



Universidad
Norbert Wiener

Escuela de Posgrado

Tesis

**“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores
de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, Cangallo -
2023”**

Para optar el grado académico de:


Maestro de Gestión en Salud

Autor: Nieto Cabana, Milagros Virginia

Código Orcid: 0000-0003-4240-0398

LIMA – PERÚ

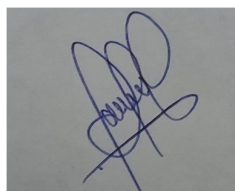
2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, **MILAGROS VIRGINIA NIETO CABANA** Egresado(s) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA RED SALUD CENTRO AYACUCHO, CANGALLO-2023”** Asesorado por el docente: Misael Erikson Maguiña Palma Con DNI 41974596 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4545-7413> tiene un índice de similitud de (9) (NUEVE)% con código **oid:14912:240411622** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor 1
 Nombres y apellidos del Egresado
 Milagros Virginia Nieto Cabana
 DNI: 43813133

.....
 Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor:
 Misael Erikson Maguiña Palma
 DNI: 41974596

Lima, 15 de junio de 2023

Tesis

“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho”

Línea de investigación

Salud y Bienestar

Asesor(a)

Dr. Maguiña Palma Misael Erikson
Código Orcid: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria (opcional)

Dedico este trabajo a mi persona por tener la perseverancia y valentía de haber continuado con la elaboración de esta tesis a pesar de las difíciles situaciones emocionales suscitadas; a mi familia y a mis chicas tribu, que fueron mis personas vitamina, por brindarme apoyo incondicional y el empuje a seguir adelante a pesar de las adversidades.

Agradecimiento (opcional)

Doy agradecimiento a mi asesor designado por la paciencia, exigencia y predisposición a guiarme en la elaboración de la tesis y mi asesor externo W.H.A por apoyarme

desinteresadamente y sin ningún reconocimiento en este proceso de formulación y elaboración de la investigación realizada.

Índice general

Dedicatoria (opcional)	3
Agradecimiento (opcional).....	3
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Formulación del problema.....	14
1.2.1 Problema general	14
1.2.2 Problemas específicos.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	15
1.3.2 Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación.....	15
1.4.1 Teórica.....	15
1.4.2 Metodológica.....	16
1.4.3 Práctica	16
1.5 Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas	27
2.3 Formulación de hipótesis.....	39
2.3.1 Hipótesis general.....	39
2.3.2 Hipótesis específicas.....	39
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	40
3.1. Método de investigación.....	40
3.2. Enfoque investigativo	40
3.3. Tipo de investigación.....	40
3.4. Diseño de la investigación.....	41

3.5. Población, muestra y muestreo.....	42
3.6. Variables y operacionalización.....	43
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
3.7.1. Técnica	49
3.7.2. Descripción	49
3.7.3. Validación	50
3.7.4. Confiabilidad	52
3.8. Procesamiento y análisis de datos	52
3.9. Aspectos éticos	53
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	54
4.1 Resultados.....	54
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	54
4.1.2. Prueba de hipótesis	59
4.1.3. Discusión de resultados.....	63
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	68
5.1 Conclusiones.....	68
5.2 Recomendaciones	69
ANEXOS.....	78
Anexo 1: Matriz de consistencia	78
Anexo 2: Instrumentos	82
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>).....	88
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>).....	89
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....	91
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE	93
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales.....	94
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i>	95

Índice de tablas y gráficos

Tabla n.1: características socio demográficas en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho	54-55
Tabla n.2: Calificación por dimensiones de las habilidades gerenciales de los directivos según los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho.....	56
Tabla n.3: Calificación por dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red salud Centro Ayacucho	56
Tabla n.4: Nivel de habilidades gerenciales de los directivos según los trabajadore de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho	57
Tabla n.5: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho	57
Tabla n.6: Tabla cruzada entre nivel de desempeño laboral y habilidades gerenciales en los trabajadores de la Unidad Ejecturoa Red Salud Centro Ayacucho	58
Tabla n.7: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades gerenciales en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho	59
Tabla n.8: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades técnicas en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho	61
Tabla n.9: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades humanas en los trabajadores de la Unidad Ejecturoa Red Salud Centro Ayacucho	62
Tabla n.10: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades conceptuales en los trabajadores de la Unidad Ejecutora red Salud Centro Ayacucho.....	63

Resumen (español)

Objetivos: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023. **Métodos:** Investigación con enfoque cuantitativo de tipo correlacional y el diseño es no experimental de corte transversal, no se realizó el cálculo del tamaño de muestra porque se consideró censal.

Conformada por 91 participantes de la sede administrativa, se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta a través del cuestionario, aplicándose uno para el variable desempeño laboral que contiene 24 preguntas divididas en 4 dimensiones y otro cuestionario de habilidades gerenciales con 20 preguntas fraccionada en 3 dimensiones. Tiene una confiabilidad según alfa de Cronbach de 0.801 para la variable de habilidades gerenciales y 0.959 para la variable de desempeño laboral. El análisis de relación entre las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral se realizó mediante la prueba de correlación de Rho Spearman. **Resultados:** Se encontró el 50.5% de trabajadores con un grado académico de titulados, 52.7% mayor a 5 años con tiempo de servicio laboral y el 48.4% contratado por modalidad CAS. Con respecto a las variables habilidades gerenciales el 58.2% indica que es alta, un 35.2% media y 6.6% baja y en relación a la variable desempeño laboral el 72.5% indica ser regular, seguido del 23.1% bueno y un 4.4% deficiente. Y según prueba de correlación se encontró un $Rho=0.722$ con un valor de $p=0.000$ ($p<0.005$) existiendo una correlación positiva alta entre las variables. **Conclusión:** Las habilidades gerenciales de los directivos tienen relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho. Aceptando la hipótesis alterna y rechazando la hipótesis nula.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, directivos.

Abstract (inglés)

Objectives: Determine the relationship between managerial skills and job performance in workers of the Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo Executing Unit, 2023. **Methods:** Research with a quantitative approach of the correlational type and the design is non-experimental, cross-sectional, the sample size calculation was not performed because the study is census. Made up of 91 participants from administrative headquarters, the survey was used as the information collection technique through the questionnaire, applying one for the labor performance variable that contains 24 questions divided into 4 dimensions and another managerial skills questionnaire with 20 questions divided into 3 dimensions. It has a reliability according to Cronbach's alpha of 0.801 for the managerial skills variable and 0.959 for the job performance variable. The analysis of the relationship between the variables managerial skills and work performance was carried out using Spearman's correlation test. **Results:** 50.5% of workers were found with an academic degree of graduates, 52.7% with more than 5 years of service time and 48.4% hired by CAS modality. Regarding the managerial skills variable, 58.2% indicate that it is high, 35.2% medium and 6.6% low and in relation to the work performance variable, 72.5% indicate that it is regular, followed by 23.1% good and 4.4% deficient. And according to the correlation test, a $Rho=0.722$ was found with a value of $p=0.000$ ($p<0.005$), with a high positive correlation between the variables. **Conclusion:** The managerial skills of the directors are related to the work performance of the workers of the Red Salud Centro Ayacucho Executive Unit. Accepting the alternate hypothesis and rejecting the null hypothesis

Key words: management skills, job performance, managers.

Introducción

En la actualidad la administración del sistema de salud ha sufrido una serie de cambios; entre ellos la designación de funcionarios o gestores públicos que son los responsables de la gestión y administración de establecimientos en salud; cuyas decisiones impactan en la calidad y oportunidad del servicio que se brinda al usuario externo. En la actualidad la designación de los gestores, funcionarios, directivos o jefes que administran estos establecimiento en salud, no son por contar con habilidades gerenciales, más aún por el contrario, las razones que motivan la designación en muchos casos es por los vínculos afectivos, favores o índole político; generando que la calidad del gestor público tenga un impacto positivo o negativo en el desarrollo, organización, ejecución, desempeño y rendimiento laboral del personal de salud y se visualice a través del servicio que ofrece la institución. Considerando ello, el estudio realizado se enfoca en determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora Red Salud Centro Ayacucho. Para la elaboración de la investigación se respetó el siguiente esquema de trabajo:

En el capítulo I se realizó el planteamiento de problema de investigación, la formulación del problema general y problemas específicos, así mismo, los objetivos generales el cual es determinar la relación entre las habilidades gerenciales de los directivos y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y sus respectivos objetivos específicos, justificación y limitaciones de la investigación.

Durante el capítulo II se describe el marco teórico del estudio que consta de antecedentes internacionales, nacionales y las bases teóricas que involucra artículos científicos y tesis que

hayan estudiado alguna o ambas variables como son habilidades gerenciales y desempeño laboral y termina con la formulación de hipótesis general y específicas

Con el capítulo III se desarrolla la metodología de estudio en el cual se menciona y explica el método, enfoque, tipo y diseño de investigación, a ello se menciona la población de estudio, muestra y muestreo, se determinó los criterios de inclusión y exclusión, se desarrolló la operacionalización de las variables dependiente (desempeño laboral) e independiente (habilidades gerenciales) y variable de control (formación académica y tiempo de servicios laboral). Se redacta las técnicas e instrumentos de recolección, procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos considerados en el estudio.

El contenido del capítulo IV presenta los resultados y la respectiva discusión tomando de referencia los antecedentes descritos en el capítulo II.

Y en el capítulo V se describe las conclusiones y recomendaciones de la investigación según los previos resultados encontrado en el capítulo anterior.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

En el ámbito internacional, las instituciones en salud se encuentran en constante cambio, que obliga a tener profesionales con capacidad gerencial, por ello, los directivos deben ir renovando constantemente sus conocimientos, habilidades y destrezas que les sean útiles para la gestión pública y/o privada (1). Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) ha demostrado que los gerentes que laboran en el sector público no cuentan con experiencia en gerenciar, iniciándose ésta cuando son designados como funcionarios; basándose la designación en características particulares y no técnicas ocasionando un deficiente manejo gerencial (2). Latinoamérica no ha sido ajena a esta situación que ocurre a nivel mundial, de acuerdo con Tarazona, según lo citado por Aquino (3) los gestores de la organizaciones que tengan habilidades técnicas, humanas y conceptuales dirigirán eficaz y eficientemente el cumplimiento de las metas institucionales. Según el estudio realizado por López y Castillo (2022) en Ecuador encontraron que el 66.93% de los funcionarios tienen conocimiento del cargo y poseen un nivel alto de habilidades gerenciales que impactan positivamente en cumplimiento de metas institucionales(4); a ello; Ruelas y Pelcastre (2010) en México, concluyeron que el 48% no cuenta con estudios post grado ni en materia de administración y/o gestión en salud y 81% no

cuenta con inducción al cargo originando riesgo en el manejo sanitario de los hospitales mexicanos (5). En el Perú es indispensable que los gestores públicos que dirigen instituciones del rubro salud tengan la capacidad de tomar decisiones técnicas bajo las competencias de manejar habilidades gerenciales (6,7). El Ministerio de Salud, a través del documento técnico “Plan nacional de fortalecimiento el primer nivel de atención 2011-2021” del 2010 encontró que sólo el 14% tienen capacidad en planeamiento y 10% en implementación de mecanismos de control gerencial del personal (8) y según la Superintendencia Nacional de Salud (SUSALUD) realizó la “Encuesta Nacional de Satisfacción de Usuarios en Salud” (2016) encontrando que el 52.1% del equipo de dirección no tienen conocimiento en manejo presupuestal y el 31.2% manifiesta una deficiente capacidad de gestión en el trabajo (9). Ello indica que los gestores públicos no han desarrollado habilidades gerenciales resultando con un manejo deficiente en los diversos pisos organizacionales de una institución en salud (10,11). Esto impacta de manera positiva o negativa en el desempeño laboral de los empleados que se asocia a la atención que brindan al usuario y al cumplimiento de metas institucionales (12). Por ello, el desempeño laboral está sujeta a factores externos e internos (salario, incentivos económicos, infraestructura, formación profesional, reconocimiento laboral, habilidad de liderazgo, entre otros) que influenciarán en el desempeño laboral (10). Es importante saber si el desempeño laboral tiene relación con las habilidades gerenciales que cuente el líder (13). En Perú, un estudio de Quintana y Mamani (2020) encontró 24.5% de enfermeras de un hospital con bajo desempeño y un 65.8% indicó presión laboral de su jefatura por imponer actividades no enmarcadas en sus labores, concluyendo que el desconocimiento del líder afecta el desempeño de los empleados (14).

Por ello, en la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho los directivos son designados por el Gobierno Regional de Ayacucho a través de “cargo por confianza”, cuya designación no

necesariamente tiene relación por contar con habilidades gerenciales; por el contrario; las designaciones tienen un componente político (15) no garantizando su estabilidad en el cargo, debiendo replantear el horizonte institucional por cada nuevo funcionario; generando que los trabajadores sean rotados constantemente de áreas y asignándoles nuevas funciones no respetando su perfil y experiencia laboral.

Es así; que existe la necesidad de saber la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho. Los resultados permitirán a los directivos contar con información actualizada y real sobre el tipo de desempeño laboral del trabajador y la apreciación a las habilidades gerenciales del director, permitiendo implementar herramientas para la toma de decisiones en mejora de la institución.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023?
- ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023?

- ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores
- Determinar la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores
- Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

Durante los últimos años el estado peruano a través del Ministerio de Salud (MINSA) ha establecido como línea de trabajo realizar reformas en el sistema sanitario, por ello, se ha promulgado la Resolución Suprema N°001-2013-SA (16), que establece formular y proponer

acciones para la reforma en el sector salud, a ello se cuenta con el documento técnico de recursos humanos denominado “Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud” elaborado por la Dirección General de Gestión del Desarrollo de Recursos Humanos en Salud del MINSA en el año 2011 (17). De acuerdo con Reyes y Agurto según lo citado por Griffin, indica que las habilidades gerenciales son las capacidades que debe poseer la persona para desarrollar el rol de líder. De acuerdo con Reyes y Agurto según lo citado por Bateman y Snell (13) indica que el desempeño laboral se basan en el comportamiento laboral y el conocimiento previo del objetivo institucional.

1.4.2 Metodológica

La metodología utilizada es del tipo método científico (inducción- deducción- inducción) con un diseño no experimental, correlacional, transversal; cuya recolección de datos fue a través de la encuesta, que nos permitirá recolectar información para correlacionar las variables de estudio e identificar el grado de correlación positiva o negativa entre habilidades gerenciales y desempeño laboral el cual será posteriormente comparado con otros estudios similares

1.4.3 Práctica

Actualmente no se han realizado investigaciones similares en la institución de estudio y la oficina de recursos humanos no ha realizado algún tipo de evaluación que mida el desempeño laboral a los trabajadores, resultando de interés conocer los resultados de la investigación, ya que los resultados permitirán conocer el nivel de desempeño laboral que tiene los trabajadores y si éstos son influenciados por las habilidades gerenciales los directivos. Los resultados obtenidos permitirán conocer los puntos críticos del desempeño laboral de los trabajadores y las dimensiones con menor o mayor aprobación de las habilidades gerenciales. Esto resultados van

a permitir establecer estrategias de solución para mejorar la operatividad de la institución y el desempeño laboral de los trabajadores con el fin de brindar una atención adecuada a los usuarios de la unidad ejecutora.

Es relevante la presente investigación por que permitirá ampliar los conocimientos teóricos acerca de las variables de estudio; así mismo; contribuir con la formación de directivos y/o funcionarios o personal que asuma cargos directivos que les permita adquirir herramientas en el manejo de habilidades gerenciales y ello repercuta en el desempeño laboral de sus colaboradores y repercuta en una satisfacción de brindar un servicio idóneo de salud al usuario.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se encontraron en la realización del estudio fue la dificultad para identificar a los encuestados, por encontrarse de comisión de servicios, vacaciones, licencias sin goce de hacer, licencias por enfermedad u otros motivos que implique su asistencia presencialmente al centro laboral; y la contratación de nuevo personal que no cuenta con más de un año de labores en la institución donde se aplicó los cuestionarios por lo cual no cumplen los criterios de inclusión.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Según López y Castillo, (2022); en el estudio realizado en Ecuador tuvieron como objetivo “determinar la existencia de una relación causal entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los funcionarios del gobierno autónomo descentralizado del Canton (GADIC)” habiendo realizado un estudio de enfoque cuantitativo, no experimental, de alcance correlacional, la muestra fue probabilística conformada por 381 usuarios que asisten a dicha institución, y se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento aplicado fue el cuestionario conformada por 08 preguntas para la variable desempeño laboral y 12 ítems para habilidades gerenciales, para ello, se utilizó como prueba de correlación el Rho de Spearman. Los resultados encontrados fue de un 59.06% de usuarios consideran buena comunicación con los funcionarios, el 49.87% indicó que los funcionarios son responsables y comprometidos, el 58.27% demostró conocimiento en el puesto y se obtuvo un $Rho=0.861$ con un $p=0.000<0.01$. Se concluyó que existe una correlación alta positiva entre la variable desempeño laboral y habilidades gerenciales (4).

Castillo y Castillo, (2022) realizaron un estudio en Ecuador, que tuvo como objetivo “relación entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral de los docentes de la Universidad Católica de Cuenca”, la investigación realizada tiene un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal de alcance correlacional; para la obtención de información se usó la encuesta y la recolección de datos fue a través de un cuestionario. El tipo de muestra fue probabilística a 374 estudiantes y a 10 directores de carrera fue una muestra intencional y el tipo de prueba de correlacional a utilizad fue Rho de Spearman. Como resultados se obtuvo un 84,76% consideran que las habilidades de los directivos son buenas, un 9.09% regular y solo 6.15% malo. Con respecto a las dimensiones de las habilidades gerenciales se obtuvo un 78.34% como bueno en habilidades personales, 81.55% predomino como bueno en habilidades interpersonales y 74.83% indico buenas en habilidades grupales. Con respecto a la variable de desempeño laboral predominó como adecuado (88.50%) a nivel de las dimensiones la eficacia predominó con 87.97%, eficiencia con 82.09% y 55.61% en ambiente laboral, todas ellas dentro del rango adecuado y en relación a la correlación se obtuvo ($r= 0.838$) con un $p=0.000>0.01$. Por ello, se concluye que existe una relación positiva y alta indicando que a mejor son las habilidades gerenciales mayor será el desempeño laboral (18).

Salazar, (2016) realizó un estudio en Venezuela, cuyo objetivo fue “Determinar la relación que existe entre desempeño laboral de las enfermeras y su relación con la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado” el tipo de investigación tipo cuantitativa de corte transversal de alcance correlacional cuya población estuvo conformado por 106 enfermeras y una muestra de 27 enfermeras y 20 pacientes oncológicos; como instrumento de recolección de datos se usó un cuestionario conformada por datos sociodemográficos, 52 ítems de la variable desempeño laboral que evalúa las dimensiones de acciones técnicas, acciones administrativas y ético-legales

y 20 ítems para satisfacción del usuario con sus dimensiones de necesidades fisiológicas, sociales y de estima, así mismo se utilizó la correlación de Pearson. Como resultados se encontró que el 85.4% del desempeño laboral predomina la dimensión ético-legal, seguido del 35.4% de dimensión técnica y en menor presencia con 7.6% de administrativas; de igual manera; el 77% del desempeño laboral es alto y el nivel de satisfacción del usuario, un 40 % indica que el desempeño laboral es medio y la satisfacción es baja y 40% del desempeño es medio y su satisfacción obteniendo como correlación de Pearson de +0.448 con un $p < 0.05$. Se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre el desempeño laboral del personal y la satisfacción del usuario oncológico (19).

Ruelas y Pelcastre, (2010) tuvieron como objetivo “Identificar el perfil profesional del directivo de salud y su correspondencia con el perfil técnico, y analizar la pertinencia en el proceso de reforma del sector salud”, por lo cual se realizó en México; fue un estudio descriptivo transversal contando con una muestra que incluye a jefes de jurisdicción sanitaria (19), directores de hospital de segundo nivel de atención (24) y 05 directivos estatales. Se aplicó como instrumento una cédula semi estructurada y se procesó la información a través del método de estadística descriptiva. Se encontraron como resultados que la edad de los directivos se ubicaba entre los 40 a 49 años, el 94% de los directivos son médicos cirujanos, sin embargo, un 48% no cuenta con posgrado en materia administrativa ni en el rubro de medicina (50%), con respecto a la inducción al cargo el 81% indicó que no contó con este proceso, 19% no había recibido cursos, el 10% desconocía los documentos del área de su responsabilidad y tampoco habían realizado ninguna investigación relacionado al cargo ocupado (44%). El estudio concluye que la carencia de tener profesionales en cargos de gestores públicos sin cumplir con el perfil del puesto, y, que

no cuenten con capacitaciones en la materia y carecer de inducción en el puesto generará problemas en sus habilidades gerenciales en el marco de la reforma del sector salud (4).

Nacionales

Sullca, (2022) elaboro un artículo con el objetivo de “Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima” para lo cual se hizo a través de un estudio tipo cuantitativo, alcance descriptivo correlacional, con enfoque no experimental y conformado por una población de 415 trabajadores de la Municipalidad de Lima y el muestra fue no probabilístico aleatoria y la muestra fue de 200 trabajadores, para la recolección de datos se utilizó el cuestionario que estuvo conformado por 3 cuestionario fragmentadas para la variable habilidades gerenciales (31 ítems), proyectos de inversión (18 ítems) y desempeño laboral por 16 ítems. En relación a los resultados encontró un 85% que indico insuficiente habilidades gerenciales tienen los directivos, el 89.5% menciono como insuficiente en manejo de proyectos de inversión y el 69.5% tiene insuficiente desempeño laboral y en relación a la correlación entre habilidades gerenciales, desempeño laboral y proyectos de inversión fue de 0.3386130 que indica nivel positivo bajo con un prueba Z $(1-\alpha/2)=1.96$ y Z calculado=6.10974. Se concluye que existe relación entre habilidades gerenciales, desempeño laboral y proyectos de inversión (11).

Morales, (2021) realizó el estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre la gestión administrativa, las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de una unidad de gestión educativa local (UGEL) en una de las provincias de la región Lima” aplicando un estudio de enfoque cuantitativo del tipo aplicada con alcance transversal con un nivel

correlacional; por ello la población estaba conformada por 59 empleados de la UGEL y el tipo de muestreo fue no probabilístico similar a la población, sin embargo, para la recolección de datos fue a través del instrumento cuestionario el cual constituía 70 ítems dividida entre las variables de gestión administrativa (28 ítems), habilidades gerenciales (22 ítems) y desempeño laboral con 20 ítems. Se obtuvo como resultados que el 84.7% tenía como nivel alto la gestión administrativa realizada por los gestores, 69.5% calificó como alto las habilidades gerenciales de los directivos y el 50.8% indicó como alto el desempeño laboral que realizaban, a ello indicar que según Rho de Spearman fue de 0.605 con un $p=0.000<0.05$, concluyendo la existencia de una correlación positiva media entre las variables gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral (20).

Arrascue, et al., (2019) en la investigación realizada cuyo objetivo fue “Analizar las habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos -2019” siendo un estudio cuantitativo, de corte transversal y del tipo correlacional, que incluyó una muestra del tipo probabilística aleatoria simple a 52 trabajadores del hospital Municipal Los Olivos; a los cuales se les aplicó un cuestionario que contiene 27 preguntas dividida en 4 dimensiones: habilidades interpersonales, habilidades emocionales, habilidades analíticas y; motivaciones y valores. Se aplicó la prueba chi-cuadrado de Pearson a las variables de estudios. Se encontró como resultados, que las dimensiones analíticas e interpersonales de la variable de habilidades gerenciales obtuvieron un 69% de encuestados que indicaron como adecuada, en la dimensión motivaciones y valores indicaron como regular un 58% y el 69% refirió ser regular en la dimensión se habilidades emocionales. En relación a las habilidades gerenciales de sus jefes, predominó con 55,8% que es adecuado y el 44,2% lo percibió como regular, Se ha concluido que los empleados del Hospital de los Olivos perciben adecuadas habilidades gerenciales (10).

Zamalloa, (2019) realizó un estudio que tuvo como objetivo “Analizar el grado de relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte en el año 2018.” La metodología de investigación fue a través del diseño tipo no experimental, transversal, con alcance descriptivo y correlacional. La muestra fueron 58 trabajadores de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte, la recolección de información fue por un cuestionado conformado por 38 ítems dividida en las variables: habilidades gerenciales con 3 dimensiones: personales, interpersonales y grupales y la variable desempeño laboral con las dimensiones de eficacia laboral, eficiencia laboral y productividad laboral. Los resultados muestran que en las variables habilidades gerenciales el 39.7% indica que es bueno y excelente las habilidades personales e inter personales y el 44.8% indica que es regular las habilidades grupales. Para el caso de la variable de desempeño laboral en las dimensiones de productividad laboral, el 69% es bueno, en la dimensión de eficacia el 51.7% indica es buena y la dimensión de eficacia laboral el 43.1% indica ser buena. El estudio concluye la presencia de una correlación moderada ($p=0,493$) entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral según la prueba de Tau b de Kendal (21).

Neyra, (2019) realizó un estudio con el objetivo de “Determinar la relación entre las Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao–2019” a través de un estudio tipo explicativo y de corte transversal y diseño no experimental con una muestra de 80 enfermeras a las cuales se les aplico un cuestionario de 20 preguntas para habilidades gerenciales que mide las 3 dimensiones de habilidades técnicas, conceptuales y humanas; y para la variable satisfacción laboral se aplicó un cuestionario de 21 preguntas que mide las dimensiones de ámbito del puesto de trabajo, dirección de la unidad,

interacción con los compañeros y comunicación-coordinación. Se encontró como resultados un 53.8% con regular habilidades gerenciales, 27.4% bueno y 18.8% malo, en relación a satisfacción laboral el 71.2% indico medio satisfacción laboral, seguido de 17.5% alto y 11.3% bajo y a través de la prueba de Spearman se relacionó a las variables de estudio encontrando ($r=0,768$) siendo una correlación positiva moderada con un nivel de significancia $p=0.001<0.05$. (1).

Flores, (2018) realizó una investigación con el objetivo de “Analizar las habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la Micro Red Ampliación Paucarpatá, Arequipa 2018”; con enfoque cuantitativo, diseño tipo no experimental y el estudio tiene un alcance correlacional y descriptivo; la muestra estuvo conformada por 97 trabajadores y 04 jefes del centro de salud de la micro red Paucarpatá en el cual se aplicó un cuestionario de 20 preguntas para la variable de habilidades gerenciales conformada por las dimensiones de: habilidades técnicas, conceptuales e interpersonales; y la variable desempeño laboral con 6 dimensiones a detallar: trabajo en equipo, relaciones interpersonales, iniciativa, orientación de resultados, calidad y organización conformada por 20 interrogantes. Se obtuvo como resultados que el 53.61% de los trabajadores encuestados percibe que casi siempre los directivos cuentan con habilidades técnicas, un 60.82% indica que casi siempre presenta habilidades interpersonales y 63.92% cuenta con habilidades conceptuales casi siempre y con respecto a la evaluación del desempeño laboral del personal percibida por los jefes sobre los trabajadores es de 75.26% con un desempeño alto, 18.56% nivel moderado, un 5.15% muy alto y solo el 1.03% bajo; así mismo; se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0.469$), concluyendo que existe una correlación positiva regular intensidad entre las variables de habilidades gerenciales y el desempeño laboral (22).

Reyes, (2018) realizó la tesis con el objetivo de “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores del área de apoyo al diagnóstico de un hospital de ESSALUD del Callao, 2018” a través del enfoque cuantitativo nivel correlacional y el diseño no es experimental y transversal con una población conformada por 326 trabajadores de la gerencia de apoyo al diagnóstico y se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo a 177 trabajadores como muestra final y con la prueba de correlación de Rho de Spearman. La recolección de datos fue a través de la encuesta con el instrumento cuestionario; se obtuvo como resultados que el 63.3% de los empleados indican que es bueno las habilidades gerenciales en la gerencia del apoyo al diagnóstico; en caso de las dimensiones de habilidades conceptuales el 63.3% obtuvo como buena, el 64.4% de habilidades técnicas indicó ser buena y en habilidades humanas el 63.3% indicó ser buena; en relación a la variable desempeño laboral el 68.4% de los trabajadores indica ser adecuada en la gerencia de apoyo al diagnóstico y se encontró un $Rho=0.777$ con un $p=0.000<0.01$. Por ello se concluye que existe una correlación directa y fuerte significativa entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral (13).

Callata, (2017) realizó la tesis con el objetivo de “Determinar la relación entre el perfil gerencial y desempeño laboral de los jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red-Puno” aplicando un diseño transversal de tipo descriptivo correlacional que contó con una población conformada por 77 enfermeras en el cargo de las jefaturas de los puestos de salud de la Red-Puno. La recolección de datos se dio a través de un test de autoevaluación de actitud gerencial y dos cuestionarios; de igual forma; los resultados se procesaron a través de la prueba estadística Correlación de Pearson. Se obtuvo como resultados que en los jefes de enfermería predominó un desempeño laboral regular (68.8%) seguido por el 20.8% con deficiente y un buen

desempeño laboral sólo 10.4%; en caso del perfil gerencial; de total de encuestados el 26.0% cuenta con competencias buenas, un 41.6% regular, 28.6% deficiente, y solo el 3.9 % competencia excelente. Concluyendo que existe relación significativa entre el perfil gerencial y desempeño laboral del profesional de enfermería, porque existe una correlación positiva débil según el coeficiente de Pearson ($r=0.327$) (23).

Bisetti, (2015) realizó una investigación con el objetivo “establecer a relación entre la motivación laboral y el desempeño laboral del personal subalterno de una institución armada del Perú-Lima 2015” aplicando un diseño no experimental transversal correlacional conformada por una población de 250 policías con un tipo de muestreo tipo probabilístico aleatorio estratificado conformado por 151 como muestra final; para ello; se aplicó como instrumento de recolección de datos el cuestionario que contó con dos instrumentos; uno que evaluaba desempeño laboral con 24 ítems y motivación laboral con 15 ítems; ambos con escala tipo Likert y con una prueba de correlación de Rho de Spearman. Los resultados muestran que el 53.6% tiene una motivación laboral alto y el desempeño laboral es promedio según el 50.3%; con respecto al nivel de correlación el $Rho=0.025$ y $p=0.761 > 0.05$ por lo cual se concluye que el nivel de correlación es positivo y bajo entre las variables motivación laboral y desempeño laboral (24).

2.2. Bases teóricas

2.2.1 DEFINICIÓN DE HABILIDADES GERENCIALES:

Según las últimas investigaciones realizadas en materia del rol que cumple la administración para organizar el conocimiento gerencial las cuales deben ser dirigidas por profesionales que cuenten con atributos como la eficacia, competencia profesional, destrezas, conocimiento, experiencia y otras actitudes que permitan calificarlo como habilidades gerenciales (25). Por ello, las cualidades con las que cuente los gerentes son indispensable para que les permita actuar con sus empleados con el fin de contribuir al logro de los objetivos institucionales y es por ello que la administración eficaz deberá estar a cargo en caso de una institución prestadora de salud de un director o gerente con habilidades gerenciales (26).

Los directores o gerentes deben establecer un ambiente laboral que permita a los trabajadores lograr las metas institucionales con ciertos factores que jueguen en desventaja o en el que puedan lograr cuanto sea posible de una meta deseada con los recursos disponibles; siendo alguno de ellos: contar con un déficit de presupuesto, escasez de tiempo, deficiencia de materiales e insatisfacción personal (26).

Sin embargo; se cuenta con una serie de definiciones sobre las habilidades gerenciales desde la postura de algunos autores, tales como:

Griffin quien definió que “las habilidades gerenciales son las capacidades, habilidades y conocimiento que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación en el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización”, por lo cual un gestor debe

tener el conocimiento, capacidad y las herramientas necesarias para manejar al grupo de trabajadores de una manera empática el cual no permita un distanciamiento entre el empleador y el empleado con el fin de garantizar la armonía en el cumplimiento de los objetivos institucionales (13).

Según Whetten y Cameron (27), manifiesta que las habilidades directivas en primer orden son del tipo conductual porque se basan en acciones realizadas por los individuos conduciendo a resultados y estas pueden ser observables. Sin embargo; aquellas personas con diferentes estilos y/o personalidades aplican diferente sus habilidades, evidenciándose atributos en el desempeño eficaz que son comunes a pesar de existir diferencias individuales. En un segundo orden son controlables porque el desempeño está bajo control del individuo ya que pueden demostrar, practicar, mejorar o limitar las habilidades ya que requieren de un componente cognoscitivo, pero son comportamientos a controlar por uno mismo. En tercer orden se pueden desarrollar mejorando su capacidad en el desempeño de habilidades por la práctica y la retroalimentación y por último el cuarto orden, las habilidades gerenciales o directivas están interrelacionadas y se superponen, esto demuestra que ninguna habilidad es aislada de las demás, al contrario, se consideran como una integración de respuestas complejas; por lo que se recomienda a los directivos, funcionarios, gestores entre otros una combinación de habilidades para alcanzar los resultados deseados (27).

Por otro lado; cualquier enfoque para desarrollar habilidades directivas y/o gerenciales tiene la característica de aprender a través del conocimiento y ponerse en práctica; ambos son indispensables y necesarios uno del otro, considerar solamente una arista de ambos es improductivo y no generara un gestor con habilidades útiles para la empresa. Así pues, el

desarrollo de cualidades en las habilidades directivas está vinculado tanto al aprendizaje conceptual y a la práctica conductual (27).

Desde la arista de Madrigal (28), indica que existen diferentes clasificaciones de habilidades gerenciales, para lograr un directivo y/o funcionarios con un buen desempeño laboral debe conocer y desarrollar principalmente habilidades del tipo liderazgo, sociales e interpersonales, y las demás habilidades son sólo complementarias. La importancia nace en conocer que hacen y deben hacer los directivos; y; que necesitan para hacerlo, con la finalidad de saber qué resultados se obtendrá. El liderar se considera un arte que requiere de conocimientos técnicos sobre el área que pretende dirigir; para ello debe contar con habilidades interpersonales que permitan motivar y liderar al equipo de trabajo. El autor refiere que constantemente se identifica como un problema la designación de funcionarios o directivos improvisados en las organizaciones siendo designados solamente por contar con una carrera profesional, pero cuando está en el terreno de acción se evidencia la falta de experiencia y preparación que no es aceptada su jefatura superior, y esto se da por no contar con herramientas de auto ayuda como capacitarse ni se desarrolla, generando un problema en la organización. Por ello el autor indica la importancia de desarrollar habilidades directivas en cualquier escenario (hogar, aula, empresa, universidad u otros). Por lo tanto, deberán desarrollar sus habilidades técnicas, interpersonales y sociales (28).

A la posición de Koontz, et al., (26) indica que la administración deber ser una transformación administrativa de los insumos o bienes en resultados efectivos y eficientes esperados a cumplir por los gerentes. Por ello este proceso puede analizarse desde diversos enfoques, como son la del tipo empresarial (producción, finanzas, marketing y personal), con enfoque humanístico

como son las relaciones interpersonales, aquellos del tipo socialista que focalizan las relaciones sociales y aquella que se basada en decisiones denominada la teoría de decisiones; por el contrario; recomiendan que las funciones gerenciales son aptas para actividades administrativas (26).

Una variable importante a considerar en las habilidades gerenciales que debe tener todo gestor que va dirigir una organización ya sea ésta del tipo lucrativas (empresas) o del tipo no lucrativo (comisarias, hospitales, colegios públicos entre otros) son:

- a. **Sistema de comunicación:** Permite integrar las funciones gerenciales como el liderazgo efectivo y la generación de un ambiente motivador, a ello; enlaza la comunicación entre la empresa con el ambiente externo que permite identificar las necesidades de clientes o usuarios para brindar productos o servicios que satisfagan las necesidades del mercado, de igual forma, permite que la institución se entera de las amenazas potenciales y factores restrictivos que puedan perjudicar al cumplimiento de las metas (27).
- b. **Variables externas:** Se refiere al ambiente externo en el cual los gerentes si bien pueden tener poco o ningún poder para cambiarlo, deben responder a él (27).
- c. **Producción:** Una función de los gerentes es utilizar los insumos para transformarlos considerando las variables externas (27).

2.2.1.1 Funciones de los gerentes

Las funciones gerenciales brindan un esquema para organizar el conocimiento administrativo. Por ello, debe haber buenos gerentes para que sean adecuadamente líderes competentes para tener las herramientas de dirigir, supervisar y realizar las funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, controlar y dirigir (29).

- a. **Planear:** Se trata de seleccionar los objetivos, actividades y las acciones para lograrlos (29).
- b. **Organizar:** Se encarga de establecer una estructura organizacional de funciones que las personas desempeñen en una empresa; así mismo; asegurar las tareas que deben brindarse para lograr las metas asignadas y realizar la elección de las personas con competencias que podrán realizarlas (29).
- c. **Integrar el personal:** Tiene como función cubrir los puestos laborales según la estructura organizacional a través de la identificación de los perfiles, conocimientos, experiencias, capacitaciones o la formación de candidatos para las tareas o cargos que requieran cumplirse con efectividad y eficiencia (29).
- d. **Dirigir:** Está relacionado con influir en los empleados para que contribuyan a las metas institucionales y las habilidades interpersonales de administrar (29).
- e. **Controlar:** Es corregir y medir el desempeño individual y organizacional para garantizar el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa, de igual forma; permite identificar las desviaciones laborales y ayudar a corregirlas para poder facilitar el cumplimiento de los logros (29).
- f. **Coordinación:** Considerada como una función del gerente que brinda el arte de administrar, para lograr sinergia entre el desempeño individual hacia el cumplimiento de las metas de la organización (29).

De acuerdo con Robert L. Katz (26) identificó tres tipos de habilidades gerenciales para la administración siendo estas: las del tipo conceptuales, técnicas y humanas (26).

2.2.1.2 Dimensiones de las Habilidades Gerenciales:

- a. **Habilidades conceptuales:** Según Madrigal (25) indica su relación con el

conocimiento y las destrezas para dirigir una organización, las cuales incorporan el análisis, predecir y planificar adaptadas en el contexto interno y externo a la empresa. Por ello indica que, para conocer la operatividad de la organización y la importancia del personal en su operatividad, se debe poseer el conocimiento a través del estudio sobre el concepto de las organizaciones, la administración de éstas, el planeamiento estratégico, las ciencias del comportamiento y su influencia en las organizaciones, los aspectos culturales y la globalización y medio ambiente (25). Sin embargo; según Robbins y Coulter (29) indican que ésta habilidades son usadas para conceptualizar situaciones abstractas y complejas, en la cual la empresa se ve como un todo, entendiendo la importancia de la relación entre sub áreas, de jefaturas a sub unidades, de gerencias a jefaturas, entre otros; permitiendo a los gerentes de alto nivel visualizar como se engrana la empresa a su contexto real (29).

- b. Habilidades humanas:** según Madrigal (29), estas habilidades permiten el trabajo en equipo, que permite impulsar el espíritu de solidaridad, empatía y cooperación o colaboración con el fin de solucionar las necesidades de algún miembro de la empresa para garantizar los objetivos institucionales (29). Esta habilidad permite que el gerente o funcionario o directivo pueda interactuar con el personal tanto interno o externo a la empresa, las cuales son esenciales en todos los niveles jerárquicos de la empresa principalmente entre los directivos y empleados que permita obtener un clima organizacional que garantizara un mejor rendimiento de la productividad, eficiencia y eficacia que conlleva a un buen rendimiento laboral y por ende desempeño laboral (25). De igual manera; Robbins y Coulter (29), indican que es la capacidad de laborar de manera óptima

con otras personas de forma individual o grupal, por ende, se dice que los gerentes que cuenten con habilidades humanas obtienen por parte de sus colaboradores mejor rendimiento laboral debido a que tienen las herramientas de motivar, dirigir, inspirar confianza y empatía (29).

- c. **Habilidades técnicas:** Según Madrigal (28), es la capacidad del gestor de utilizar los recursos y habilidades sociales para desempeñar las actividades para resolver algún problema a presentarse, por ello, el gestor debe contar con conocimiento y experiencia idónea para el cargo a desenvolverse (28). Sin embargo; para Robbins y Coulter (29), definen que el gestor debe tener conocimiento a detalle y herramientas para realizar las labores institucionales las cuales se obtienen a través de la experiencia en el cargo anteriormente (29).

2.2.2 DEFINICION DE DESEMPEÑO LABORAL

En las empresas y/u organizaciones uno de los factores que determinan el logro de los objetivos institucionales es el desempeño laboral por lo cual los empleados deben cumplir un perfil del puesto y experiencia en el cargo, principalmente en la administración pública (15).

Por ello, es indispensable analizar las capacidades y el desempeño laboral de los gestores o directivos quienes deben recibir factores de reconocimiento y estímulos por parte de la organización, lo cual permitirá que se dé un mejor rendimiento laboral y esto se vea reflejado en el desempeño laboral que sume al cumplimiento de las metas institucionales (15).

De acuerdo con Reyes, según lo citado por Bateman y Snell (13), define al desempeño como la eficacia de los empleados dentro de la empresa u organización, basados en el comportamiento

laboral y el conocimiento de los objetivos institucionales calificando esta sinergia como los factores que generan el desempeño laboral (13).

De acuerdo con Morales, según lo citado por Casa (30), considera que el desempeño laboral es resultado de las conductas de los trabajadores ante las funciones laborables asignadas y son relevantes para el cumplimiento de las metas institucionales que permiten medirlas como efectividad. Sin embargo; esta conducta está motivada por el estado de aceptación y adaptación de pertenencia y autorrealización (30).

Según Bisetti Tapia (24), explica que el desempeño laboral es resultado de la eficacia del servidor en la empresa, siendo esta necesaria para la institución (24). Por ello indican que el comportamiento y los resultados laborales conseguidos resultan en el desempeño laboral (31).

2.2.2.1 Evaluación del desempeño

El desempeño es momentáneo; se diferencia de una persona a otra y está condicionada a varios factores que influyen en el trabajador. El rendimiento individual está condicionada a las competencias y habilidades de cada individuo (32).

La evaluación del desempeño permite tener una visión del potencial de desarrollo y rendimiento laboral del trabajador en su centro laboral y permitirá juzgar las cualidades y limitaciones de una persona. Por ello, la evaluación es una técnica que permite identificar problemas en la supervisión del personal y la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa, así como desaprovechamiento de empleados que cuentan con mayor potencial que el exigido por el puesto, problemas de motivación y otros (32).

2.2.2.2 Objetivos de la evaluación del desempeño laboral

Tiene por finalidad garantizar la calidad de trabajo que realiza cada colaborador en la empresa no debiendo estar sujeta a opiniones sin sustento técnico y de una sola persona. Se debe establecer las reglas de la evaluación con el fin de encontrar algún problema y ésta permita establecer modificaciones. Se debe tener en cuenta que la evaluación del desempeño es una herramienta que permite fortalecer y garantizar los resultados de los trabajadores y por ende el éxito de la organización (32).

2.2.2.3 Responsabilidad de la evaluación del desempeño

Cada organización cuenta con una oficina de recursos humanos, el cual está encargada de evaluar el desempeño del personal que labora en la institución o caso contrario la conformación de una comisión de evaluación para evaluar al gerente, equipo de trabajo y trabajadores (32).

- a. Gerente:** El gerente tiene la función de evaluar el desempeño laboral de sus trabajadores bajo las pautas del comité de evaluación o jefe de recursos humanos quien establecen los lineamientos de evaluación ya que los gerentes carecen de este conocimiento; sin embargo; el jefe mantiene su autonomía y puede ser responsable de la evaluación. La ventaja de este tipo de evaluación es que brinda la posibilidad al gerente de tener libertad para administrar a su personal (32).
- b. Propia persona:** En muchas instituciones el propio trabajador se autoevalúa; proceso que consiste en evaluar si cumplió las metas institucionales con eficacia y eficiencia según los objetivos institucionales (32).
- c. El individuo y el gerente:** algunas instituciones optan por la técnica denominada administración por objetivos (32).

- d. Equipo de trabajo:** ellos asumen la responsabilidad de evaluar el desempeño de los empleados y definen las metas y objetivos (32).
- e. La oficina de recursos humanos:** En todas las empresas existe una oficina de recursos humanos responsables de la administración y evaluación de los recursos humanos evaluar el desempeño de todas las personas de la organización. Por lo cual esta oficina solicita a cada directivo información sobre el desempeño de su personal a cargo con el fin de generar informes para la toma de decisiones que busquen que el empleado cumpla con los objetivos y metas institucionales. Una desventaja de este tipo de informes es que no permite identificar a nivel individual los problemas ya que trabaja con resultado numéricos (32).
- f. La comisión de evaluación:** Se trata de una evaluación colectiva conformada por empleados de diversas oficinas de los departamentos de una empresa el cual puede incluir desde directivos, jefe de recursos humanos, especialistas en evaluación de trabajadores quienes participan constantemente y permanentemente para asegurar el cumplimiento de las normas, equilibrio de opiniones y respeto al sistema (32).

En conclusión, el tipo de evaluación del desempeño que se recomienda es el que se realiza el propio trabajador que cuente con la participación del jefe o directivo del área (32).

2.2.2.4 Factores que influyen en el desempeño laboral

En las organizaciones indican que hay factores como las habilidades, conocimientos actitudes y destrezas que influyen en el desempeño laboral, y de acuerdo a Palmar y Valero, según lo citado por Chiavenato (15), define que el desempeño se evalúa por factores actitudinales como: responsabilidad, habilidad de seguridad, disciplina, actitud cooperativa, capacidad de

realización, discreción, presentación y por factores operativos como el conocimiento del trabajo, cantidad, calidad, liderazgo, exactitud y trabajo en equipo y de acuerdo a Palmar y Valero, según lo citado por David (15), menciona que hay factores como el salario, el ambiente de trabajo, horario de trabajo, salario, incentivos, relaciones interpersonales con los compañeros y jefaturas de la organización, motivación entre otros que influyen en el desempeño laboral (15).

Por ello las organizaciones públicas deben contar con profesionales que no solo cuenten con conocimientos y experiencia para ocupar un cargo en la institución, a ello, la organización también debe de promover condiciones laborales idóneas que estimulen un buen desempeño laboral que permitan cumplir con los objetivos y metas institucionales. De igual forma; los trabajadores deben manejar y contar con aptitudes y actitudes como la vocación de servicio, responsabilidad, compañerismo, compromiso laboral, lealtad y otros que permita adaptarse a las necesidades del usuario o cliente (15).

2.2.2.5 Dimensiones del desempeño laboral

- a. Eficacia laboral:** Se define como la capacidad que tiene cada persona para desarrollar una actividad, relacionándose que a mayor eficacia se tendrá confianza en realizar cualquier asignación de funciones, por lo cual en situaciones con factores internos o externos negativos para realizar las funciones, el trabajador pueda bajar la eficacia laboral no garantizando el éxito de su desempeño laboral, o por el contrario algunos puedan verlo como un reto y enfoquen mayores esfuerzos para vencer el desafío y lograr cumplir las tareas asignadas. A ello cabe mencionar que las competencias de la eficacia laboral están sujetas al comportamiento, valores y capacidades del empleado y del ambiente laboral que lo rodea (33).

b. Eficiencia laboral: Define que la eficiencia es la relación entre el menor uso de los recursos de la organización para cumplir con el objetivo institucional o lograr mayores objetivos (30) y según Chiavenato (32) la eficiencia es la relación entre los resultados obtenidos con los que realmente se pueden obtener, teniendo como importancia los medios a utilizar para lograrlos debiendo ser acciones positivas establecido en los estándares de la organización (32).

c. Calidad laboral: Relacionada con brindar bienes y/o servicios que den satisfacción a los usuarios y/o clientes y éstos sean oportunos, accesibles y cubran las necesidades.

De acuerdo con Morales, según lo citado por Oajaca (30) refiere que la calidad del servicio de una organización tiene relación con las actitudes y la fidelización que tenga el trabajador con la empresa, objetivos y metas de la organización (30).

La calidad del servicio se refiere a la capacidad de la organización a dar respuesta a las necesidades de los usuarios, a ello se suma algunos factores como la accesibilidad, oportunidad en la entrega de los servicios, adecuada atención y estos pueden mejorar el servicio o bien que se entregan a los usuarios (30).

d. Economía laboral: En la investigación del 2019, Morales (30) indica que esta variable tiene relación con el presupuesto que se debe invertir para el logro de resultados en la producción de bienes y servicios; así mismo; la economía laboral depende de la planificación, organización, funcionamiento y movimiento económico de los mercados laborales y de los actores que están vinculados o no a la participación y pueden ser influenciados por el empleo y recursos laborales (30).

A ello, se añade que las entidades públicas deben tener un manejo eficiente del presupuesto estatal que incluye la programación, ejecución y la administración para hacer un uso

racional y responsable que permita garantizar los resultados para los que fueron transferidos (24).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora Red Salud Centro Ayacucho – Cangallo, 2023

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.
- Existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.
- Existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Hipotético - deductivo.

Esta investigación es hipotética–deductiva debido a que la investigación parte de la elaboración de dos hipótesis; una que es un universal y la otra empírica que permitirá ser comprobada para comprender las causas que generan el fenómeno a investigar. Y para contrastar la veracidad de la hipótesis; en caso resulte verdadera, contribuirá al avance del conocimiento científico y de la materia en investigación, y en caso sea falsa se deberá reformular la hipótesis o replantear en base al conocimiento teórico (34).

3.2. Enfoque investigativo

Del tipo cuantitativo por que la investigación cuenta con un planteamiento de problema, la elaboración de un marco teórico que incluye antecedentes y bases teóricas de las variables de estudio, del cual se esboza hipótesis y se someten a prueba a través de diseños de investigación las cuales incluyen la recolección de información a través de métodos reconocidos por la comunidad científica cuyos resultados se analizaran por métodos estadísticos. Si los resultados confirman la hipótesis se aportará evidencia a la ciencia, pero caso no confirmen la hipótesis se descarta y se buscará alguna otra explicación al problema de investigación (35).

3.3. Tipo de investigación

Aplicada.

Alcance: correlacional

Este tipo de estudio tiene por fin conocer el nivel de relación o asociación entre dos o más variables a través de la medición y análisis que permiten cuantificar la vinculación de éstas. Se verifica la correlación a través de hipótesis. La medición de las variables a correlacionar o vincular alguna asociación debe provenir de los mismos participantes. Y la utilidad de este tipo de investigación es saber cómo se comporta la variable o categoría al conocer el comportamiento de otras variables vinculadas (35).

3.4. Diseño de la investigación

No experimentales:

Transversales

Correlacionales

Es no experimental porque la investigación no manipula las variables de estudio, ya que se ciñe a las observaciones del fenómeno en su medio natural para posteriormente analizarlo. En este tipo de investigación no se tiene control sobre las variables y tampoco puede influir en sus efectos porque ya se dieron (35).

Aquellos diseños del tipo transversal o transeccional se basan en la recolección de datos en un solo momento (fotografía del momento), el propósito de este diseño es describir las variables y analizar su interacción o asociación en un momento establecido (35).

Por lo tanto; el diseño correlacional en algunos estudios correlaciona las variables o categorías de estudio; o caso contrario; en otros tipos de estudio buscan establecer relaciones causales entre las variables. Por lo cual, debemos recordar que la causalidad implica correlación, pero no toda correlación significa causalidad (35).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población: Se contó con la participación de 91 trabajadores que laboran en la sede administrativa de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho en el periodo de febrero 2023.

Cálculo del tamaño de muestra (si es pertinente):

No se realizó el cálculo del tamaño de muestra porque se utilizó el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia y se consideró como censal por aplicar a toda la población de estudio.

Criterios de inclusión y exclusión

Inclusión:

- De 25 a 64 años de edad y ambos sexos
- Personal nombrado y actualmente cuenten con vínculo laboral con la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho
- Haber trabajado mínimo 12 meses en la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho
- Que acepte participar voluntariamente en el proyecto

Exclusión:

- Personal contratado por locación de servicios en la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho
- Personal que actualmente ocupe cargos de jefaturas y/o director de algún área administrativa en la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho
- Personal en calidad de Practicante pre o profesionales en la Unidad Ejecutora Red Salud

Centro Ayacucho

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: HABILIDADES GERENCIALES

Definición Operacional: Definen las habilidades gerenciales como aquellas destrezas necesarias para manejar su propio entorno y las relaciones con otras personas (27).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. “Habilidad conceptual”	1. Responsabilidad 2. Puntuación 3. Productividad 4. Competitividad 5. Eficacia 6. Eficiencia	1 2 3 4 5 6	CUALITATIVA ORDINAL	BAJA 20-46
2. “Habilidad Técnica”	1. “Comunicación” 2. “Toma de decisiones” 3. “Trabajo en quipos”	7 8 9,20	CUALITATIVA ORDINAL	MEDIA 47-73
3. “Habilidad Humana” (V. independiente)	1. “Motivación” 2. “Compromiso” 3. “Reconocimiento” 4. “Empatía” 5. “Sinergia” 6. “Sentido de pertinencia”	10 11 12 13 14,15,16 17,18,19	CUALITATIVA ORDINAL	ALTA 74-100

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL

Definición Operacional: El comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos (36).

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. “Eficacia laboral”	1. “Logro de objetivos” 2. “Rendimiento y métodos de trabajo” 3. “Compromiso con el trabajo y con la institución”	1,2,3,4,5,6	CUALITATIVA ORDINAL	Bueno 72 - 96 Regular 48 - 71 Deficiente 24-47
2. “Eficiencia laboral”	1. “Productividad laboral” 2. “Competitividad para el cumplimiento de los objetivos”	7,8,9,10,11,12		

	3. “Capacidad del líder del equipo”		CUALITATIVA ORDINAL
3. “Calidad laboral”	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Responsabilidad en el trabajo” 2. “Satisfacción del trabajador respecto al clima laboral” 3. “Apoyo entre miembros del equipo” 	13,14,15,16,17,18	CUALITATIVA ORDINAL
4. “Economía laboral” (V. dependiente)	<ol style="list-style-type: none"> 1. “Distribución de los espacios físicos en el área laboral” 2. “Recursos destinados al cumplimiento de objetivos” 3. “Presupuesto destinado a cada área” 	19,20,21,22,23,24	CUALITATIVA ORDINAL

Variable control: FORMACIÓN ACADÉMICA Y TIEMPO DE SERVICIO LABORAL

Definición Operacional:

- **FORMACIÓN ACADÉMICA:** Es un proceso de crecimiento intelectual y personal que realiza la institución formadora universitaria, que permita la formación de capacidad analítica, crítica, deductiva y de síntesis, para prever y resolver problemas propios de la profesión (37).
- **TIEMPO DE SERVICIO LABORAL:** Es el tiempo de servicio efectivo que un trabajador tiene en su lugar de trabajo, desde su ingreso o vinculación laboral (38).
- **SEXO:** relación con las características fisiológicas y biológicas que definen y diferencian a un varón de una mujer (39).
- **EDAD:** relacionado con cambios constantes en las personas evidenciadas fisiológicamente (39).
- **ESTADO CIVIL:** la unión de dos personas para realizar vida en común en un determinado tiempo (39).
- **CONDICION LABORAL:** es la modalidad de contratación del personal que trabaja para el sector público (38).

Matriz operacional de la variable control:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. FORMACION ACADEMICA		1. Estudios secundarios 2. Técnico 3. Bachiller/egresado 4. Titulado	CUALITATIVA ORDINAL	- Estudios secundarios (mínimo) -Magister/doctorado Especialista (máximo)

2. TIEMPO DE SERVICIO LABORAL (V. control)	5. Magister/doctorado/ Especialista	CUALITATIVA ORDINAL	-12 a 24 meses (mínimo) - mayor a 61 meses (máximo)
3. SEXO	1. 12 -24 meses 2. 25-36 meses 3. 37-48 meses 4. 49- 60 meses 5. Mayor a 61 meses 1. Hombre 2. Mujer	CUALITATIVA NOMINAL	Ambos sexos
4. EDAD	1. 20-30 años 2. 31-40 años 3. 41 a 50 años 4. <u>≥</u> 51 años	CUALITATIVA ORDINAL	20-30 años (mínimo) <u>≥</u> 51 años (máximo)
5. ESTADO CIVIL	1. Soltero (a) 2. Conviviente 3. Casado (a) 4. Divorciado (a) 5. Viudo (a)	CUALITATIVO NOMINAL	Soltero (mínimo)
6. CONDICIÓN LABORAL	1. CAS 2. Nombrado 3. suplencia	CUALITATIVA ORDINAL	CAS (mínimo)

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La investigación utilizó la técnica de encuesta para la recopilación de información requerida para el estudio, el cual tuvo un tiempo de 50 minutos para su aplicación; sin embargo; para la recolección de repuestas se utilizó un cuestionario para datos socios demográficos, las variables de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

3.7.2. Descripción

A continuación, se describirá la ficha técnica de los instrumentos a utilizar.

La ficha del instrumento 1 “DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS” en el cual se recolecto datos generales de los encuestados compuestas por: sexo, edad, estado civil, formación académica, tiempo de servicio laboral y condición laboral.

La ficha técnica del instrumento 2 “HABILIDADES GERENCIALES”. (V. independiente)

(31)

Población: *70 enfermeras*

Tiempo: *2016*

Momento: *No indica*

Lugar: *Instituto Nacional del Niño*

Validez: *los procedimientos de validación a los que fue sometido fue juicio de expertos y prueba piloto*

Fiabilidad: *confiabilidad de Alpha de Cronbach=0.801*

Tiempo de llenado: *30 minutos*

Número de ítems: *20*

Dimensiones: *Habilidad conceptual (1, 2, 3, 4,5), habilidad técnica (7, 8, 9,20), habilidad humana (11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19)*

Alternativas de respuesta: *Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *baja, alta y media*

La ficha técnica del instrumento 2 “DESEMPEÑO LABORAL”. (V. dependiente) (24).

Población: *personal sub alterno de una institución armada del Perú.*

Tiempo: *2014*

Momento: *No indica*

Lugar: *Institución Armada del Perú*

Validez: *juicio de expertos*

Fiabilidad: *valor de alfa de Cronbach=0.959*

Tiempo de llenado: *15 minutos*

Número de ítems: *24*

Dimensiones: *eficacia laboral (1, 2, 3, 4, 5, 6); eficiencia laboral (7, 8, 9, 10, 11, 12); calidad laboral (13, 14, 15, 16, 17, 18); economía laboral (19, 20, 21, 22, 23, 24)*

Alternativas de respuesta: *Siempre, a veces, rara veces, nunca*

Baremos (niveles, grados) de la variable: *Bueno, regular, deficiente*

3.7.3. Validación

Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron través de cuestionarios para cada variable. En caso de la variable habilidades gerenciales, el cuestionario estuvo conformado por 20 preguntas. Este cuestionario fue elaborado en una primera instancia por un estudiante de post grado de una universidad de Colombia durante el 2014 llamado Noris Alarcón. Sin embargo;

Maribel Vera Vélchez egresada de post grado de la Universidad Cesar Vallejo adaptó el instrumento en mención a la realidad peruana para aplicarlo en el estudio sobre “habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño” el cual paso por juicio de expertos para su respectiva validación y confiabilidad; a ello el instrumento fue evaluado por un especialista en metodologías de investigación designado por la propia universidad quien tenía por función evaluar la pertinencia de los criterios, calidad de lenguaje, calidad técnica de representatividad, los ítems y objetivos del cuestionario, para ello, la investigadora brindó fichas de validación, la matriz de consistencia y el instrumento. La opinión del experto fue de aplicable.

Para el tema de confiabilidad el instrumento fue aplicado a 30 enfermeras a través de una prueba piloto en el cual el coeficiente Alfa de Cronbach fue de 0.801 y según el rango de valor es bueno. En caso de la segunda variable de medición denominada desempeño laboral se utilizó un cuestionario que consta de 24 ítems con una escala de Likert (nunca, rara veces, a veces, siempre) al cual se validó a través de un juicio de experto y la aplicación de una prueba piloto a sub alternos de una institución armada del Perú obteniendo como coeficiente Alfa de Cronbach de 0.959 que según rango de valor es excelente.

El baremo es considerado una escala de puntuación, por lo cual en caso de la variable de habilidades gerenciales los grados son baja, media y alta; y para la variable de desempeño laboral sus grados son deficiente, regular y bueno.

El instrumento final contó con tres encuestas; la primera incluyó 6 ítems con alternativas de respuesta cerrada y permitió recolectar información socio demográfica de los encuestados; la segunda constó de 20 ítems y midió la variable de habilidades gerenciales con alternativas de respuesta; nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre; y la segunda encuesta con 24

ítems que evaluó a la variable de desempeño laboral contando con alternativas de respuesta: nunca, raras veces, a veces y siempre.

Para el recojo de datos se abordó al trabajador dentro de la Unidad ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, específicamente en sus áreas donde desempeñan el trabajo; dentro de su horario laboral durante las horas de descanso. Se le entregó previamente un consentimiento informado en el que se le explicaba los objetivos del estudio y aquellos que aceptaron participar voluntariamente del estudio se les procedió a entregar los 3 cuestionarios que recolectaron información sobre datos socio demográficos de los encuestados, habilidades gerenciales y de desempeño laboral respectivamente con un registro anónimo, en el cual marcaron solo una alternativa de respuesta a cada ítems; con un tiempo promedio de una hora para el llenado y levantando la información en un promedio de 07 días.

3.7.4. Confiabilidad

Los instrumentos a utilizar para la recolección de datos en la población deben contar con un grado de fiabilidad y este se calculará a través del alfa de Cronbach. Para la variable de habilidades gerenciales y desempeño laboral se obtuvo 0.801 (bueno) y 0.959 (excelente) respectivamente; indicando para ambos casos que los resultados están dentro de los estándares esperados.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de la información; previamente se garantizó la recolección de datos a través de los cuestionarios que miden las variables de estudio y de control, posteriormente se procedió hacer el control de calidad de los instrumentos para verificar el llenado correcto de

éstos y permita la tabulación de la información; a ello se continuó con el registro de la información en una base de datos de excell para ser migrados al software estadístico SPSS v26 para realizar un análisis descriptivo, de frecuencias, tablas cruzadas y estadística tipo inferencial. De igual manera se elaboraron las tablas con su respectiva descripción para una mejor comprensión de los hallazgos. Se utilizó un nivel de confianza al 95% y un margen de error de $= 0.05$; y para la comprobación de hipótesis se realizó a través de la prueba de correlación lineal de Spearman, el cual permitió conocer el nivel de correlación entre las variables de estudio y la variable dependiente con las dimensiones de la variable independiente. Para culminar el proyecto se realizó la redacción e interpretación de los resultados con otros estudios similares que permitió concluir si hay un rechazo o aceptación de las hipótesis planteadas.

3.9. Aspectos éticos

La presente investigación se realizó teniendo en cuenta la autorización del director general y jefe de recursos humanos de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, ya que dicha institución no cuenta con oficina de capacitación y docencia y por ende tampoco con un comité de ética por ser una institución pública con funciones administrativas. Se aplicó los principios éticos y se ciñó a las normas nacionales e internacionales relacionadas a la investigación en humanos. El consentimiento de los participantes fue libre, voluntaria y de carácter anónimo para proteger la confidencialidad y privacidad de los voluntarios y evitar represarías, por ello, se les brindó el consentimiento informado para su firma. La información recabada fue de uso exclusivo para la investigación y mantuvo carácter reservado.

Se aplicó el principio de maleficencia en los participantes el cual consistió en informar que cuando crean conveniente podrán retirarse en cualquier momento del estudio y que su participación no implica algún riesgo mental o físico.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla n°01: Características socio demográficas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Características	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Femenino	52	57.1
Masculino	39	42.9
Rango de edades		
31 a 40 años	42	46.2
41 a 50 años	24	26.4
20 a 30 años	14	15.4
mayor a 51 años	11	12.1
Estado civil		
Soltero(a)	42	46.2
Conviviente	25	27.5
Casado(a)	21	23.1
Divorciado(a)	2	2.2
Viudo(a)	1	1.1
Formación académica		

Titulado(a)	46	50.5
Magister/especialidad/doctorado	22	24.2
Bachiller/egresado	10	11.0
Carreras técnicas	8	8.8
Estudios básicos	5	5.5
Tiempo de servicio laboral		
Mayor a 61 meses	48	52.7
12 a 24 meses	17	18.7
37 a 48 meses	11	12.1
25 a 36 meses	8	8.8
49 a 60 meses	7	7.7
Condición laboral		
CAS	44	48.4
Nombrado	41	45.1
suplencia	6	6.6

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: Se observa en la tabla n°01 que el 57.1% es de sexo femenino, la edad predominante es de 31 a 40 años y el estado civil de soltero para ambos casos es de 46.2%; a ello; el 50.5% cuentan con título profesional como grado académico; sin embargo; en relación al tiempo de servicio laboral el 52.7% indica tener más de 61 meses laborando y la condición laboral que predomina es el contrato administrativo de servicios (CAS) con 48.4% características resaltantes en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho.

Tabla n°02: Calificación por dimensiones de las habilidades gerenciales de los directivos según los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Dimensiones	Casi Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
	f	%	f	%	f	%	F	%
Habilidades Conceptuales	2	2.2	9	9.9	50	54.9	30	33.0
Habilidades Técnicas	8	8.8	5	5.5	40	44.0	38	41.8
Habilidades Humanas	6	6.6	14	15.4	46	50.5	25	27.5
Total	5	5.5	10	10.9	45	49.5	31	34.0

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: Se visualiza en la tabla n°02 con respecto a las dimensiones de la variable habilidad gerencial, que los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho indican que los directivos “casi siempre” tienen habilidades conceptuales (54.9%), habilidades técnicas (44.0%) y habilidades humanas con 50.5%.

Tabla n°03: Calificación por dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de la de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Dimensiones	Raras veces		A veces		Siempre	
	f	%	f	%	f	%
Eficacia laboral	7	7.7	51	56.0	33	36.3
Eficiencia laboral	8	8.8	54	59.3	29	31.9
Calidad laboral	8	8.8	47	51.6	36	39.6
Economía laboral	39	42.9	46	50.5	6	6.6
Total	16	17.6	49	53.8	26	28.6

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: Con relación a la tabla n°03 que muestra las dimensiones de la variable desempeño laboral, los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro

Ayacucho indican que “a veces” tienen eficacia laboral (56.0%), eficiencia laboral (59.3%), calidad laboral (51.6%) y 50.5% economía laboral.

Tabla n°04: Nivel de habilidades gerenciales de los directivos según los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Nivel de habilidades gerenciales	Frecuencia	Porcentaje
Baja	6	6.6
Media	32	35.2
Alta	53	58.2
Total	91	100.0

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: Se observa en la tabla n°04 que el 58.2% de los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho indican que existe un alto nivel de habilidades gerenciales por parte de los directivos, seguido del 35.2% que lo califica como media y solo el 6.6% baja.

Tabla n°05: Nivel de desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	4.4
Regular	66	72.5
Bueno	21	23.1
Total	91	100.0

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: En la tabla n°05 el 72.5% de los encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho cuentan con un regular nivel de desempeño laboral, seguido de un desempeño regular (23.1%) y deficiente el 4.4%.

Tabla n°06: Tabla Cruzada entre nivel de desempeño laboral y habilidades gerenciales en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

		Habilidades Gerenciales				
		Baja	Media	Alta	Total	
Desempeño laboral	Deficiente	Recuento	2	2	0	4
		% dentro del nivel de habilidad gerencial	33.3%	6.3%	0.0%	4.4%
	Regular	Recuento	4	28	34	66
		% dentro del nivel de habilidad gerencial	66.7%	87.5%	64.2%	72.5%
	Bueno	Recuento	0	2	19	21
		% dentro del nivel de habilidad gerencial	0.0%	6.3%	35.8%	23.1%

Fuente: entrevista a colaboradores

Interpretación: la tabla n°06 demuestra que el 64.2% del personal de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho encuestada se encuentra con un desempeño laboral regular y que la habilidad gerencial del directivo es alta. En cambio, el 87.5% indica tener un regular desempeño laboral y media habilidades gerenciales de los directivos y el 35.8% que indico que la habilidad gerencial de los jefes es alta y el desempeño laboral de los colaboradores es bueno.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H0: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho – Cangallo, 2023

H1: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho – Cangallo, 2023

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla n°07: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades gerenciales en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

Correlaciones		Desempeño laboral	Habilidades gerenciales
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,722**
	Habilidades gerenciales	N	91
		Coficiente de correlación	,722**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	91

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

Fuente: entrevista a colaboradores

-**Toma de decisión:** Según se observa la tabla n°07 se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman evidenciando como resultados ($r=0.722$) y el valor de $p=0.000 < 0.005$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; es decir; existe una correlación positiva alta entre las variables desempeño laboral y habilidades gerenciales en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho.

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla n°08: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades técnicas en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

			Desempeño laboral	Dimensión habilidad técnica
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,579**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	91	91
	Dimensión habilidad técnica	Coefficiente de correlación	,579**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	91	91

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

Fuente: entrevista a colaboradores

-Toma de decisión: En la tabla n°08 se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman evidenciando como resultado un $r=0.579$ y el valor de $p=0.000 < 0.005$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; es decir; existe una correlación positiva moderada entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad

Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades técnicas de la variable habilidades gerenciales de los directivos.

-Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

Hipótesis Alternativa: Existe relación significativa entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla n°09: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades humanas de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

			Desempeño laboral	Dimensión habilidades humanas
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,699**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Dimensión habilidades humanas	N	91	91
		Coefficiente de correlación	,699**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	91	91

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

Fuente: entrevista a colaboradores

-Toma de decisión: Se evidencia en la tabla n°09 que se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman obteniendo como resultados $r = 0.699$ y el valor de $p = 0.000 < 0.005$ por lo que se

rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; es decir; existe una correlación positiva moderada entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades humanas de la variable habilidades gerenciales de los directivos.

-Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

Hipótesis Alterna: Existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho- Cangallo, 2023.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Rho de Spearman

Tabla nº10: Correlación entre nivel de desempeño laboral y habilidades conceptuales de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo- Perú. 2023

			Desempeño laboral	Dimensión habilidad Conceptual
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1.000	,534**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	91	91
	Dimensión habilidad Conceptual	Coefficiente de correlación	,534**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	91	91

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

Fuente: entrevista a colaboradores

-Toma de decisión: Se observa en la tabla n°10 que se realizó la prueba de correlación de Rho Spearman obteniendo como resultados ($r= 0.534$) y el valor de $p=0.000<0.005$ por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa; es decir; existe una correlación positiva moderada entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades conceptuales de la variable habilidades gerenciales de los directivos.

4.1.3. Discusión de resultados

En el estudio realizado del tipo correlacional, aplicando una encuesta a una población de 91 trabajadores de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho ubicada en la provincia de Cangallo del departamento de Ayacucho; se encontró en los resultados de la tabla n°07, relacionado con la comprobación de hipótesis del objetivo general, que existe una correlación positiva alta entre el desempeño laboral de los trabajadores y las habilidades gerenciales de los directivos de dicha institución obteniendo un $r=0.722$ y el valor de $p=0.000$ ($p<0.005$); el cual coincide con lo encontrado en los resultados del estudio de Zamalloa (21) que encontró a través de la prueba chi cuadrado $=32.443$ y un valor $p>0,005$ que hay relación entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores de la red salud cusco norte concluyendo que las adecuadas habilidades gerenciales originan un buen desempeño laboral (21); y de igual forma; en la investigación de Flores (22) a través de la prueba de Pearson encontró que existe relación entre las variables desempeño laboral y habilidades gerenciales en la micro red ampliación-Paucarpata con un $r=0,469$ indicando una correlación positiva de regular intensidad y concluyendo que a mayor habilidades gerenciales de los gerentes mejor es

el desempeño laboral de los empleados (22) y por último según Callata (23) en el estudio realizado en los puestos de salud en Puno sobre la el perfil gerencial y desempeño laboral de los jefes de enfermería encontró a través de la prueba de Pearson ($r=0.323$) una correlación positiva y débil concluyendo que a mayor competencia gerencial mejora el desempeño laboral de los jefes de enfermería. Por lo cual los estudios en referencia con los resultados obtenidos en esta investigación permiten inferir que los gestores, directores o jefes de establecimientos o servicios deben poseer competencias en materia de gerencia para realizar sus funciones con idoneidad que afecten el funcionamiento organizacional; considerando que los directivos son piezas claves que involucran sus habilidades sobre el desempeño y rendimiento laboral de los colaboradores (23).

En relación al objetivo específico 1 de la tabla n°08 según la prueba de correlación de Rho de Spearman entre la dimensión de habilidades técnicas y la variable de desempeño laboral se encontró un $r= 0.579$ y el valor de $p=0.000$ ($p<0.005$) concluyendo una correlación positiva moderada que según el estudio de Reyes (13) encontró similares resultados; demostrando una alta correlación positiva ($r=0.790$) según prueba de Rho de Spearman entre la variable desempeño laboral y la dimensión de habilidades técnicas en el servicio de diagnóstico por imágenes de un centro ESSALUD. A ello; en el estudio de Neyra (1) se encontró que existe una correlación positiva ($r=0.743$) entre la dimensión de habilidades técnicas y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital del Callao; por lo cual ambos estudios coinciden con lo encontrado en la investigación realizada; donde se determina que las competencias técnicas que demuestra el gestor permitirá que cuente con las habilidades para contribuir con el bienestar del trabajador y esto se refleje en la productividad laboral que impacta en el desempeño laboral y estos resultados impactan en el éxito institucional (1).

Con respecto al objetivo específico 2; los resultados del estudio demostraron en la tabla n°09 que hay una correlación positiva moderada $r=0.534$ y valor $p=0.000$ ($p<0.005$) entre la dimensión de habilidad humana y la variable de desempeño laboral; encontrando similitud con el estudio realizado por Reyes (13) obteniendo un $r=0.733$ con un $p=0.000<0.01$ que indica una correlación positiva fuerte entre la dimensión de habilidades humanas y la variable desempeño laboral; de igual forma en el trabajo de Neyra (1) observó que hay una correlación positiva moderada ($r=0.687$) y $p=0,000<0.001$ entre el desempeño laboral y las habilidad humanas en el servicio de enfermería de un hospital en Callao. Por los resultados similares encontrados se puede inferir que el líder, funcionario, jefe o directivo debe contar con actitudes que influyan en el desempeño laboral del colaborador que permita percibir a los trabajadores tener confianza y que impulsen a trabajar en equipo (10).

En caso del objetivo específico 3; se encontró según la tabla n°10 a través de la prueba de Spearman ($r=0.534$) y un valor $p=0.000$ ($p<0.005$) que indica una correlación positiva moderada entre la dimensión de habilidades conceptuales y la variable de desempeño laboral; y estos resultados obtenidos son semejantes a los encontrados por Reyes (13) obteniendo un $r=0.787$ con un $p=0.000<0.01$ en el cual la correlación es positiva y fuerte entre la dimensión habilidades conceptuales y variable desempeño laboral; de igual forma; Neyra (1) encontró que la relación entre las habilidades conceptuales y la satisfacción laboral de las enfermeras de un hospital en el Callao con un $Rho=0.732$ y un $p=0,029<0.005$ es positiva significativa; por lo tanto; los estudios en referencia coinciden con los resultados plasmados en este estudio. Sin embargo, cabe indicar; que este tipo de habilidades permiten que los funcionarios, directivos, jefes o gestores conozcan el manejo de la institución con el medio externo y ello permita gestionar un

pensamiento estratégico para analizar y procesar información que permita una toma de decisiones que genere nuevas estrategias que sumen en el proceso de crecimiento de la organización (22).

En cuanto a la tabla n°01 que muestra información socio demográfica de la población de estudio, se encontró que el 57.1% es de sexo femenino el cual coincide con lo encontrado por Neyra (1) en el estudio hecho a enfermeras de un hospital del Callao obteniendo un 92.5% mujeres. Infiriendo que en ambas instituciones hay una presencia marcada de trabajadores del sexo femenino, que fueron consideradas como parte de la población del estudio. Situación contraria de lo encontrado en la investigación de Arrascue, et al., (10) en el cual el 62.5% es población masculina en un hospital municipal de los Olivos. En relación a la edad, en este estudio predominó el rango de 31 a 40 años con 46.2%; el cual no coincide con la investigación de Arrascue, et al., (10) quienes encontraron un 62.5% entre 38 a 47 años; y Neyra (1) entre 48 a 65 años con 52.5%, dándose estas diferencias por los cortes de edades utilizadas en las respectivas investigaciones por parte de los investigadores. En caso de la formación académico de los trabajadores se encontró que predomina un 50.5% como titulados el cual coincide con los resultados del estudio de Neyra (1) quien demostró un 77.5% de trabajadores son titulados como licenciados. Esto permite concluir que los empleados en ambas investigaciones cuentan como grado académico predominante el título profesional no contando con formación en post grado (maestrías, doctorados y/o especialización).

En el tema del tiempo de servicio laboral el estudio obtuvo un 52.7% de empleados con más de 61 meses o 5 años laborando en la institución el cual no coincide con lo encontrado por el estudio de Neyra (1) cuyo tiempo de labores que predominó con 41.3% fue entre 21 a 30 años de labores y de igual forma Arrascue, et al., (10) encontró que el 75.0% no tiene más de 5 años de vínculo

laboral. Estas diferencias en los estudios tomados como referencia se dan por los años de operativización de las instituciones donde se llevaron a cabo las investigaciones y por la cantidad de años que tienen los empleados en dichas organizaciones. Y por último con relación a la condición laboral que predominó en el estudio, es el contrato administrativo de servicios (CAS) con 48.4% el cual no coincide con lo encontrado en el estudio de Arrascue, et al., (10) donde el 66.7% de los trabajadores del hospital municipal de los Olivos tiene contrato indeterminado. La diferencia encontrada es por el tiempo de funcionamiento de ambas instituciones y por el tipo de régimen administrativo para contratación de personal.

Como hallazgo relevante se observa en la tabla n°10 que contiene resultados de tabla cruzados entre las variables de estudio, se identifica al 66.7% percibe que la habilidad gerencial es baja y un desempeño laboral regular; y el 6.3% indica que la habilidad gerencial es tipo media y hay un buen desempeño laboral de los trabajadores. Estos resultados son similares a los encontrados por Callata (23) cuyos jefes de enfermería con perfil gerencial bueno presentan un desempeño laboral bueno (40.3%) y el 20.8% excelente desempeño; sin embargo; el 22.1% de enfermeras tuvieron un regular perfil gerencial pero un desempeño bueno; así mismo; Zamalloa (21) encontró al 36.21% con regular habilidades gerenciales con 25.86% de desempeño laboral bueno y el 8.62% tiene malas habilidades gerenciales y un 3.41% y 3.45% presentan un bueno y excelente desempeño laboral respectivamente. Estas investigaciones corroboran los resultados encontrados en este estudio, en el cual a mayor nivel de habilidades gerenciales menor es el nivel de desempeño laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

1. Existe una correlación positiva alta ($r=0.722$) con un $p=0.000<0.005$ entre las variables desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y las habilidades gerenciales de los directivos. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa en la hipótesis general.
2. Existe una correlación positiva moderada ($r=0.579$) y $p=0.000<0.005$ entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades técnicas de la variable habilidades gerenciales de los directivos. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa en la hipótesis específica 1.
3. Existe una correlación positiva moderada ($r=0.699$) y $p=0.000<0.005$ entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades humanas de la variable habilidades gerenciales de los directivos. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa en la hipótesis específica 2.

4. Existe una correlación positiva moderada ($r=0.534$) y $p=0.000$ ($p<0.005$) entre la variable desempeño laboral en los trabajadores encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho y la dimensión de habilidades conceptuales de la variable habilidades gerenciales de los directivos. Rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa en la hipótesis específica 3.

5.2 Recomendaciones

1. Se debe gestionar alianzas estratégicas con las universidades de la región a nivel del post grado, con la autoridad nacional de servicio civil (SERVIR) o la escuela nacional de salud pública del Ministerio de salud para la formación y capacitación de los directivos en materia de gestión pública, administración en salud u otros similares que brinden herramientas para el manejo administrativo y técnico de las instituciones de salud.
2. Los directivos y trabajadores deben recibir cursos de habilidades blandas o taller de coaching que permita mejorar las relaciones interpersonales entre gestor y empleado logrando que los colaboradores trabajen en equipo y ello contribuya a un desempeño laboral más productivo para el logro de objetivos institucionales.
3. Se debe implementar de forma periódica en la Unidad ejecutora Red salud Centro Ayacucho la evaluación al desempeño laboral a los trabajadores con el fin de identificar la presencia oportuna de algún factor que implique un impacto negativo en el cumplimiento de sus funciones
4. Se recomienda que la institución vinculada a la investigación realice a través de un instrumento validado y confiable la evaluación de las habilidades gerenciales a los jefes

de direcciones para conocer la percepción de los trabajadores y ésta permite un autoanálisis en el gestor público y una toma de estrategias en mejora de la organización.

5. Continuar con la línea de investigación para conocer la relación del desempeño laboral de los trabajadores de la sede administrativa de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro y la satisfacción de la atención al personal de salud de los establecimientos de salud del I y II nivel de atención para identificar nudos críticos y establecer a futuro medidas correctivas.

REFERENCIAS

1. Neyra A. Habilidades Gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren- Callao, 2019. [tesis para optar el grado de doctor de administración en salud]. Callao: Universidad Nacional del Callao; 2019.
Disponible en:
<http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Organización Mundial de la Salud. Salud de los trabajadores: Plan de acción mundial [internet]. Ginebra. 2007. [consultado 2021 Ago 20]. Disponible en: https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_sp_web.pdf
3. Tarazona-Chamorro A. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huanuco-2019. Gac. Cient [internet].2020 (Jul-Set); 6(3):162-173. Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/975/827>
4. López-Montero T, Castillo-Castillo D. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en funcionarios públicos, Cañar, Ecuador. Rev CIENCIAMATRIA [internet]. 2022; 9(1): 649-665. Disponible en: [DOI 10.35381/cm.v9i1.1091](https://doi.org/10.35381/cm.v9i1.1091)
5. Ruela M, Pelcastre B. Perfil gerencial de los directivos de los servicios de salud. Rev Esp Med Quir [internet]. 2010 (Abr- Jun); 15(2):59-64. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/473/47313840003.pdf>
6. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú [internet]. Revista Cubana de Salud Pública. 2020; 46(4):1-16. Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146/1602>

7. Vega G. Nivel de habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima. [Tesis para optar el grado académico de especialista en gestión de servicio de salud y enfermería]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5995/T061_28275258_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
8. Ministerio de Salud. Dirección general de salud de las personas. Plan nacional de fortalecimiento del primer nivel de atención 2011-2021. Perú: Biblioteca central del Ministerio de Salud; 2011.
9. Instituto Nacional de estadística e informática. Informe final encuesta nacional de satisfacción de usuarios en salud 2016. Lima: Instituto Nacional de estadística e informática; 2016.
10. Arrascue I, Podesta L, Matzumura J, Gutierrez H, Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal de los Olivos. Rev. Fac. Med. Hum [internet]. 2021 (Abr); 21(2):275-282. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-275.pdf>
11. Sullca P. Habilidades gerenciales, proyectos de inversión y desempeño laboral en trabajadores en una Municipalidad de Lima. Revista Multidisciplinar [internet]. 2022 (May-Jun); 6(3): 1234-1257. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2287/3359>
12. Ruiz M. Habilidades gerenciales y nivel de satisfacción del usuario interno del C.S. chicama 2018. [tesis para optar el grado de magister en salud pública con mención de gerencia y políticas públicas]. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo; 2019. Disponible en:

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/15189/Ruiz%20Horna%20Mara%20Ysabel.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

13. Reyes C. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en la gerencia de apoyo al diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD- Callao, 2018. [tesis para optar el grado de magister en gestión de los servicios de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018. Disponible en: https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_738a64d98aad44bfbf3030f6172829d7
14. Quintana D, Tarqui- Mamani C. desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao- Perú. Arch Med [internet]. 2020 (Ene- Jun); 20(1): 123-132. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.30554/archmed.20.1.3372.2020>
15. Palmar R, Valero J. Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía del municipio Mara del estado Zulia. Rev Esp Pub [internet]. 2014 (Ener- Abr); 17(39): 159-188. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574009.pdf>
16. Ministerio de Salud. Resolución Suprema N°001-2013-SA. Lima. Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/241107-001-2013-sa>
17. Dirección General de gestión y desarrollo de recursos humanos. Ministerio de Salud. Competencias laborales para la mejora del desempeño de los recursos humanos en salud. 2011. Lima. Disponible en: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1877.pdf>
18. Castillo D, Castillo Y. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Revista Metropolitana de ciencias aplicadas [internet]. 2022; 1(S1):271-284. Disponible en: <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/583/593>

19. Salazar EL. Desempeño laboral de los enfermeros de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado Valencia estado Carabobo. [Tesis para optar el grado de maestro en gerencia de los servicios de salud y enfermería]. Valencia: Universidad de Carabobo; 2016. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>
20. Mora Z. Gestión administrativa, habilidades gerenciales y desempeño laboral en la UGEL, región Lima provincias. Revista Multidisciplinaria [internet]. 2022 (Jul- Ago); 6(4): 1-17. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2613/3867>
21. Zamalloa T. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de salud Cusco Norte-2018. [Tesis para optar el grado de maestro en administración de negocios]. Cusco: Universidad Andina del Cusco; 2019. Disponible en: https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3578/Tania_Tesis_maestr%c3%ada_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Flores R. Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la administración con mención en gerencia de estado y administración pública]. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7160/ADMflqurl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Callata L. perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimiento de salud de la Red Puno-2016. [Tesis para optar el grado de maestro en ciencias de la

- salud pública con mención en dirección y gestión de servicios de salud]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2017. Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6214/EPG882-00882-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Bisetti J. Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú, 2015. [Tesis para optar el grado de profesional]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2015. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y
25. López L, Parra M, Rubio G. Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudio de casos empíricos en Florencia e Ibagué (Colombia). Revista espacios [internet].2019; 40(11):1-15. Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n11/a19v40n11p05.pdf>
26. Koontz H, Wehrich H, Cannice M. Administración: una perspectiva global y empresarial. 14 ed. México: Mc Graw Hill; 2012. 682 p.
27. Whetten D, Cameron K. Desarrollo de habilidades directivas 8a. ed. México: Pearson Prentice Hall; 2011. 736 p.
28. Madrigal B. Habilidades directivas. 2a. ed. México: Mc Graw Hill; 2009.278 p.
29. Robbins S, Coulter M. Administración. 8a. ed. México: Pearson Prentice Hall; 2005. 641p.
30. Morales S. Habilidades directivas y desempeño laboral del personal en la unidad de gestión educativa local N°16, provincia de Barranca, año 2018. [Tesis ara optar le grado de maestro en gestión pública]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

31. Vera ME. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del departamento de enfermería del Instituto Nacional de salud del Niño, Lima 2016. [Tesis ara optar le grado de maestro en gestión pública]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
32. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones. 9a. ed. México: McGraw Hill; 2011. 442 p.
33. Ale T, Baca F. La eficacia personal y la relación con el desempeño laboral del personal administrativo en el instituto nacional penitenciario (INPE) Arequipa, 2018. [Tesis para optar título profesional] Lima: Universidad Tecnológica del Perú; 2018 disponible en: https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2333/Thamy%20Ale_Flor%20Baca_Tesis_Titulo%20Profesional_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
34. Sánchez F. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Revista digital de investigación en docencia universitaria [internet]. 2019 (Ene- Jul); 13(1): 103-122. Disponible en: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
35. Hernández R, Fernández C, Bapstista MP. Metodología de la investigación. 5ed.Mexico: Mc Graw Hill;2010.656 p. ISBN: 978-607-15-0291-9
36. Chiavenato, I. Administración de Recursos Humanos. 5a. ed. Colombia: McGraw Hill; 2000. 721 p.

- 37.** Aveiga V, Rodríguez L, Segovia S. superación profesional y formación académica ¿conceptos iguales o diferentes? Revista Didascalía [internet]. 2018 (jul-Set); 9(3):205-216. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6715783>
- 38.** Rovelli P, Sanz N. La antigüedad del trabajador: su determinación. En: IV jornada del departamento de contabilidad; 2015 diciembre; La Plata, Argentina. Facultad de ciencias económicas Universidad Nacional de la plata; 2015. 12 p.
- 39.** Rodríguez N. Envejecimiento, salud y sociedad. Horizonte Sanitario [internet]. 2018; 17(2): 87-88. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v17n2/2007-7459-hs-17-02-00087.pdf>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1. ¿Cuál es la</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación entre las habilidades</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023</p> <p>Hipótesis Específica</p>	<p>Variable 1: HABILIDADES GERENCIALES</p> <p>Dimensiones: Habilidades Técnicas, Habilidades humanas, Habilidades Conceptuales</p> <p>Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>Dimensiones: Eficacia, Eficiencia, calidad laboral y economía laboral.</p>	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada, alcance correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación</p> <p>Método: Hipotético - deductivo. Diseño: No experimental, transversal, correlacionales</p> <p>Población Muestra</p>

<p>relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo, 2023?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad</p>	<p>técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores</p> <p>2. Determinar la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores</p> <p>3. Determinar la relación entre las habilidades conceptuales y el</p>	<p>1. Existen relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho - Cangallo, 2023.</p> <p>2. Existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro</p>		<p>Población: 91 trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro.</p> <p>Muestra: no probabilística por conveniencia, se utilizó el tipo censal por participar toda la población.</p>
---	---	--	--	---

<p>Ejecutora Red salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad ejecutora Red Salud Centro-Ayacucho-Cangallo, 2023?</p>	<p>desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p>Ayacucho - Cangallo, 2023.</p> <p>3. Existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo, 2023.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS (V. control)

1. SEXO:

Hombre

Mujer

2. EDAD:

20 a 30 años

31 a 40 años

41 a 50 años

≥ a 51 años

3. ESTADO CIVIL

Soltero (a)

Conviviente

Casado (a)

Divorciado (a)

Viudo (a)

4. FORMACION ACADEMICA:

Estudios Secundarios

Técnico (a)

Bachiller/egresado

Titulado (a)

Magister/especialista/doctorado

5. TIEMPO DE SERVICIO LABORAL:

De 12 a 24 meses

De 25 a 36 meses

De 37 a 48 meses

De 49 a 60 meses

≥ de 61 meses

6. CONDICION LABORAL:

CAS

Nombrado

Suplencia

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2

HABILIDADES GERENCIALES (V. independiente)

INSTRUCCIONES: Este cuestionario tiene como objetivo recolectar información valiosa de su persona por lo cual debe responder haciendo una lectura cuidadosa y respondiendo de manera responsable y sincera solo una alternativa por cada ítem marcando con un “x” considerando que la información es anónima y confidencial.

Nº	ITEMS	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
	Dimensión habilidad conceptual					
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
	Dimensión habilidad técnica					
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico con el personal.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
20	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo					
	Dimensión habilidad humana					
10	Propicia la motivación en el desempeño de la persona					

11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
13	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
14	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal					
15	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo					
16	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
17	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad					
18	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.					
19	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					

Fuente: Vera ME. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del departamento de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima-2016

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 3

DESEMPEÑO LABORAL (V. dependiente)

INSTRUCCIONES: Lea cuidadosamente este cuestionario cuyo registro es anónimo y personal por lo cual se pide que responda con sinceridad cada ítem debiendo marcar con un “X” solo una respuesta por cada pregunta.

Nº	ITEMS	NUNCA	RARAS VECES	A VECES	SIEMPRE
	EFICACIA LABORAL				
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				
	EFICIENCIA LABORAL				
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				
	CALIDAD LABORAL				
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.				
	ECONOMIA LABORAL				
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				

Fuente: Bisetti JA. Motivación y desempeño laboral en el personal sub alterno de una institución armada del Perú, 2015.

Anexo 3: Validez del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento *(si el curso lo indica o para egresados)*

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética *(solo para egresados)*

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Este documento de consentimiento informado tiene información que lo ayudara a decidir si desea participar en este estudio de investigación en salud para la maestría de: “GESTIÓN EN SALUD”. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tómese el tiempo necesario y lea con detenimiento la información proporcionada líneas abajo, si a pesar de ello persisten sus dudas, comuníquese con el(la) investigador(a) al teléfono celular o correo electrónico que figuran en el documento. No debe dar su consentimiento hasta que entienda la información y todas sus dudas hubiesen sido resueltas.

Título del proyecto: “HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA RED SALUD CENTRO AYACUCHO - CANGALLO, 2023”

Nombre del investigador principal: Milagros Virginia Nieto Cabana

Propósito del estudio: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho

Participantes: 91

Participación:

Participación voluntaria: SI/NO

Beneficios por participar: Contribuir con información para establecer los resultados y que permitirán comprobar la hipótesis alternativa planteada en la investigación

Inconvenientes y riesgos: La información proporcionada es de estricta confidencialidad y es anónima.

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar:

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo mila_v87@ hotmail.com y teléfono 986065587

Contacto con el Comité de Ética: comite.etica @uwiener.edu.pe

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada, se me ofreció la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente el hecho de responder la encuesta expresa mi aceptación a participar voluntariamente en el estudio. En merito a ello proporciono la información siguiente:

Documento Nacional de Identidad:.....

Apellido y nombres:.....(agregado)

Edad: agregado)

Correo electrónico personalo institucional:

Firma

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

Lima, 08 de enero del 2023

**Solicito ingreso a la institución para
realizar estudio de tesis de postgrado**

Dr.:

NOMBRE: EDGAR LARA ROMANI
CARGO: DIRECTOR

INSTITUCIÓN: UNIDAD EJECUTORA RED SALUD CENTRO AYACUCHO

Presente.-

De mi mayor consideración:

Yo, MILAGROS VIRGINIA NIETO CABANA egresada de la Escuela de Posgrado, Maestría en GESTION DE SALUD de la Universidad Norbert Wiener, con código N°2021900316, solicito me permita recolectar datos en su institución para lograr los objetivos de mi proyecto de tesis para obtener el grado de Maestro en Gestión del Salud "HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA RED SALUD CENTRO AYACUCHO-CANGALLO, 2023 " cuyo objetivo general es determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores. La mencionada recolección de datos consiste en aplicar un instrumento de recolección de datos a través de un cuestionario que contiene tres bloques, recopilación de datos generales, cuestionario de habilidades gerenciales (20 ítems) y cuestionario de desempeño laboral (24 ítems) el cual está compuesta de una variable de alternativas de las cuales solo debe marcar una. Los resultados del estudio ayudarán a determinar si existe influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los trabajadores de su institución.

Por lo mismo, la solicitud refiere su aceptación en:

- Recolección de datos en su institución.
- Publicación de los resultados en publicaciones académicas y científicas (tesis, artículo científico, etcétera).
- Uso del nombre de la institución en publicaciones académicas y científicas.

Es todas las situaciones, se asegurará el anonimato de los participantes del estudio, así como se salvaguardará sus Datos Personales según lo referido a la Ley N° 29733 ("Ley de Protección de Datos Personales"). Será entregado un consentimiento informado a los participantes del estudio para que dejen sustento de la situación voluntaria de participación. En el mencionado documento será indicado los objetivos y procedimientos de la presente investigación.

Adjunto: Proyecto de tesis denominado "HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD EJECUTORA RED SALUD CENTRO AYACUCHO- CANGALLO,2023 "

Atentamente,

MILAGROS VIRGINIA NIETO CABANA
Egresada de la E.P.G.
Universidad Norbert Wiener

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales *(si hubiera)*

NOMBRE DEL PROYECTO:

PROBLEMA A TRATAR:

POSIBLE ORIGENES:

A QUIÉN AFECTA: (cuándo, dónde, frecuencia y magnitud del impacto).

ACCIONES Y ESTRATEGIAS: (actividades)

OBJETIVO:

HERRAMIENTAS:

EVALUACIÓN: (indicadores, instrumentos)

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*