre sus compañeros hay responsabilidad y apoyo					
15	Considera que los acuerdos de sus superiores le permiten tener una mejor atención en su trabajo					

16	Considera que su superior presta atención suficiente a su trabajo					
17	Considera sentirse satisfecho con la labor que realiza en su área de trabajo					
18	Considera estar satisfecho con el respeto que el jefe inmediato le brinda					
19	Considera que la distribución física del área de trabajo facilita la realización de sus labores					
20	Considera que los canales de distribución económica de la dependencia han permitido nuevos proyectos.					
21	Considera que la dependencia le ofrece los recursos necesarios para realizar su trabajo.					
22	Considera que los recursos que utiliza diariamente para realizar sus labores le permiten trabajar mejor					
23	Considera que el presupuesto es suficiente para la cantidad actual de personal que existe en la dependencia.					
24	Considera que la dependencia brinda al área el presupuesto necesario para realizar su trabajo					

Anexo 5. Instrumento de la variable habilidades directivas

ENCUESTA DE HABILIDADES DIRECTIVAS

Edad..... Sexo (F) (M) Tiempo de Servicio en la Institución:

Área de trabajo.....

Fecha.....

INSTRUCCIONES: A través de la encuesta mediremos los factores que influyen en las habilidades directivas y el nivel de las dimensiones que componen dicha variable, por parte del personal que forma parte de la Dirección Regional de Salud Apurímac, por lo cual se realizan las siguientes preguntas. Marcar con una (x) la alternativa que considere pertinente.

Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Mi jefe identifica sus propias emociones, sentimientos y estados de ánimo y los efectos que puedan tener.					
2	Mi jefe reconoce, acepta sus propias limitaciones y posibilidades					

3	Mi jefe se esfuerza por desarrollar sus talentos y habilidades.					
4	Mi jefe maneja adecuadamente sus sentimientos y emociones impulsivas.					
5	Mi jefe confía en sí mismo y en su capacidad laboral					
6	Mi jefe es una persona dispuesta a aprovechar las oportunidades de mejora.					
7	Mi jefe encamina a realizar el trabajo de modo diferente, afrontando nuevos retos.					
8	Mi jefe sabe controlarse ante situaciones de tensión y frustración por la carga laboral.					
9	Mi jefe identifica las causas de un problema, busca alternativas de solución y las ejecuta.					
10	Mi jefe promueve la comunicación e impulsa el intercambio de información.					
11	Mi jefe tiene la capacidad de decir las cosas en el momento, lugar y con las palabras indicadas.					
12	Mi jefe ayuda a los demás desde la comprensión de sus necesidades y sentimientos					
13	Mi jefe confía en sí mismo y en su gente, sabe compartir la responsabilidad y el poder					
14	Mi jefe está plenamente involucrado con el trabajo de todos sus colaboradores					
15	Mi jefe delega autoridad y atribuye responsabilidad a su personal de confianza.					

16	Mi jefe promueve entre sus colaboradores el trabajo en equipo					
17	Mi jefe se adapta fácilmente a los cambios que presente el entorno.					

Anexo 6. Autorización para realizar la Investigación



SOLICITO: Permiso para realizar trabajo de Investigación.

**SEÑORA M.C. JANET LIZARRAGA VALER.
DIRECTORA REGIONAL DE SALUD APURIMAC.**

Yo, **HILMER FERNANDEZ DE LA TORRE**, identificada con DNI N° 31035658, domiciliado en la Calle 14 de Setiembre, Asociación La Asunción, Lote 1 del distrito de Tamburco, provincia de Abancay, Departamento de Apurímac, ante Usted respetuosamente me presento y expongo:

Que, actualmente vengo cursando estudios de Maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo Sede Lima Norte; por lo que solicito a Ud. Permiso para utilizar el nombre de la Dirección Regional de Salud Apurímac, para realizar trabajo de investigación sobre "Habilidades directivas y compromisos de desempeño de los servidores de la DIRESA-Apurímac"; a su vez solicito autorización para la aplicación de instrumentos de la Investigación, cuyo requisito es obligatorio para optar el grado de Magister.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Abancay, 29 de Setiembre de 2021.

**HILMER FERNANDEZ DE LA TORRE
DNI: 31035658.**

Abancay 10/11/2021

Visto el documento se
Autoriza de acuerdo a
la solicitud de permiso
para realizar trabajo
de Investigación en la
DIEESA Apurimac.

Atte/


GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC
Mg. Elise Saavedra Atahui
COORDINADORA REGIONAL SERUMS
C.E.P. 20208


GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD APURIMAC
ING. ROBERTO P. MALDONADO
Director de Gestión de Calidad Comercial de S.S. S.A.



9

105

+ Agregar a...

Editar y crear

FORMA DE DATOS DE USO DE CODIGO

NRO	DI: PERIODO DE USO			D2: FACILIDAD DE USO			D3: INSTRU		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1
31	1	1	1	1	1	1	1	1	1
32	1	1	1	1	1	1	1	1	1
33	1	1	1	1	1	1	1	1	1
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
35	1	1	1	1	1	1	1	1	1

Estadísticas de fiabilidad

Total: 48

KAPPA: 100.3

Cronbach: .748