

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA
SALUD



**“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ASISTENCIAL DE LA MICRORED OCOBAMBA,
APURIMAC, 2022.”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
GERENCIA EN SALUD**

**AUTORES: MARIBEL, RIOS ALARCON
EMBIL, MARTINEZ RODRIGUEZ
ASESOR: NOEMI ZUTA ARRIOLA**

LINEA DE INVESTIGACIÓN: SALUD PÚBLICA

Callao, 2023

PERÚ

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

- DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES PRESIDENTE
- DRA. MERCEDES LULILEA FERRER MEJIA SECRETARIA
- MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN MIEMBRO
- DRA. VILMA MARIA ARROLLO VIGIL MIEMBRO

ASESORA: **NOEMI ZUTA ARRIOLA**

Nº de Libro: 02

Nº de folio: 39

Nº de Acta: 009

Fecha de Sustentación: 09 de febrero de 2023.

DEDICATORIA

Agradezco a Dios por haberme otorgado una familia maravillosa, quienes han creído en mí siempre, dándome ejemplo de superación, humildad y sacrificio; enseñándome a valorar todo lo que tengo. Por qué han fomentado en mí, el deseo de superación y de un triunfo en la vida. Lo que ha contribuido a la consecución de este logro. Espero contar siempre con su valioso e incondicional apoyo.

AGRADECIMIENTO

A Dios porque sin el nada podría ser en esta vida.

A mis padres y hermanos por su amor, dedicación y educación que me han dado.

A mis profesores por sus conocimientos compartidos a lo largo de esta carrera.

A la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO, por ser una excelente

Institución.

A todas aquellas personas que directa o indirectamente nos apoyaron en la

realización y culminación del presente trabajo de investigación.

INDICE

INDICE	1
ÍNDICE DE TABLAS	3
ÍNDICE DE CUADROS	4
RESUMEN	5
RESUMO	6
INTRODUCCION.....	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	8
1.1. Descripción de la realidad problemática	8
1.2. Formulación del problema.....	10
1.3. Objetivos	11
1.4. Justificación	12
1.5. Delimitantes de la investigación	13
II. MARCO TEORICO.....	14
2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional	14
2.2. Bases teóricas	19
2.3. Marco conceptual	20
2.4. Definición de términos básicos	26
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	27
3.1. Hipótesis general e Hipótesis Específica	27
3.1.3. Operacionalización de variables.....	27
IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO	30
4.1. Diseño de investigación.....	30
4.2. Método de investigación	30
4.3. Población y muestra.....	30
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado	31
4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	31
4.6. Análisis y procesamiento de datos.....	32
4.7. Aspectos éticos en Investigación.....	33
V. RESULTADOS	34
5.1. Resultados descriptivos	34
5.2. Resultados Inferenciales.....	42
VI. DISCUSION.....	45

6.1. Contrastación de la hipótesis con los resultados.....	45
6.2. Contrastación y demostración de la hipótesis con otros estudios similares.....	49
6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes	53
CONCLUSIONES	54
RECOMENDACIONES.....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	56
Anexos.....	60
Confiabilidad de instrumentos (prueba piloto)	66
Estadísticas de fiabilidad.....	66
Estadísticas de fiabilidad.....	66

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1. Frecuencia por variable habilidades gerenciales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	39
Tabla 5.1.2. Frecuencia por dimensión habilidades técnicas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	40
Tabla 5.1.3. Frecuencia por dimensión habilidades interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	41
Tabla 5.1.4. Frecuencia por dimensión habilidades conceptuales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	42
Tabla 5.1.5. Frecuencia por variable desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	43
Tabla 5.1.6. Frecuencia por dimensión logro de metas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	44
Tabla 5.1.7. Frecuencia por dimensión Iniciativa del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	45
Tabla 5.1.8. Frecuencia por dimensión relaciones interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	46
Tabla 5.1.9. Tabla cruzada de habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	47
Tabla 5.1.10. Relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	48
Tabla 5.1.11. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	49
Tabla 5.1.12. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	49
Tabla 5.1.13. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	50
Tabla 5.1.14. Frecuencia de edad del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	75
Tabla 5.1.15. Frecuencia de sexo del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	75
Tabla 5.1.16. Frecuencia de estado civil del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	76
Tabla 5.1.17. Frecuencia por profesión del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	77
Tabla 5.1.18. Frecuencia por años de servicio del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	78

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 5.1.1. Frecuencia por variable habilidades gerenciales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	41
Cuadro 5.1.2. Frecuencia por dimensión habilidades técnicas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	42
Cuadro 5.1.3. Frecuencia por dimensión habilidades interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	43
Cuadro 5.1.4. Frecuencia por dimensión habilidades conceptuales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	44
Cuadro 5.1.5. Frecuencia por variable desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	45
Cuadro 5.1.6. Frecuencia por dimensión logro de metas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	46
Cuadro 5.1.7. Frecuencia por dimensión Iniciativa del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	47
Cuadro 5.1.8. Frecuencia por dimensión relaciones interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	48
Cuadro 5.1.9. Tabla cruzada de habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.	49
Cuadro 5.1.10. Frecuencia de edad del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	76
Cuadro 5.1.11. Frecuencia de sexo del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	77
Cuadro 5.1.12. Frecuencia de estado civil del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	78
Cuadro 5.1.13. Frecuencia por profesión del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	79
Cuadro 5.1.14. Frecuencia por años de servicio del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022	80

RESUMEN

Las habilidades gerenciales son un conjunto de capacidades y conocimientos de una persona para coordinar y dirigir la fuerza de trabajo en la organización, mientras que el desempeño laboral es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, el objetivo del presente trabajo es establecer la influencia de las Habilidades Gerenciales en el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, investigación de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional. La muestra de la investigación está constituida por 89 profesionales de la salud que laboran en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022. Como técnica de recolección la encuesta y como instrumento un cuestionario de habilidades gerenciales de Vera (2007), y otro cuestionario de desempeño laboral de Aliaga (2011). Resultados: variable habilidades sociales es regular en un 65.2% y alta con un 34,8%, desempeño laboral regular en un 71,9% y de alto nivel con un 28,1%, en resultados de correlación, existe relación directa entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional de la microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho = 0,540$; 0,000), existe relación directa entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho = 0,351$; 0,001), existe relación directa entre las Habilidades humanas y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho = 0,542$; 0,000), existe relación directa entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho = 0,442$; 0,000), con lo que se concluye que existe relación directa entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional de la microred Ocobamba, Apurímac, 2022

PALABRAS CLAVE: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, salud

RESUMO

As habilidades gerenciais são um conjunto de habilidades e conhecimentos de uma pessoa para coordenar e dirigir a força de trabalho na organização, enquanto o desempenho no trabalho é a eficácia do pessoal que trabalha dentro das organizações, o objetivo deste trabalho é estabelecê-lo. Influência das Competências Gerenciais no Desempenho do Trabalho do Pessoal Assistencial da Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, pesquisa com abordagem Quantitativa, Descritiva, Correlacional. A amostra da pesquisa é composta por 89 profissionais de saúde que trabalham na Microred Ocobamba, Apurímac, 2022. de Aliaga (2011). Resultados: a variável habilidades sociais é regular em 65,2% e alta em 34,8%, desempenho regular no trabalho em 71,9% e alto em 28,1%, nos resultados de correlação há uma relação direta entre elas Habilidades gerenciais e desempenho no trabalho no quadro profissional da Ocobamba, Apurímac, 2022 micro-rede ($\rho=0,540; 0,000$), existe uma relação direta entre habilidades técnicas e desempenho no trabalho nos quadros profissionais da Micro-rede Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho=0,351; 0,001$), há é uma relação direta entre as habilidades humanas e o desempenho no trabalho no quadro profissional da Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho=0,542; 0,000$), existe uma relação direta entre as competências conceituais e o desempenho no trabalho no quadro profissional da Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 ($\rho=0,542; 0,000$). $\rho=0,442; 0,000$), com o que se conclui que existe uma relação direta entre habilidades gerenciais e desempenho no trabalho no quadro profissional da micro-rede Ocobamba, Apurímac, 2022.

PALAVRAS-CHAVE: Competências gerenciais, desempenho no trabalho, saúde

INTRODUCCION

El sector salud requiere una nueva forma de gerenciar sus recursos humanos, las nuevas demandas de salud en calidad, eficiencia y eficacia por parte de la población obliga a que los servicios tengan que adecuarse para poder responder a las nuevas demandas, de esta manera los funcionarios que se encuentran en responsabilidad de jefes y gerentes deben tener el conocimiento y habilidades, suponiendo que ello solo se alcanza con una formación académica sólida, capacitación constante, experiencia en el manejo de recursos humanos y habilidades que todo lo anterior le va otorgar para poder gerenciar los recursos humanos, logrando que estos equipos humanos puedan desplegar sus potencialidades y mejorar cada vez más su desempeño laboral. Las habilidades gerencial están directamente relacionados para el manejo adecuado de los recursos humanos bajo su responsabilidad y por tanto son fundamentales para un desempeño laboral de alto nivel, de esta manera las habilidades gerenciales determinaran una influencia positiva y sumatoria en el desempeño laboral, motivando al personal a lograr los objetivos propuestos, comprometido con la tarea que se le asigna, con un trabajo en equipo y con un flujo de comunicación e información fluido y asertivo entre todos sus componentes, de esta manera las habilidades gerenciales mejoraran la calidad del servicio otorgado a los usuarios y pacientes a la hora de prestar los servicios de salud que requiera la población.

El presente trabajo de investigación titulado “Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en el Personal Profesional del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022” que tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022”

El presente estudio consta de 8 capítulos: Capítulo I: Planteamiento del problema. Capítulo II: Marco teórico. Capítulo III: hipótesis y variables. Capítulo IV: Metodología del proyecto. Capítulo V: Resultados. Capítulo VI: Discusión de resultados. Capítulo VII: Conclusiones. Capítulo VIII: Recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las recomendaciones de la OMS a nivel mundial, es que prioricen y aumenten el presupuesto en salud y educación en países en desarrollo, planificando el mejoramiento del acceso a toda la población, basado en la información epidemiológica con atención en la prioridad de atención en los pobres (1). Actualmente las organizaciones se están enfrentando a retos nuevos que impone la alta competitividad, la globalización y el avance de la tecnología y las comunicaciones, ello genera una exigencia de orientación de políticas y estrategias que ayuden a consolidar objetivos de la organización. Para el logro de estos objetivos se deben mejorar las competencias directivas y de los recursos humanos con lo cual se busca una adecuada gestión gerencial y desempeño laboral (2)

En la actualidad, los gerentes en una institución son indispensables para el cumplimiento y logro de objetivos. Las habilidades directivas que tengan van a suponer una enorme ventaja cuando compitan con otras organizaciones. Es muy importante que los gerentes posean las habilidades y los conocimientos necesarios para el desarrollo óptimo de sus funciones; entre las habilidades requeridas están las directivas cognitivas, técnicas y humanas, estas últimas primordiales para el éxito de la organización ya que consisten principalmente en la interacción efectiva con el personal a su cargo (3)

En estos días se observa que estos cargos de dirección los ocupan personas que, teniendo el conocimiento asociado a una especialización, no han desarrollado habilidades gerenciales. La falta de habilidades gerenciales puede significar el colapso de la organización o su desaparición, en el caso de un ente de salud puede suponer el riesgo en la atención de los pacientes y usuarios (4). Existen una serie de factores laborales que causan problemas que repercuten en el ámbito personal, pero en gran medida en el desempeño laboral (5).

En Latinoamérica, Martínez & Urribarrí (2011), en un estudio en Venezuela se analizaron las habilidades gerenciales, se encontró que el 33% las considera medianamente existentes y el 0% las considera inexistentes (6). Muchos

establecimientos de salud carecen de directivos que cuenten con habilidades gerenciales y pensamiento estratégico, lo que contribuye a una ejecución inadecuada de los procesos administrativos de sus diferentes niveles (7)

En el Perú la brecha más grande se encuentra en la importancia que le dan las organizaciones a la tendencia de las habilidades. Actualmente, los empleadores están en pleno proceso de cambios de expectativas, ello está generando un enlentecimiento de las habilidades gerenciales en los altos niveles jerárquicos (4). En un estudio de Rojas, S. (2019) encuentra un desempeño laboral promedio de 49%, un valor que en el caso de los sistemas de salud debe ser más alto, puesto que se trabaja con personas y la salud de las mismas (8)

Los servicios de salud son una parte importante en la vida de las comunidades de la provincia de Chincheros, sin embargo con el paso del tiempo ha envejecido los servicios, como sus recursos humanos ello ha generado que cada vez con mayor frecuencia se observe una franca resistencia al cambio, con una lentitud en los procesos que muchas veces generan que no se logren los objetivos o estos se alcancen en parte, el trabajo en equipo y la solidaridad entre sus componentes es baja por lo que la colaboración entre los compañeros es escasa y generalmente la comunicación se limita a sus departamentos y sus integrantes, estableciendo departamentos estancos que no se interrelacionan con las otras áreas, ello contribuye a una limitada participación en las decisiones y el trabajo conjunto lo cual contribuye a una retardada toma de decisiones para la resolución de problemas que puedan presentarse, es decir los servicios de salud no tiene reflejos para responder a los cambios que se producen en el contexto actual, esto se ve reflejado que existe un bajo porcentaje en el cumplimiento de metas que se tiene de las distintas estrategias de salud.

De la misma manera la elección del director es político es decir que no se toma en cuenta el perfil, la experiencia ni las habilidades gerenciales que pueda tener y como norma no se encuentran mucho tiempo en el cargo ello rompe cada vez el proceso de gestión de la dirección puesto que cada director tiene su propios equipo de gestión y con ello se rompe los procesos que cada director inicia pero que nunca termina, la generalidad es que existe directores con escasa capacidad para generar motivación al trabajo en equipo, absoluto desconocimiento en las

funciones que tiene el director, escasa planificación de las actividades asistenciales, ello genera el desinterés por la labores en todos los trabajadores, en definitiva podríamos estar hablando de la ausencia o limitación importante en la habilidades gerenciales no solo del director sino también de todo su equipo de gestión que normalmente son personal asistencial con escaso conocimiento de gestión.

La Microred Ocobamba, Apurímac, es un servicio de atención primaria, que responden a las necesidades de salud del distrito de Ocobamba, para lograr ello tiene un centro de salud de nivel 1-3 y puesto de salud de nivel 1-2 y 1-1, con funciones de salud prioritariamente de prevención y promoción dirigido sobre todo a la población vulnerable que se encuentran en los extremos de vida y en la población gestante, siendo el 85% de ellos población rural y el 15% población suburbana teniendo altos índices de pobreza y marginación, con elevados indicadores de anemia y desnutrición crónica en los niños menores de 5 años

Los Establecimientos de Salud, como Instituciones Públicas tienen el deber de ofrecer servicios de salud con calidad, calidez y oportunidad, pero si los trabajadores tienen una visión conformista en relación a la continuidad de un modelo ya desfasado en el manejo de recursos humanos, estos trabajadores no se sienten motivados y su desempeño es pobre lo cual el resultado es que no se tendrán buenos resultados, motivo por el cual se realiza la presente investigación que busca analizar por parte del personal asistencial la percepción de las Habilidades Gerenciales del director, el equipo de gestión, los jefes de área y de los jefes de departamento y cómo estas influyen en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Micro Red de Ocobamba.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona las Habilidades Gerenciales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

1.2.2. Problema específico

¿Cuál es el nivel de Habilidades Gerenciales que percibe el personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

¿Cómo es el desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

¿Cómo se relaciona las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades técnicas con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

¿Cómo se relaciona las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

¿Cómo se relaciona las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivos General

Determinar la relación de las Habilidades Gerenciales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

1.3.2. Objetivos específicos

Identificar el nivel de las Habilidades Gerenciales que percibe el personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

Identificar el nivel del desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

Establecer la relación de las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades técnicas con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

Establecer la relación de las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

Establecer la relacion de las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales con el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

1.4. Justificación

El presente trabajo de investigación tiene implicación practica puesto que pondrá en evidencia información relevante en relacion a las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los servicios de salud la microred de Ocobamba, estos resultados hallados nos van a ayudar a generar una mejora y progreso en las condiciones de trabajo del personal asistencial de la Microred Ocobamba.

La justificación social se basa en el aporte que tendrá el presente trabajo en relacion a la mejora de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, esto va generar un mejora cualitativa en la atención de la microred Ocobamba y los beneficiados directos nos solo serán el personal que atiende, lo será y más importante aún la poblacion asegurada de Ocobamba quienes se beneficiaran de una mejora en la atención de salud, aumento de la efectividad de las acciones de salud que van a generar que la salud pública de la poblacion mejore y con ello la calidad de vida de los habitantes.

La justificación teórica se basa en que la acumulación y síntesis de la teoría aquí plasmada podrá servir para otras investigaciones futuras como fuente teórica, en este sentido la teoría recopilada podrá ser fuente de consulta para otros estudios en este campo. De la misma manera en el presente trabajo se usará métodos e instrumentos validados que con posterioridad podrán ser usados por otras investigaciones que tengan como fin la profundización o ampliación del presente estudio o el estudio de la misma en otros contextos y realidades.

1.5. Delimitantes de la investigación

1.5.1. Delimitante teórica.

Para el presente trabajo vamos a tomar como Teoría organizacional de Fayol y Taylor para la variable habilidades gerenciales y la teoría de Bateman, T. y Snell (2009) para la variable desempeño laboral, en este sentido el presente trabajo se asentará en la limitación teórica de ambos autores.

1.5.2. Delimitante temporal.

El presente trabajo se realizó entre el 01 de agosto de 2022 al 3 de octubre de 2022.

1.5.3. Delimitante espacial

El presente trabajo se realizó en el del personal asistencial de la Microred Ocobamba, que pertenece a la red de salud de Cocharcas, 2022; se ubica en el distrito de Ocobamba, provincia de Chincheros, región Apurímac.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes: Internacional y Nacional

2.1.1. Internacional

Castillo, D. Castillo, Y. (México - 2022) en su trabajo de investigación sobre habilidades gerenciales y desempeño laboral de profesores de una universidad tiene como objetivo el análisis de las habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral de los docentes, estudio cuantitativo no experimental transversal, correlacional. La muestra estuvo constituida por 374 estudiantes a los cuales se les aplicó una encuesta y 10 directores de carrera que fueron entrevistados. Resultados habilidades gerenciales de los docentes (74,87%) son buenas, (18,72) son regulares y (6,42%) son malas; además el 88,5% considera que el desempeño laboral es adecuado, 9,09% es regular, y 6,15% es malo, relación causal entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de docentes ($r=0,838$; $p= 0,000$), con lo que se concluye que existe relacion entre las dos variables de estudio, estudio que en otro grupo de trabajadores establece una relacion entre las dos variables estudiadas (9)

Malca, J. y Callao, M. (Ecuador - 2022) en su trabajo sobre Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores, tiene como objetivo proponer un modelo de liderazgo gerencial que contribuya al fortalecimiento del desempeño laboral, estudio enfoque cuantitativo, no experimental transaccional, básico, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, como muestra 91 trabajadores. Los resultados alcanzados revelaron que el 63% manifestaron que los funcionarios casi nunca reiteran a los empleados a cumplir cabalmente con el reglamento interno, asimismo, se observó que el 73% revelan que nunca los funcionarios y jefes de área toman las medidas correctivas para poder ejercer el liderazgo gerencial se debe contar con competencias de tomar iniciativas, generar incentivos, agenciar y motivar con el fin de crear un clima innovador que posibilite un entorno entusiasta y comprometido en el que exista una óptima convivencia, estudio que establece que la gerencia mal levada tiene un efecto en el desempeño laboral, lo cual coincide con la hipótesis planteada en la presente investigación (10)

Ronquillo, D. (Ecuador - 2022), en su trabajo sobre gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral, que tiene como objetivo identificar el nivel de mejora de la gestión en el desempeño laboral, estudio cuantitativo, descriptiva, correlacional, como muestra 46 voluntarios como técnica la observación y encuesta, como instrumento dos cuestionarios, como resultados: difusión de plan estratégico 74%, ingreso por proceso de selección 65%, cargo de acuerdo a perfil 76%, inducción para adecuado desempeño 33%, existencia de manual de funciones 78%, conocimiento de emisión 87%, capacitación para mejora de desempeño 63%, evaluación periódica de desempeño 100%, motivación para desempeño 22%, remuneración justa 26%, conclusión: Las organizaciones que gestionen correctamente su talento humano se beneficiarán de una ventaja competitiva en el futuro, pues su éxito se basa en la calidad y en la disposición de su equipo humano. El liderazgo y la gestión eficaces de los institutos de educación superior es un tema crucial para los responsables de la formulación de políticas ello tiene influencia en el desempeño laboral (11)

Barragán, C. y col., (Ecuador - 2020), en su trabajo sobre competencias gerenciales, tiene el objetivo determinar las competencias gerenciales adquiridas por los estudiantes de ingeniería comercial en su formación académica, estudio descriptivo y de campo. La población estuvo conformada por 29 alumnos estudiantes como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario validado estructurado con escala Likert. Los resultados arrojaron una tendencia positiva de las competencias gerenciales en los estudiantes. Se concluye que los alumnos poseen en términos generales las tres habilidades en las competencias gerenciales indagadas: Visión estratégica, perspectiva sistémica, liderazgo, emprendimiento, programas administrativos y/o sistemas, trabajo en equipo, toma de decisiones e innovación y en algunas de ellas quieren profundizar sus conocimientos, otorgándoles un carácter distintivo, que en el mercado laboral ecuatoriano pueden concebirse como competitivo, las competencias gerenciales al igual que sus habilidades buscan una mejora en el desempeño de sus trabajadores, en la presente investigación se analiza las habilidades y como esta se relaciona con el desempeño laboral (12)

Salazar, R. & col., (Colombia - 2018), en su trabajo de investigación sobre competencias gerenciales y desempeño laboral, que tiene el objetivo de relacionar las competencias gerenciales y el desempeño laboral, método cuantitativo, correlacional de corte transversal, como método de investigación la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos validados, resultados, los datos muestran que se obtuvieron altos niveles en aproximadamente el 80% de autoridades y rangos medios y bajos en un 20%, mostrándose datos similares al aplicarse ambos instrumentos de investigación, pero se presenta datos ubicado en rangos de buenos hasta deficientes en otro porcentaje restante, punto que preocupa puesto que las organizaciones deben garantizar la excelencia en todas las autoridades que ayuden a la prevención de errores y fallas en aquellos que llevan las riendas de las instituciones de educación superior. Estudio que establece la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral que refuerza la hipótesis de la presente investigación (13)

Torcatt, T. (Venezuela - 2020), el objetivo de este trabajo es evaluar el liderazgo gerencial y desempeño laboral que ejercen los docentes, estudio de enfoque cualitativo, con diseño de estudio descriptivo, como técnicas e instrumentos se empleó la entrevista en profundidad, analizada mediante categorización, triangulación, contrastación teórica y producción de teoría. Los resultados permitieron determinar que el gerente requiere de un liderazgo adaptado a los nuevos tiempos, con capacidad para desarrollar relaciones efectivas de intercambios con otros, y crear sinergia para lograr objetivos, además incentivar al docente como mediador de procesos y experiencias de aprendizaje dentro y fuera del aula. Concluyendo que los docentes necesitan fortalecer con una excelente práctica pedagógica, su liderazgo, asimismo, se requiere un gerente que lleve a cabo a través del desarrollo personal, una gerencia eficaz (14)

2.1.2. Antecedentes nacionales

Zamalloa, T. (Cusco - 2019), en su investigación sobre habilidades gerenciales y desempeño laboral de administrativos de una red de salud, tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, investigación descriptivo-Correlacional, con diseño no experimental, la población

y muestra ha sido de 58 voluntarios, como técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Resultados: Las habilidades gerenciales son buenas en el 46,6%, regular 36,2% y malo y excelente 8,6% y el desempeño laboral es buena en el 70,7%, regular 17,2%, excelente 10,3%, malo 1,7%, y finalmente las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte en el año 2018 ($p < 0,05$), investigación que relaciona las dos variables del presente estudio en el mismo grupo profesional que en el presente estudio (15)

Fernández, L. Oros, R. (Lima - 2021), en su investigación sobre habilidades gerenciales y el desempeño laboral en una empresa privada, tiene el objetivo de determinar la existencia de relación de las habilidades gerenciales sobre el desempeño laboral de los trabajadores, estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo correlacional, no experimental y transversal; con una muestra de 169 colaboradores, técnica la encuesta e instrumentos dos cuestionarios con valoración de Likert. Los resultados del estudio revelaron que el 55% de los sujetos de análisis perciben que el nivel de las habilidades gerenciales de los gerentes y jefes es alto y el 52,1% consideró que es bueno el nivel del desempeño laboral; las conclusiones del estudio prueban que hay relación directa significativa entre las variables, según el p-valor de 0,000 ($< 0,05$) del estadístico Chi-cuadrado y de acuerdo con el coeficiente Rho de Spearman de 0,813, con lo que se concluye que hay presencia de una correlación positiva alta entre las dos variables de estudio (16)

Reyes, C. (2018), Lima, en su trabajo de investigación sobre habilidades gerenciales y desempeño laboral tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, método cuantitativo, correlacional de corte transversal, se usó como método de investigación la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos validados, entre los resultados se halló que los niveles de habilidades gerenciales son buenos con un 63.3%, y para el desempeño laboral fueron adecuados con 68.4%., se concluye que existe una relación directa y fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.777, con una significancia de 0.000. (17)

Flores, R. (2018), Lima, en su trabajo de investigación sobre habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral, trabajo que tiene como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral, método cuantitativo, correlacional de corte transversal, como método de investigación la encuesta mediante la aplicación de dos instrumentos validados, resultados, las Habilidades Gerenciales influyen en un 22% en el Desempeño Laboral del Personal de la Micro Red Ampliación Paucarpata, dado el coeficiente de determinación $R^2=0.2199$. Habiendo llevado a cabo la identificación de las Habilidades Gerenciales, se concluye que las Habilidades Gerenciales de los jefes de los Centros de Salud de la Micro Red son percibidas por el Personal en un nivel Alto (60.82%), se concluye después de haber analizado las variables de estudio, que existe una relación directa entre las Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Micro Red Ampliación Paucarpata, (0.469) (18)

Chura, S. (2018), Tacna, en su trabajo de investigación sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, tiene como objetivo determinar la influencia entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, se propone como sujeto de estudio a los gerentes y colaboradores de la empresa antes mencionada; formando una población de estudio de 31 personas, para recabar información se utilizó una escala de Likert que consta de 27 ítems basada en las bases teóricas de la primera variable; así mismo para la segunda variable se utilizó el método mixto/nuevas tendencias de acuerdo al modelo de Chiavenato (2007). Para la presente investigación se utilizó el tipo de investigación básica, con un diseño no experimental de corte transversal, La presente investigación concluye en que existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, ya que las habilidades que muestran los directivos de la empresa tienden a repercutir directamente en el desempeño de los trabajadores, condicionando su comportamiento dada la generación de un ambiente de trabajo óptimo para el cumplimiento de las labores (19)

2.2. Bases teóricas

Teoría organizacional de Fayol y Taylor

El desarrollo de estas teorías administrativas se da a finales del siglo XIX, cuando se comenzaban a dar los primeros pasos de la industrialización y nacieran grandes empresas a nivel mundial. El principal problema que quiere resolver Fayol con su teoría es la eficiencia de la organización y el de Taylor es resolver el problema de la productividad, mediante mejores formas de realizar el trabajo y mediante la determinación de un justo día de trabajo. A Fayol se le denomina el pionero de la doctrina administrativa por haber realizado los primeros aportes para la profesionalización de la administración. Fayol señaló cinco elementos que a su juicio que constituyen el proceso administrativo: Planeación, organización, dirección, coordinación y control. En cambio, Taylor, consideró que es difícil que un trabajador dé su mejor esfuerzo porque los diferentes oficios no están ordenados o sistematizados en la organización y porque siempre existen problemas entre trabajadores y patronos, situación que dificulta la generación de iniciativas (20).

La teoría de Fayol establece que una eficiente organización producto de adecuadas habilidades gerenciales generan una mayor productividad, de la misma manera Taylor establece que el problema de la productividad requiere un adecuado proceso de trabajo que ayude al trabajador a realizar sus actividades en mejores condiciones, en este sentido la teoría de Fayol y Taylor indican claramente que las habilidades gerenciales tienen una influencia en la productividad y por ende en el trabajo y desempeño del colaborador.

Desempeño laboral del enfermero

El Modelo de Virginia Henderson se encuentra entre aquellos modelos que parten de la teoría de las necesidades humanas para la vida y la salud como núcleo central para la actuación enfermera. De acuerdo con este modelo, la persona es un ser integral, con componentes biológicos, psicológicos, socioculturales y espirituales que interactúan entre sí y tienden al máximo desarrollo de su potencial. Para Henderson el enfermero es aquel que asiste a los pacientes en las actividades básicas de la vida diaria para mantener la salud,

recuperarse de la enfermedad o acompañar a la muerte en paz. El Colegio Internacional de Enfermeras (CIE) establece que la fuerza laboral de enfermería tiene la capacidad de responder a las necesidades de la sociedad, pudiendo alcanzar conquistas significativas en la salud de la población que se han evidenciado a lo largo de la historia. Para que el individuo pueda desarrollar su independencia, con ayuda del trabajo de enfermería, es necesario tener en cuenta el conjunto de todas las influencias externas que afectan a la vida y desarrollo de una persona. En resumen, el desempeño laboral del enfermero va a ser un elemento esencial en la recuperación del paciente para que logre su independencia, es decir el trabajo del enfermero logra el trabajo autónomo del paciente (21)

El Modelo de Virginia establece que la persona es un ser integral estos cuando interactúan generan o provocan que este individuo desarrolle todo su potencial, se esfuerce en lograr la excelencia, en este sentido también influirá en el desempeño laboral generando que, de acuerdo a su formación, otorgue su máximo esfuerzo en su centro de labores, logrando con ello alcanzar la plenitud de su desarrollo y la satisfacción como profesional y ser humano.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Habilidades Gerenciales

Las habilidades gerenciales se pueden definir como un conjunto de estrategias, capacidades y conocimiento que debe tener una persona para coordinar, dirigir la fuerza de trabajo en la organización. Las habilidades gerenciales “son un conjunto de capacidades y conocimientos que el emprendedor debe poseer o desarrollar para realizar las actividades de administración, en el rol del Gerente o director de una organización”. De acuerdo con esto, el gerente en su gestión directiva debe ejecutar diversas habilidades, que le ayuden a coordinar y direccionar los servicios de salud, para el alcance de logros organizacionales. Entre ellas se destacan las habilidades técnicas, humanas y las conceptuales o estratégicas (22)

Definen que la organización en todo momento necesita gerentes que posean destrezas y habilidades que posibiliten a su equipo participar en un ambiente que estimula el compromiso y la participación en los distintos niveles de trabajo,

favorezca el crecimiento para el aprendizaje, oriente al funcionario hacia los resultados y, por ende, al rendimiento individual y grupal de cada uno de ellos. Los gerentes tienen la autoridad y la responsabilidad de elaborar productos seguros e inseguros, de buscar la guerra o la paz, de construir o destruir ciudades, de limpiar o contaminar el ambiente. Ellos establecen las condiciones en las cuales se proporcionan trabajos, ingresos, estilos de vida, productos, servicios, protección, asistencia médica y conocimiento. Existen tres grandes grupos de “habilidades gerenciales”, que debe dominar un gerente para ser exitoso (23)

2.3.1.1. Dimensiones de las habilidades gerenciales

Habilidades Conceptuales o Estratégicas:

Dichas habilidades tienen que ver con la elaboración e interpretación de nuevos constructos, el desarrollo de estrategias novedosas para la solución de conflictos o situaciones problemáticas que surjan en los espacios de trabajo en momentos determinados (22)

En el ámbito donde se lleva a cabo el proceso de atención en salud, es común observar cómo se presentan situaciones complejas, que dificultan la toma de decisiones. Es por ello que el director y su equipo deben estar en la capacidad de desarrollar habilidades estratégicas para dar solución pronta y efectiva a los problemas que se presenten (22)

Habilidades Técnicas

Son las conformadas por las capacidades, la pericia y el conocimiento en áreas específicas, las cuales califican a un personal en determinado campo de trabajo. Dichas habilidades se obtienen en el medio académico o de forma empírica a través de la experiencia. Todo responsable en cargo de Dirección o gerencia debe estar capacitado de manera técnica, además debe estar en constante actualización y formación académica que le aporte de manera oportuna las habilidades y destrezas propias para el desempeño competente y eficaz de su función. (23)

Habilidades Interpersonales

Las habilidades Interpersonales son esenciales para la práctica de las relaciones interpersonales en el ambiente de trabajo, donde es necesario orientar, inducir, estimular a otras personas sin menoscabo de su nivel, clase, condición, raza, con un enfoque hacia el alcance de las metas organizacionales. Es por ello que tales habilidades son de gran significancia en toda la estructura organizativa, ya que facilitan relaciones positivas entre directivos y subordinados, lo que se puede interpretar como un entorno laboral agradable (22)

Es de gran relevancia que el equipo que dirige la organización educativa ponga en práctica habilidades humanas o relaciones interpersonales, necesarias para el entendimiento de intereses comunes del personal o recurso humano que integra la Institución, para asegurar el desarrollo de un ambiente favorable y armónico que posibilite el logro de objetivos organizacionales (22)

2.3.2. Desempeño laboral

Según Bateman y Snell (2009) (24) es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, en tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de la eficiencia con los resultados de la conducta laboral, ambas se unen para la consecución de los objetivos del departamento, lo cual se califica como un buen desempeño laboral. De la misma manera Bateman (2001) (25) refiere que el desempeño laboral describe el grado de compromiso que tienen los empleados para con la organización por tanto la gerencia debe demostrar gran interés en el desarrollo y crecimiento de los empleados aplicando estrategias motivacionales, para logra realizar todas las actividades designadas, de tal modo cada empleado cumpla de manera eficiente los requerimientos que exige el puesto de trabajo con base al logro de los objetivos propuestos, los cuales deben estar alineados con la misión y objetivos de la empresa.

Es importante recalcar que el desempeño laboral refiere el nivel en que los directivos o encargados consiguen las metas, valorando las exigencias del puesto, luego de evaluar los efectos del desempeño. Los servicios de salud se traza metas con relación a las coberturas. Las cuales son altas debido a la demanda de la población. Precisamente, Chiavenato (2009) (26) lo describió como la conducta del empleado que busca cumplir con los objetivos

establecidos, lo que establece una estrategia personal para cumplirlos, cada trabajador es responsable del cumplimiento de sus metas personales, las mismas que van en sintonía con las del área laboral.

La importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles (27)

De los conceptos mencionados apreciamos que cuando se habla de desempeño, estas concuerdan con los resultados concretados en la empresa, en este caso de un servicio de salud, es importante que cada uno de los colaboradores del equipo multidisciplinario demuestre capacidad y eficiencia para la obtención de buenos resultados y se lleguen a las coberturas planteadas.

2.3.2.1. Dimensiones de desempeño laboral
se tienen las siguientes

Dimensión 1: Logro de metas

El trabajo profesional generalmente es concerniente al logro de las metas y objetivos de la institución, es el efecto del sacrificio, que se ejecuta y de diferentes acciones siendo estas personales como el conocimiento y las competencias y del entorno. Asimismo, el sacrificio que el empleado acepta es producto de su motivación siempre y cuando esta sea firme y mantendrá la presión activa hasta la culminación con el cumplimiento de la meta. (24)

El logro de los objetivos de los trabajadores de salud está en relación directa con los resultados de los indicadores de salud, el análisis de estos hace que se plantean nuevos objetivos que requieren del trabajo en equipo de todos los colaboradores. (24)

En cuanto al nivel de desempeño logrado, este, está concerniente a los patrones de éxito que se toman en consideración dentro de la planeación, los cuales suministran la base para la planeación operativa y el desarrollo del presupuesto. Estos aceptar establecer un desempeño ponderable, para conocer las fechas límites o el plazo para cumplir las metas y objetivos. Es fundamental conocer cual o cuales son los objetivos y metas de la organización para poder cumplirlo,

si tenemos totalmente claras las metas y se cuenta con las herramientas idóneas para confrontarlas entonces se tiene todo lo necesario y juega todo a nuestro favor y el compromiso y la voluntad necesaria se podrán cumplir. (28)

Dimensión 2: Iniciativa

El cumplimiento de roles depende de la capacidad de logro en el cumplimiento de tareas, logrando las metas y los objetivos, la iniciativa, la toma de decisiones y el liderazgo obteniendo un nivel de producción adecuada, cubriendo la satisfacción del cliente. La iniciativa para cumplir con las funciones por parte de los empleados es fundamental porque en base a eso cada empleado debe asumir una responsabilidad establecida favoreciendo la producción, que al final será totalmente beneficiosa para la organización. (24)

Al respecto Aguilar y Vargas (2010) (29) , manifestaron que todos y cada uno de los miembros de la organización cumplen los compromisos y roles negociadas al momento de comenzar la relación laboral, la exposición de las actividades y los procedimientos de trabajo, no obstante, hay otras clases de conductas o funciones que no se ubican ni se ubicaran en el documento antes señalado, sin embargo, se espera que se conserve tanto en el empleado como en los gerentes de una misma área. Para toda organización es fundamental que tengan y ejecuten los reglamentos que regulan los roles y funciones de los empleados, con el propósito de dar mayor seriedad a los procesos y que cada empleado se comprometa fielmente en el cumplimiento de sus obligaciones asignadas, de no haber estos reglamentos, se deberán elaborar, pero en ese plazo se tomaran en cuenta los concejos y sugerencias de los gerentes y jefes.

La evaluación del desempeño es importante en la organización debido a que esta fomenta la competitividad en la organización, así como la optimización de recursos a fin de alcanzar los objetivos de la empresa de manera oportuna, coincidimos con esta afirmación debido a que los trabajadores muchas veces suelen ser conscientes de cuanto rinden y cuanto influye esto en el trabajo multidisciplinario que se realiza en los servicios de salud. Los colaboradores de salud están conscientes de la necesidad de que su trabajo mejore cada día debido a la creciente demanda de los usuarios (30)

Dimensión 3: Relaciones Interpersonales

El manejo de las personas en el equipo debe tener en cuenta necesidades personales importantes, como el respeto y la comunicación. También se satisfacen otras necesidades cuando los trabajadores realizan trabajo en equipo para recibir retribuciones físicas de la empresa que por sí solo el empleado no habría conseguido. En las empresas se considera que los grupos de trabajo cumplen un papel fundamental en virtud de que cada uno presenta diversos aportes, que en gran escala mejoran las ideas, se originan nuevas ideas, se planean las actividades grupales, se desarrollan las acciones de manera grupal. (24)

El trabajo en grupo es de suma importancia dentro de una organización, especialmente en una institución educativa, las personas interactuamos diariamente en grupo en nuestra familia, en nuestro club social y en nuestro trabajo, el grupo permite hacer un trabajo ameno, motivado, participativo y también con conflictos entre sus integrantes, por eso es importante conocer el desarrollo de la dinámica interna de los grupos (28)

El trabajo que se desarrolla en un servicio de salud requiere desarrollar labor en equipo, los diferentes profesionales de la salud deben de conjugar esfuerzos en busca de objetivos comunes, para beneficio de los usuarios. El trabajo en equipo consiste en realizar una tarea específica, por medio de un grupo de personas, que conforman, a su vez, un grupo de trabajo. Es primordial en el trabajo en equipo, la unión y empatía entre los integrantes. Ya que, en más de una oportunidad, será necesario comprender a otro integrante y, asimismo, apoyar las distintas ideas que vayan naciendo con el desarrollo de la tarea en cuestión (29)

Las relaciones interpersonales permiten que los trabajadores mantengan buenas relaciones y se logre consolidar el trabajo multidisciplinario. La naturaleza de las personas permite que socialicemos, es importante que además de desarrollen habilidades sociales para que esto se traduzca en armonía en el trabajo.

2.4. Definición de términos básicos

Adaptabilidad: Que se refiere a la habilidad del grupo para cambiar de estructura de poder, relación de roles y reglas ante una situación que lo requiera (29)

Afectividad: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para vivenciar, demostrar sentimientos y emociones positivas unos a los otros (29)

Armonía: Que se refiere a la correspondencia entre los intereses y las necesidades individuales con los del grupo en un equilibrio emocional positivo (29)

Comunicación: Que se refiere a la capacidad de los integrantes del grupo para transmitir sus experiencias de forma clara y directa (29)

Cohesión: Unión física y emocional al enfrentar diferentes situaciones y en la toma de decisiones de las tareas cotidianas (29)

Roles: Es decir tareas aceptadas por cada uno de los miembros del grupo (29)

Permeabilidad: Que se refiere a la capacidad del grupo para brindar y recibir experiencias de otras instituciones (29)

Habilidad: capacidad para realizar una tarea específica en forma competente y consistente con un mínimo esfuerzo y un máximo efecto (31)

Habilidades fundamentales: competencias. Bases de la práctica profesional que permanecen relativamente constantes. En la práctica de la terapia ocupacional incluyen el uso terapéutico de la autovaloración, análisis ambiental y adaptación, y análisis ocupacional y adaptación (31)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis general e Hipótesis Específica

3.1.1. Hipótesis General

Existe relacion entre las Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

3.1.2. Hipótesis específicas

Existe relacion entre las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

Existe relacion entre las Habilidades Gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales y el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

Existe relacion entre las Habilidades Gerenciales y su dimensión habilidades conceptuales en el Desempeño Laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

3.1.3. Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	indicadores	ítems	Método	Técnica
Habilidades gerenciales	capacidad que se tiene para utilizar a su beneficio o para la institución las relaciones y recursos suficientes para elaborar las funciones específicas asignadas que posibiliten enfrentar los problemas y dificultades que se presentan cotidianamente en la organización; por este motivo, se necesita tener un perfil profesional idóneo para el puesto. Marin E. (2020)	Calculo en la percepción de habilidades gerenciales basado en un cuestionario de 20 ítems, divididos en tres dimensiones	Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> ● Eficacia ● Eficiencia ● Comunicación ● Trabajo en equipo 	1 - 6	Método No experimental	Técnica Encuesta
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ● Comunicación ● Toma de decisiones 	7, 8, 9, 20,		
			Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> ● Motivación ● Compromiso ● Sentido de pertenencia ● Reconocimiento ● Empatía 	10 - 19.		

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Método	Técnica
Desempeño laboral	El desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones. Bateman y Snell (2009)	Nivel de actuación en el trabajo determinado mediante un cuestionario de 43 ítems dividido en tres dimensiones.	Logro de metas Iniciativa Relaciones interpersonales	Responsabilidad asignada Objetivos alcanzados Variedad de tareas Toma de decisiones Proactividad Liderazgo Respeto a los demás Claridad en las comunicaciones Información Disponibilidad y apertura	1 - 9 10 - 26 27 - 43	No experimental	Técnica Encuesta

IV. METODOLOGÍA DEL PROYECTO

4.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, transversal, correlacional porque no manipularemos las variables deliberadamente, ya que se observarán los fenómenos en su ambiente y medio natural en un solo momento, en un único tiempo para describir y analizar su interrelación (32)

Nuestro tipo de investigación es de enfoque Cuantitativo, Descriptivo, Correlacional porque se recolectarán datos para probar nuestras hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, permitiéndonos conocer la relación entre las variables (33)

4.2. Método de investigación

Investigación de tipo hipotético deductivo, hipotético puesto que la presente investigación tiene como raíz una hipótesis sobre la naturaleza del fenómeno, para ello se requiere realizar una prueba de hipótesis y con ello aceptar o refutar la misma, deductivo puesto que va de lo general a lo específico es decir que basado en una observación general podemos sacar conclusiones específicas (34).

4.3. Población y muestra

La población de la investigación está constituida por 114 profesionales de salud que trabajan en el del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, la toma de muestra será aleatoria simple.

Para determinar el tamaño de la muestra, se utilizará el siguiente algoritmo para la estimación del tamaño de muestra.

$$n = \frac{Z^2 x p x q x N}{E^2(N - 1) + Z^2 x p x q}$$

Donde:

n = Muestra.

N = Población

Z = Nivel de confianza 95%

E = Error permitido 5%

P = 0.25

q = 1-p=0.75

Tras ello, la muestra está conformada por 89 profesionales de la salud que laboran en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

4.3.1. Criterios de inclusión

- Personal asistencial que labora en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022
- Personal asistencial que labora en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 que aceptan formar parte de la investigación.
- Personal asistencial que labora en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 que llenaron completamente los instrumentos.

4.3.2. Criterios de exclusión

- Personal asistencial que labora en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022 que no aceptaron formar parte de la investigación.
- Personal no asistencial que labora en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022
- Personal asistencial que esta en periodo de formación en la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado

Microred Ocobamba, Apurímac que se encuentra en el distrito de Ocobamba, provincia de Chincheros, departamento de Apurímac, Perú. Se realizó en 90 días calendario, desde el 01 de agosto de 2022 hasta el 30 de octubre de 2022.

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de datos se realizará mediante dos cuestionarios mediante la técnica de encuesta.

Los cuestionarios validados son:

El cuestionario de Habilidades Gerenciales en base al instrumento de investigación de Vera (2017) que consta de 20 ítems, divididos en tres

dimensiones, Habilidades Conceptuales (4 indicadores), Habilidades Técnicas (2 indicadores), Habilidades Interpersonales (5 indicadores) y con un total de 20 preguntas. Las alternativas de la escala Likert (35). Instrumento validado por Vera (2017) y en la prueba piloto del instrumento se tuvo un valor de 0,903 lo cual nos indica una alta confiabilidad.

Formato de evaluación del desempeño laboral de Refulio Aliaga Nora (2011) (Basado en la teoría de Bateman y Snell, 2009) que consta de 43 ítems conformada por 3 dimensiones: logro de metas (1-9), iniciativa (10-26), y relaciones interpersonales (27-43) Las alternativas de la escala Likert (18). Instrumento validado por Aliaga (2011) y en la prueba piloto del instrumento se tuvo un valor de 0,767 lo cual nos indica una alta confiabilidad.

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El tratamiento estadístico de la información se realizó siguiendo el proceso siguiente:

- Seriación: Se asignó un número de serie, correlativo a cada encuentro (cuestionario), lo que permitió tener un mejor tratamiento y control de estos.
- Codificación: Se elaboró un libro de códigos, donde se asigna un código a cada ítem de respuesta, con ello se logró un mayor control del trabajo de tabulación.
- Tabulación: Mediante la aplicación de la técnica matemática de conteo, se realizó la tabulación extrayendo la información, ordenándola en cuadros simples y de doble entrada con indicadores de frecuencia y porcentaje.
- Análisis estadístico: el análisis estadístico se realizó con el software Excel y SPSS, se usó las pruebas de Alpha de Crombach, Kolmogorov Smirnov y para el análisis inferencial el Rho de Spearman.
- Graficación: Una vez tabulada la encuesta, se procedió a graficar los resultados en gráficas de barra, y otros.

Todo lo que sirvió para llevar los resultados al análisis e interpretación de estos.

Una vez obtenidos los datos, se procedió a analizar cada uno de ellos, atendiendo a los objetivos y variables de investigación; de manera tal que podamos contrastar hipótesis con variables y objetivos, y así demostrar la validez o invalidez de estas. Al final se formuló las conclusiones y recomendaciones para mejorar la problemática investigada.

4.7. Aspectos éticos en Investigación

El estudio que se llevara a cabo cumple con los compromisos en la carta de Helsinki y las diferentes normas y leyes nacionales e internacionales de ética en investigación, cumple con el principio de beneficencia: puesto que este trabajo busca el beneficio del personal que participa en la investigación, no maleficencia puesto que este trabajo no es un riesgo para la salud física y mental de los trabajadores que participan, autonomía ya que todos los trabajadores participaran de manera voluntaria firmando un consentimiento previa explicación de la naturaleza de la investigación.

V. RESULTADOS

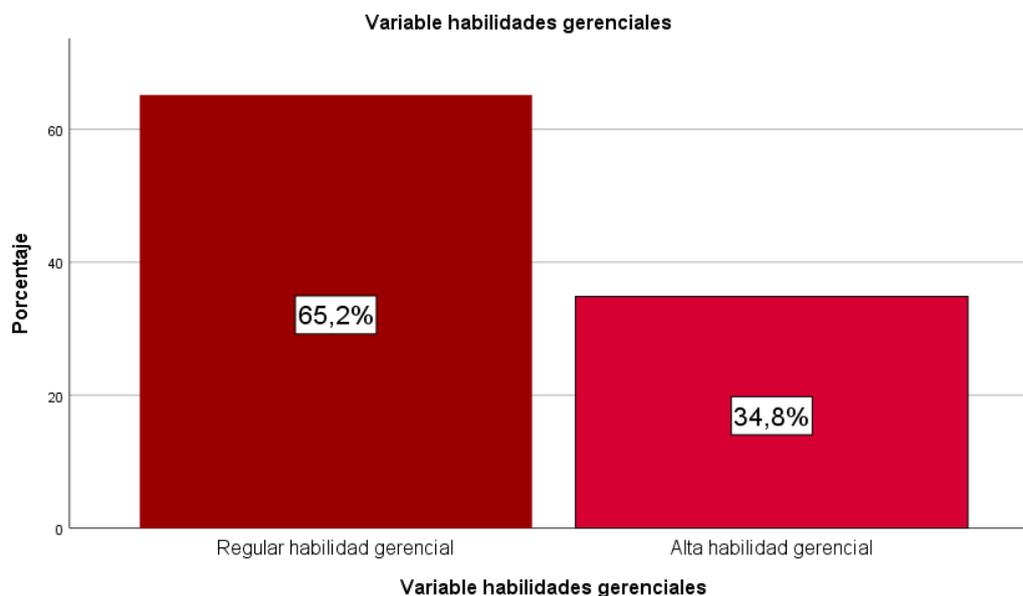
5.1. Resultados descriptivos

Tabla 5.1.1. Frecuencia por variable habilidades gerenciales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Regular habilidad gerencial	58	65,2
Alta habilidad gerencial	31	34,8
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.1. Frecuencia por variable habilidades gerenciales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

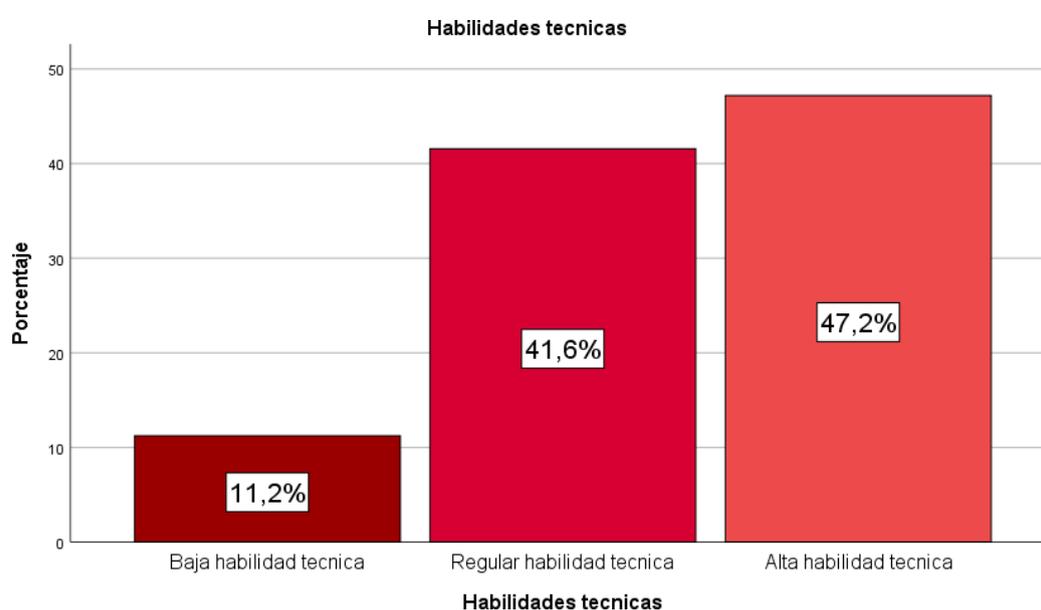
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.1 se puede evidenciar que en relación a la variable habilidades gerenciales es regular en un 65.2% y alta con un 34,8%.

Tabla 5.1.2. Frecuencia por dimensión habilidades técnicas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Baja habilidad técnica	10	11,2
Regular habilidad técnica	37	41,6
Alta habilidad técnica	42	47,2
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.2. Frecuencia por dimensión habilidades técnicas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

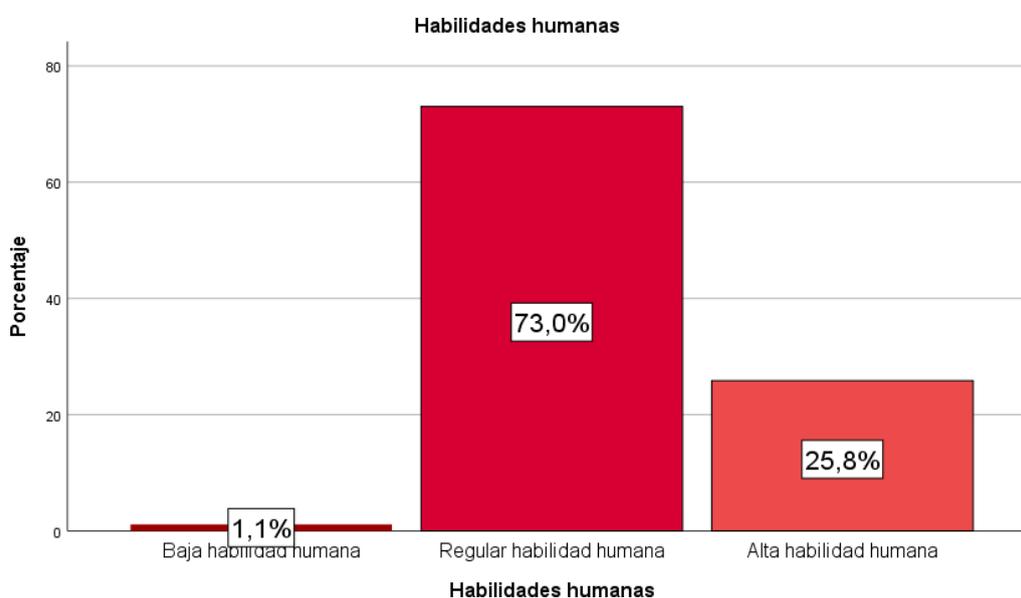
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.2 se puede evidenciar que en relación a la dimensión habilidades técnicas se encuentra que es alta en un 47,2%, regular con un 41,6% y baja con un 11,2%.

Tabla 5.1.3. Frecuencia por dimensión habilidades interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Baja habilidad humana	1	1,1
Regular habilidad humana	65	73,0
Alta habilidad humana	23	25,8
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.3. Frecuencia por dimensión habilidades interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

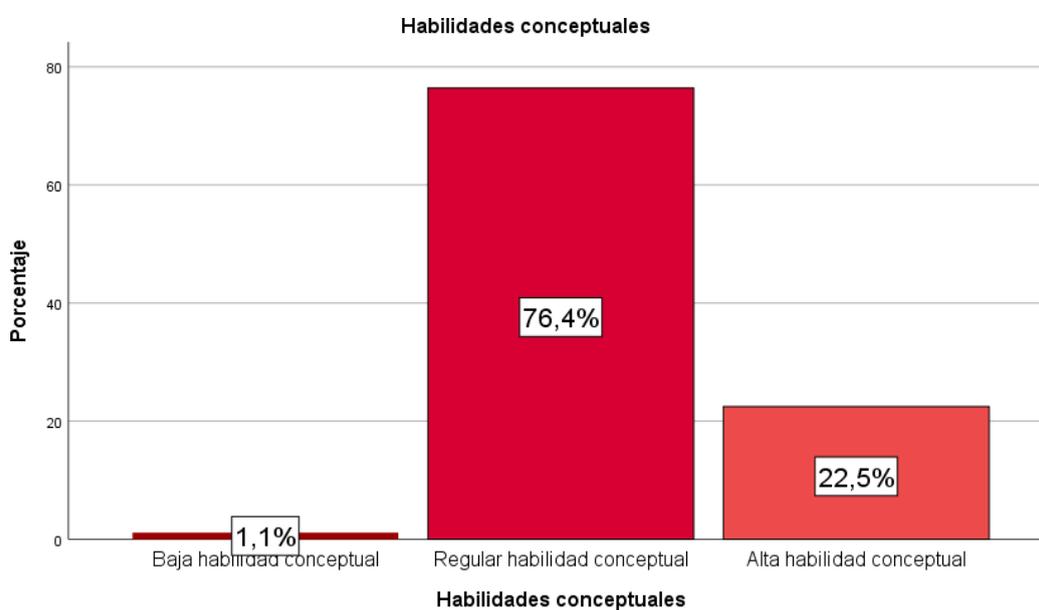
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.3 se puede evidenciar que en relación a la dimensión habilidades interpersonales se encuentra que es regular en un 73%, alta con un 25,8% y baja con un 1,1%.

Tabla 5.1.4. Frecuencia por dimensión habilidades conceptuales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Baja habilidad conceptual	1	1,1
Regular habilidad conceptual	68	76,4
Alta habilidad conceptual	20	22,5
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.4. Frecuencia por dimensión habilidades conceptuales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

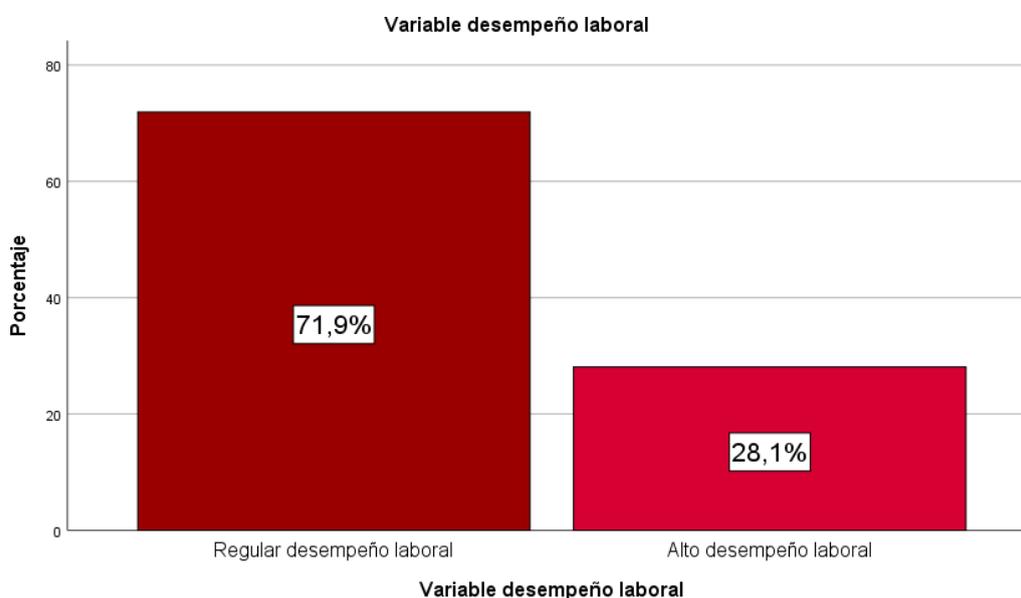
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.4 se puede evidenciar que en relación a la dimensión habilidades conceptuales se encuentra que es regular con un 76,4%, alta con un 22,5% y baja con un 1,1%.

Tabla 5.1.5. Frecuencia por variable desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Regular desempeño laboral	64	71,9
Alto desempeño laboral	25	28,1
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.5. Frecuencia por variable desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

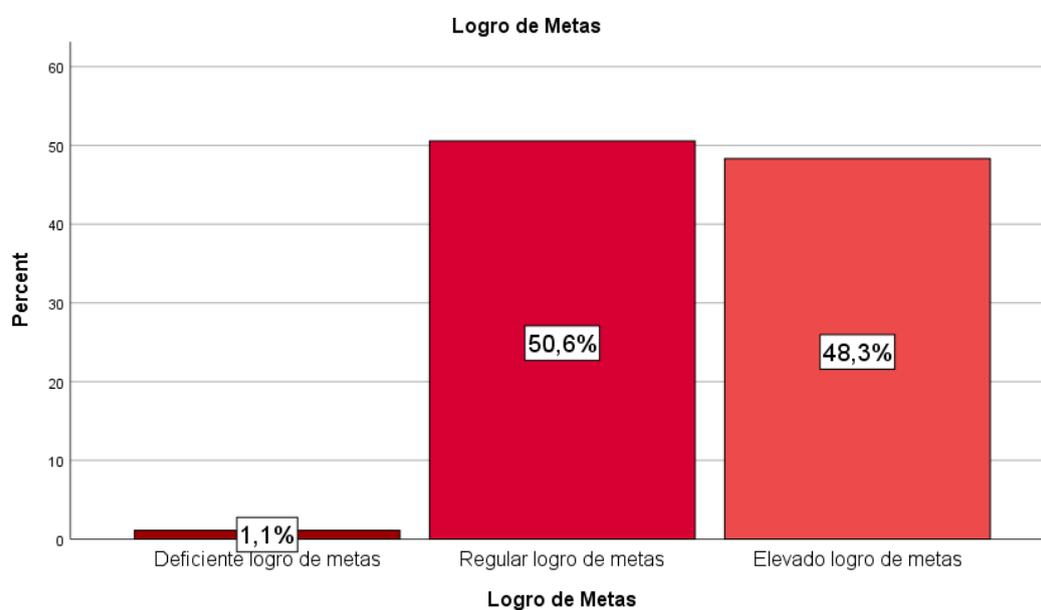
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.5 se puede evidenciar que en relación a la variable desempeño laboral es regular en un 71,9% y alto con un 28,1%.

Tabla 5.1.6. Frecuencia por dimensión logro de metas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente logro de metas	1	1,1
Regular logro de metas	45	50,6
Elevado logro de metas	43	48,3
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.6. Frecuencia por dimensión logro de metas del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

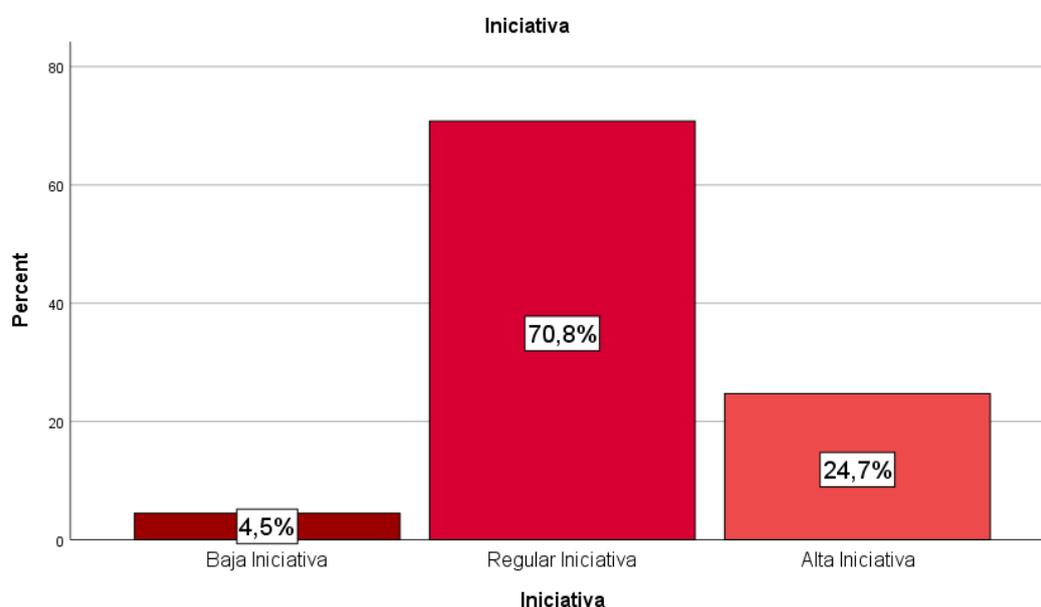
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.6 se puede evidenciar que en relación a la dimensión logro de metas el más frecuente es el nivel regular con un 50,6%, seguido de elevado con un 48,3% y deficiente con un 1,1%.

Tabla 5.1.7. Frecuencia por dimensión Iniciativa del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

	Frecuencia	Porcentaje
Baja iniciativa	4	4,5
Regular iniciativa	63	70,8
Alta iniciativa	22	24,7
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.7. Frecuencia por dimensión Iniciativa del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

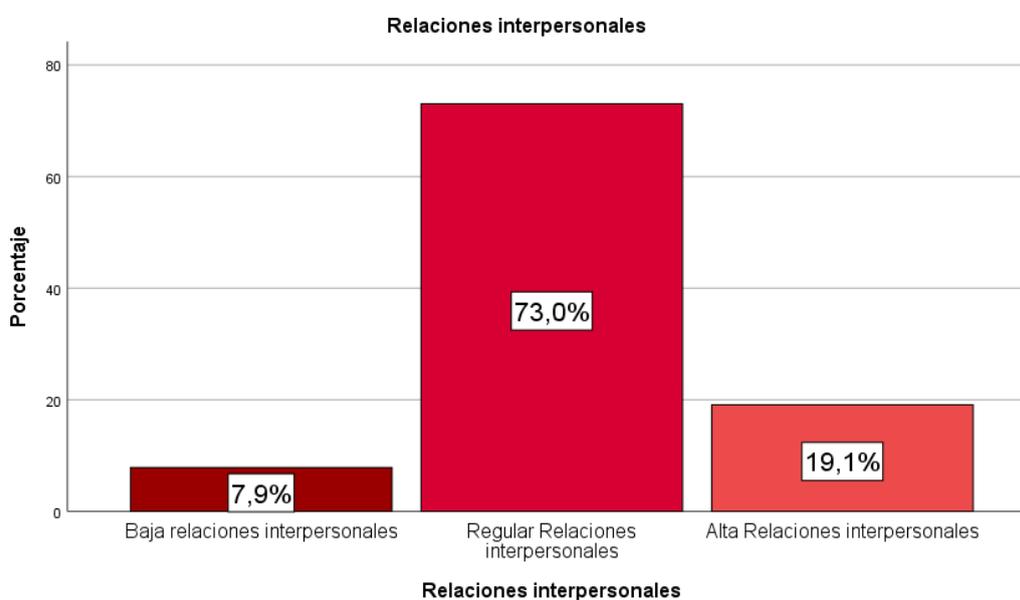
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.7 se puede evidenciar que en relación a la dimensión iniciativa, el más frecuente es el nivel regular con un 70,8%, seguido de alto con un 24,7% y bajo con un 4,5%.

Tabla 5.1.8. Frecuencia por dimensión relaciones interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje
Baja relaciones interpersonales	7	7,9
Regular Relaciones interpersonales	65	73,0
Alta Relaciones interpersonales	17	19,1
Total	89	100,0

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.8. Frecuencia por dimensión relaciones interpersonales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.8 se puede evidenciar que en relación a la dimensión relaciones interpersonales, el más frecuente es el nivel regular con un 73%, seguido de alto con un 19,1% y bajo con un 7,9%.

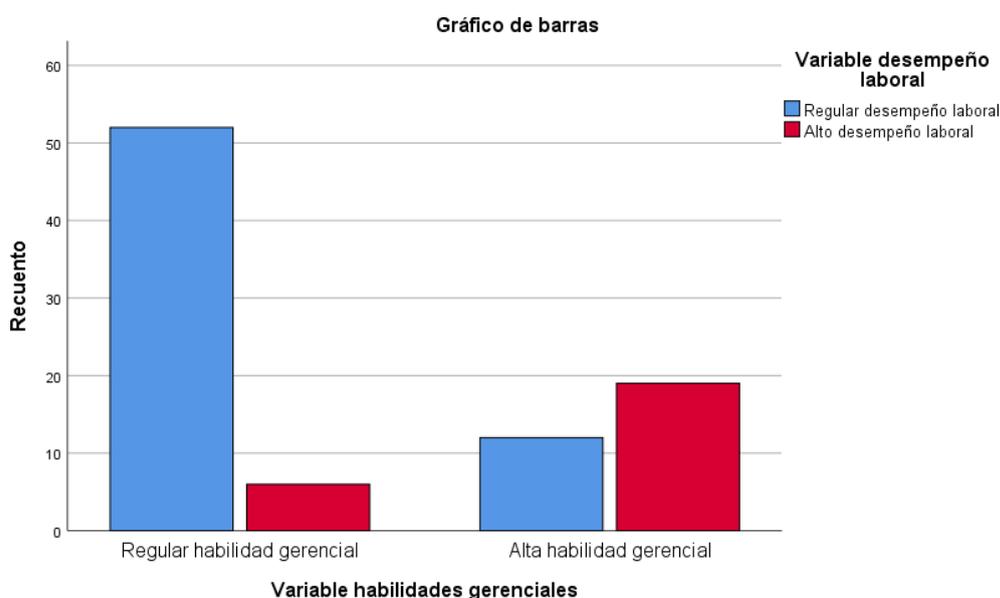
5.2. Resultados Inferenciales

Tabla 5.1.9. Tabla cruzada de habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

		Variable desempeño laboral		
		Regular desempeño laboral	Alto desempeño laboral	Total
Variable habilidades gerenciales	Regular habilidad gerencial	89,7%	10,3%	100,0%
	Alta habilidad gerencial	38,7%	61,3%	100,0%
		71,9%	28,1%	100,0%

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.9. Tabla cruzada de habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.9 se evidencia que la regular habilidad gerencial se relaciona con el 89,7% de regular desempeño y 10,3% de alto desempeño laboral, de la misma manera la alta habilidad gerencial se relaciona con el 61,3% de alto desempeño laboral y 38,7% de regular desempeño laboral.

Tabla 5.1.10. Relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Rho de Spearman	Variable habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Variable desempeño laboral ,540** ,000 89
-----------------	----------------------------------	---	--

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

En la tabla 5.1.12, podemos evidenciar que $\rho = ,540$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula es decir existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Tabla 5.1.11. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Variable desempeño laboral ,351** ,001 89
-----------------	----------------------	---	--

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

En la tabla 5.1.13, podemos evidenciar que $\rho = ,351$ y el p valor es igual a 0,001, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Tabla 5.1.12. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

			Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades interpersonales	Coefficiente de correlación	,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

En la tabla 5.1.14, podemos evidenciar que $\rho = ,542$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Tabla 5.1.13. Relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

			Variable desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	,442**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

En la tabla 5.1.15, podemos evidenciar que $\rho = ,442$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y admite la planteada, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

VI. DISCUSION

6.1. Contrastación de la hipótesis con los resultados

H₀: **NO** existe relación entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional de la microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

H_a: Existe relación entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional de la microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Rho de Spearman	Variable habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	Variable desempeño laboral
			,540**
			,000
			89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Se puede evidenciar que $\rho = ,540$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

6.1.1. Hipótesis específica 1

H₀: **NO** existe relación entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

H_a: Existe relación entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coefficiente de correlación	Variable desempeño laboral
		Sig. (bilateral)	,351**
		N	,001
			89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Se puede evidenciar que $\rho = ,351$ y el p valor es igual a 0,001, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022.

6.1.2. Hipótesis específica 2

H₀: **NO** existe relación entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

H_a: Existe relación entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

Rho de Spearman	Habilidades Interpersonales	Coeficiente de correlación	Variable desempeño laboral
			,542**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Se puede evidenciar que $\rho = ,542$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

6.1.3. Hipótesis específica 3

H₀: **NO** existe relación entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

H_a: Existe relación entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coefficiente de correlación	Variable desempeño laboral
			,442**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	89

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Se puede evidenciar que $\rho = ,442$ y el p valor es igual a 0,000, valor inferior a $\alpha = 0.05$, entonces, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis del investigador, es decir existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

6.2. Contrastación y demostración de la hipótesis con otros estudios similares

En la presente investigación de habilidades gerenciales y su relación con el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, encontramos un mayor porcentaje de habilidades gerenciales entre el nivel regular (65.2%) y altas habilidades gerenciales (34,8%), esto nos indica que los resultados son diferente al hallado por Reyes, C (12), Perú, que encuentra que las habilidades gerenciales son buenos con un 63.3%, regular 19,2% y malo 17,5%, de la misma manera Salazar R. y col., (9), Colombia, encuentra que el 75% a 80% de población estudiada tiene un nivel alto en competencias gerenciales y entre un 15% a 20% con rangos medios y bajos, y por ultimo Flores, R. (13), Perú, encuentra que las Habilidades gerenciales, es buena en un 60,8%, regular en un 30,93%, muy buena en un 8,25%, Marín, B. (2020) (22) refiere las habilidades gerenciales tiene relacion con la habilidad de solución de conflictos o de eventos problemáticos, debido a ello que el director y su equipo deben estar en la capacidad de desarrollar habilidades estratégicas para dar solución pronta y efectiva a los problemas que se presenten, en el ámbito rural de atención con limitados recursos de infraestructura, equipamiento y recursos humanos esta habilidad es esencial del gerente o director; en este sentido Buque, L. y col., (2020) (23), refieren que todo responsable en cargo de dirección o gerencia debe estar capacitado de manera técnica, además debe estar en constante actualización y formación académica que le aporte de manera oportuna las habilidades y destrezas propias para el desempeño competente y eficaz de su función (23), es en este sentido que de acuerdo a los resultados que existe la percepción de un nivel regular a alto en relacion a la habilidad gerencial en la microrred Ocobamba.

En relación a la variable desempeño laboral podemos encontrar que es de nivel regular en un 71,9% y de alto nivel con un 28,1%, de la misma manera haciendo una revisión de los antecedentes estudiados en la presente investigación los resultados son diferentes al encontrado en la presente investigación en este sentido Reyes C. (17) en relación a la variable desempeño laboral encuentra que es adecuado con 68.4%, en proceso con 15,8% y no adecuada con 15,8%.,

asimismo Flores R. (18) encuentra que el desempeño laboral, es alto en un 75,3%, moderado en un 18,6%, muy alto en 5,2% y bajo de solo 1%, asimismo Salazar R. y col., (13) encuentra que más del 80% del personal tiene un desempeño laboral bueno, estos resultados indican un mejor resultado con respecto al hallado en la presente investigación. Bateman y col., (2009) (24) refiere que el desempeño depende de la capacidad de logro en el cumplimiento de tareas, logrando las metas y los objetivos, en esta misma línea Serrano (2011) (30), indica que los trabajadores de salud están conscientes de la necesidad de que su trabajo mejore cada día debido a la creciente demanda de los usuarios, Griffin, R. (2011) (28) ,menciona en relación al desempeño laboral que es importante conocer cual o cuales son los objetivos y metas de la organización para poder cumplirlo, si tenemos totalmente claras las metas y se cuenta con las herramientas idóneas para confrontarlas entonces se tiene todo lo necesario y juega todo a nuestro favor y el compromiso y la voluntad necesaria se podrán cumplir, pero no solo ello Bateman (2001) (25) refiere que la gerencia debe demostrar gran interés en el desarrollo y crecimiento de los empleados aplicando estrategias motivacionales, para lograr realizar todas las actividades designadas, de tal modo cada empleado cumpla de manera eficiente los requerimientos que exige el puesto de trabajo con base al logro de los objetivos propuestos. En este sentido según lo explicado una gerencia con una percepción regular-alta, tendrá un efecto en el desempeño laboral que será en la misma medida.

La prueba de hipótesis general mediante la correlación entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional de la microred Ocobamba, Apurímac, 2022., en esta prueba se alcanzó una correlación directa de moderada intensidad ($\rho = 0,540; 0,000$), este resultado en términos generales es decir en la coherencia de existencia entre ambas variables es similar con los estudios tomados en cuenta en los antecedentes, en todos se halla una relación que en distintos niveles tiene intensidades diferentes es así que Reyes (17) encuentra relación entre las dos variables con un $p=0.000$ y un ($\rho = 0.777$), lo cual nos indica relación de fuerte intensidad entre ambas variables, en esta misma línea Salazar R. y col., (13) encuentra una relación directa de muy alta intensidad entre las dos variables de estudio de $p=0,000$

($R=0,945$), Chura (2018) (19) también halla relación entre ambas variables ($Rho = 0.709$), (0,000) que indica relación directa y de alta intensidad, asimismo Flores R. (18) encuentra relación entre ambas variables de estudio, mediante la correlación de Pearson encuentra un valor de 0.4694 y $p:0,000$, lo cual nos indica una relación directa y moderada, este resultado de Flores es el único que se encuentra por debajo del promedio de los otros estudios realizados, estudio que fue realizado en un establecimiento del mismo nivel de complejidad y similares condiciones socioeconómicas, sintomáticamente este estudio de Flores es el que más se acerca al resultado hallado en la presente investigación, con lo que podemos llegar a afirmar que el presente estudio es apoyado por resultados anteriores donde se indica que existe una relación directa de diferente intensidad entre ambas variables

La prueba de hipótesis específica 1 mediante la correlación entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación directa y de débil intensidad ($\rho= 0,351$; 0,001), en relación a este resultado y al análisis de los antecedentes revisados se tiene que todos indican la existencia de relación entre la dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral, sin embargo es importante enmarcar que en los estudios revisados los resultados expresan una mayor intensidad de relación entre la dimensión técnica de habilidades sociales y el desempeño laboral, de esta manera encontramos que en su estudio de Reyes C. (17) se encuentra relación directa y alta entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral ($Rho = 0.790$), (0,000) , de la misma manera en el estudio de Chura S. (19), encontramos una relación directa y de alta intensidad entre la dimensión y la variable estudiada ($Rho = 0.714$), (0,000), todos estos resultados apoyan el resultado hallado en la presente investigación, con lo que se puede definir que existe una relación entre la habilidades técnicas y el desempeño laboral.

La prueba de hipótesis específica 2 mediante la correlación relación entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación directa y de moderada intensidad ($\rho= 0,542$; 0,000), resultado

similar a otros estudios analizados donde se encuentra relación entre la dimensión estudiada y la variable estudiada, en este sentido Reyes C. (17) encuentra relación directa y de alta intensidad entre las habilidades Interpersonales y el desempeño laboral ($Rho = 0.733$); (0,000) de la misma manera, en el estudio de Chura S. (19) se encuentra relación entre las habilidades Interpersonales y el desempeño laboral ($Rho = 0.814$), (0,000), ambos estudios demuestran similar resultado de relación pero diferente en el grado de intensidad donde en ambos antecedentes se encuentra mayor intensidad de relación en relación al presente estudio. De la misma manera se puede inferir en base al análisis de los estudios revisados es que estos resultados apoyan lo hallado en la presente investigación.

La prueba de hipótesis específica 3 mediante la correlación entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral en el personal profesional de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022, en esta prueba se alcanzó una correlación directa y de moderada intensidad ($\rho=0,442$; 0,000), de acuerdo al análisis de investigaciones anteriores se encuentra en este que existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral, aunque como ya se ha podido establecer los resultados hallados aunque son similares en que existe relación entre la dimensión y la variable la intensidad de relación es mayor como es el caso del estudio de Reyes C. (17), donde encuentra relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral ($Rho = 0.787$), (0,000), resultado que apoya el hallado en la presente investigación.

Marín, E. (2020) (22) indica que el gerente en su gestión directiva debe ejecutar diversas habilidades, que le ayuden a coordinar y direccionar los servicios de salud, para el alcance de logros organizacionales, Buque, L. (2020) (23) que las habilidades gerenciales favorecen el rendimiento grupal e individual es decir que la habilidad gerencial tiene una influencia positiva sobre el rendimiento laboral. En este sentido de acuerdo al análisis de los resultados obtenidos y la revisión de los antecedentes existe similitud entre el presente estudio y los estudios revisados, esta coherencia en los resultados nos hace llegar a la conclusión que es indudable la relación que ejerce las habilidades gerenciales en el nivel de desempeño de los trabajadores, de la misma manera este resultado no es

influido por el tipo de trabajo ya que muchos estudios se realizaron en empresas privadas, docentes y otro tipo de organizaciones o instituciones con lo que esta influencia se da de manera indudable.

6.3. Responsabilidad ética de acuerdo a los reglamentos vigentes

Los principios éticos y morales en investigación son normas y leyes que protegen a las personas a sufrir algún perjuicio o menoscabo producto de una investigación, esta investigación cumple con lo establecido con el código de ética y los reglamentos vigentes de la Universidad Nacional del Callao, de esta manera los resultados hallados producto de esta investigación se realizaron basados en las normas de investigación de la Universidad nacional del Callao, se cumplió estrictamente con los protocolos de la metodología de la investigación, por lo que los autores se responsabilizan por la información emitida en el presente trabajo de investigación.

CONCLUSIONES

Existe relación directa y de moderada intensidad entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

Las habilidades gerenciales del personal asistencial de la Microred Ocobamba, es de nivel regular con un 65.2% y alta con un 34,8%

El desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, es de nivel regular con un 71,9% y de alto nivel con un 28,1%

Existe relación directa y de débil intensidad entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

Existe relación directa y de moderada intensidad entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

Existe relación directa y de moderada intensidad entre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.

RECOMENDACIONES

En base a los resultados hallados en el presente estudio se realizan las siguientes recomendaciones

Establecer programas dirigidos a la dirección y responsables con el fin de mejorar las habilidades gerenciales para una mejor gerencia de la Microred de Ocobamba que mejore la organización y las condiciones de trabajo del personal asistencial.

Propiciar intervenciones de educación dirigidas a mejorar las habilidades técnicas tanto de la dirección como de los responsables con el fin de tener mejorar la motivación y compromiso con en el trabajo, el sentido de pertenencia y la empatía que logre una mejora en la calidad de atención en la Microred de ocobamba

Organizar programas de prevención que tengan la finalidad de afirmar y mejorar habilidades Interpersonales en todo el personal de salud cuyo fin será mejorar la comunicación y la toma de decisiones en la atención para la mejora de atención de los pacientes atendidos.

Generar planes de actividades prácticas y teóricas que busquen la mejora en los conocimientos conceptuales de las habilidades sociales, que mejore la eficacia y eficiencia de los trabajadores asitenciales en la atención en los servicios de salud de la Microred Ocobamba

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Villegas A, Bello B. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Polo del Conocimiento. 2021; 6(5).
2. Chávez S, De las Salas M, Bozo R. Management Skills and Job Performance In Insurance Companies. Cicag. 2014; 12(2).
3. García J, barradas M, Gutierrez L. Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. 2016; 5(10).
4. Silva E. Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Digital Publisher. 2021; 6(2).
5. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
6. Martínez F, Urribarrí A. Habilidades gerenciales existentes en las organizaciones de la economía social en el estado Trujillo. Tecnología, Gerencia y Educación. 2011; 12(24).
7. Arrascue I, Podestá L, Matzumura J, Gutiérrez H, Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2).
8. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Revista Peruana de Ciencias de la Salud. 2019; 1(4).
9. Castillo D, Castillo Y. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2022; 5(1).
10. malca J, Callao M. Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. Ñeque. 2022; 5(11).
11. Ronquillo D. Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe en el periodo 2021-I [Tesis] , editor. [Quito]: Universidad Tecnologica Israel; 2022.
12. Barragan C, Gonzales A, Ortiz A. Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. revista de Ciencias Sociales. 2020; 26(2).
13. Salazar R, Bejarano B, Nuñez Y. Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. Revista Publicando. 2018; 5(14).
14. Torcatt T. Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. Revista de Ciencias Sociales. 2020; 26(2): p. 42-53.
15. Zamalloa T. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de Salud Cusco Norte -2018 [Tesis] , editor. [Cusco]: Universidad Andina del Cusco; 2019.
16. Fernández L, Oros R. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en una empresa comercializadora de productos de mejoramiento del hogar de Lima, 2021 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Tecnologica del Perú; 2021.
17. Reyes C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
18. Flores R. Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018.
19. Chura C. Las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de

- Interlinks Consulting Group S.A.C., año 2017 [Tesis] , editor. [Tacna]: Universidad Privada de Tacna; 2018.
20. Fabián R. Teoría organizacional y habilidades gerenciales. Primera edición ed. Bogotá: Fundación Universitaria del Área Andina.; 2017.
 21. Pastuña R. Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia Henderson. Vinculación, Docencia y Gestión. 2020; 5(4).
 22. Marin E. Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. Revista Scientific. 2020; 5(18).
 23. Buque L, Triviño K, Viteri D. Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2020; VII(Edición especial).
 24. Bateman T, Snell S. Liderazgo y colaboración en un mundo México: McGraw-Hill.; 2009.
 25. Bateman TyS. Administración. Una ventaja competitiva. Cuarta edición ed. Mexico: Editorial McGraw– Hill Interamericana.; 2001.
 26. Departamento Administrativo de la Función Pública. Clima Organizacional. Primera Edición ed. Bogotá: Departamento Administrativo de la Función Pública; 2001.
 27. Robbins S, Coutler M. Administración México D.F.: Pearson; 2010.
 28. Griffin R. Administración México DF: Cengage Learning Editores.; 2011.
 29. Aguilar J, Vargas J. Trabajo en equipo. Network de Psicología México D.F.: Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.; 2010.
 30. Serrano J. El modelo de gestión de recursos humanos México D.F.: España: UOC.; 2011.
 31. DORLAND. Diccionario enciclopédico ilustrado de medicina. 30th ed. Madrid: Elsevier; 2005.
 32. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Mexico: McGrawHill; 2018.
 33. Bernal C. Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales Bogotá: Editorial PEARSON; 2010.
 34. Hernández S, Fernandez C, Baptista L. Metodología de la Investigación. 5th ed. Mexico: McGraw-Hill; 2010.
 35. Vera M. Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, Perú. [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
 36. Ferrer J, Clemenza C. Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana. Tendencias. 2006; 7(1).
 37. Sum M. Motivación y desempeño laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [Tesis] , editor. [Mexico DF]: Universidad Rafael Landívar; 2015.
 38. Flores J. Comportamiento humano en las organizaciones Lima: Universidad del Pacifico; 2012.
 39. Chiavenato I. Gestión del talento humano México D.F.: Mc Graw - Hill.; 2009.
 40. Ortego E, Pacheco J, Prieto A. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas Santiago de Chile: Naciones Unidas; 2015.
1. Villegas A, Bello B. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Polo del

- Conocimiento. 2021; 6(5).
2. Chávez S, De las Salas M, Bozo R. Management Skills and Job Performance In Insurance Companies. Cicag. 2014; 12(2).
 3. García J, barradas M, Gutierrez L. Estudio de habilidades directivas en el desempeño de un corporativo aduanal. Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. 2016; 5(10).
 4. Silva E. Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Digital Publisher. 2021; 6(2).
 5. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
 6. Martínez F, Urribarrí A. Habilidades gerenciales existentes en las organizaciones de la economía social en el estado Trujillo. Tecnología, Gerencia y Educación. 2011; 12(24).
 7. Arrascue I, Podestá L, Matzumura J, Gutiérrez H, Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Revista de la Facultad de Medicina Humana. 2021; 21(2).
 8. Rojas S. Clima organizacional y desempeño laboral del personal de salud del Hospital Daniel Alcides Carrión, Pasco. Revista Peruana de Ciencias de la Salud. 2019; 1(4).
 9. Castillo D, Castillo Y. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas. 2022; 5(1).
 10. malca J, Callao M. Liderazgo gerencial para el desempeño laboral de los trabajadores. Ñeque. 2022; 5(11).
 11. Ronquillo D. Modelo de Gestión por Competencias para mejorar el desempeño laboral del personal del Instituto Tecnológico Superior Nelson Torres de la ciudad de Cayambe en el periodo 2021-I [Tesis] , editor. [Quito]: Universidad Tecnologica Israel; 2022.
 12. Barragan C, Gonzales A, Ortiz A. Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. revista de Ciencias Sociales. 2020; 26(2).
 13. Salazar R, Bejarano B, Nuñez Y. Las competencias gerenciales y el desempeño laboral: un estudio descriptivo de corte transeccional aplicado a las autoridades de las Instituciones Estatales de Educación Superior del Cantón Ambato. Revista Publicando. 2018; 5(14).
 14. Torcatt T. Liderazgo gerencial y desempeño laboral en docentes del estado Nueva Esparta, Venezuela. Revista de Ciencias Sociales. 2020; 26(2): p. 42-53.
 15. Zamalloa T. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la red de servicios de Salud Cusco Norte -2018 [Tesis] , editor. [Cusco]: Universidad Andina del Cusco; 2019.
 16. Fernández L, Oros R. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en una empresa comercializadora de productos de mejoramiento del hogar de Lima, 2021 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Tecnologica del Perú; 2021.
 17. Reyes C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
 18. Flores R. Habilidades gerenciales y su influencia en el desempeño laboral del personal de la micro red ampliación Paucarpata, Arequipa 2018 [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa; 2018.
 19. Chura C. Las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los colaboradores de Interlinks Consulting Group S.A.C., año 2017 [Tesis] , editor. [Tacna]: Universidad Privada de Tacna; 2018.
 20. Fabián R. Teoría organizacional y habilidades gerenciales. Primera edición ed. Bogotá:

- Fundación Universitaria del Área Andina.; 2017.
21. Pastuña R. Búsqueda de la autonomía de enfermería desde la mirada de Virginia Henderson. Vinculación, Docencia y Gestión. 2020; 5(4).
 22. Marin E. Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. Revista Scientific. 2020; 5(18).
 23. Buque L, Triviño K, Viteri D. Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2020; VII(Edición especial).
 24. Bateman T, Snell S. Liderazgo y colaboración en un mundo México: McGraw-Hill.; 2009.
 25. Bateman TyS. Administración. Una ventaja competitiva. Cuarta edición ed. Mexico: Editorial McGraw– Hill Interamericana.; 2001.
 26. Departamento Administrativo de la Función Pública. Clima Organizacional. Primera Edición ed. Bogota: Departamento Administrativo de la Función Pública; 2001.
 27. Robbins S, Coutler M. Administración México D.F.: Pearson; 2010.
 28. Griffin R. Administración México DF: Cengage Learning Editores.; 2011.
 29. Aguilar J, Vargas J. Trabajo en equipo. Network de Psicología México D.F.: Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.; 2010.
 30. Serrano J. El modelo de gestión de recursos humanos México D.F.: España: UOC.; 2011.
 31. DORLAND. Diccionario enciclopédico ilustrado de medicina. 30th ed. Madrid: Elsevier; 2005.
 32. Hernández R, Mendoza C. Metodología de la Investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Mexico: McGrawHill; 2018.
 33. Bernal C. Metodología de la Investigación para administración, economía y ciencias sociales Bogotá: Editorial PEARSON; 2010.
 34. Hernández S, Fernandez C, Baptista L. Metodología de la Investigación. 5th ed. Mexico: McGraw-Hill; 2010.
 35. Vera M. Habilidades Gerenciales y Desarrollo Organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. Lima, Perú. [Tesis] , editor. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2017.
 36. Ferrer J, Clemenza C. Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana. Tendencias. 2006; 7(1).
 37. Sum M. Motivación y desempeño laboral de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango [Tesis] , editor. [Mexico DF]: Universidad Rafael Landivar; 2015.
 38. Flores J. Comportamiento humano en las organizaciones Lima: Universidad del Pacifico; 2012.
 39. Chiavenato I. Gestión del talento humano México D.F.: McGraw - Hill.; 2009.
 40. Ortego E, Pacheco J, Prieto A. Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas Santiago de Chile: Naciones Unidas; 2015.

Anexos

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p>	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p>	<p>Variable de estudio 1: HABILIDADES GERENCIALES</p> <p>Variable de estudio 2: DESEMPEÑO LABORAL</p> <p>DIMENSIONES</p>	<p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Tipo: El nivel de investigación básico-descriptivo</p> <p>Diseño: Correlacional.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 style O1 fill:none,stroke:none style O2 fill:none,stroke:none style r fill:none,stroke:none </pre> </div>
<p>ESPECIFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022?</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p>	<p>ESPECIFICOS</p> <p>Existe relación entre las Habilidades conceptuales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación entre las Habilidades técnicas y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p> <p>Existe relación entre las Habilidades Interpersonales y el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p>	<p>DIMENSIONES</p> <p><u>HABILIDADES GERENCIALES</u></p> <p>Habilidades conceptuales</p> <p>Habilidades técnicas</p> <p>Habilidades Interpersonales</p> <p><u>DESEMPEÑO LABORAL</u></p> <p>Logro de metas</p> <p>Iniciativa</p> <p>Relaciones interpersonales</p>	<p>M. Muestra de estudio</p> <p>O1: Habilidades gerenciales</p> <p>O2: Desempeño laboral</p> <p>r: Relación directa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral.</p> <p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>Población: Estará constituida por 114 voluntarios asistenciales de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022.</p> <p>Muestra: Margen: 5% Nivel de confianza: 95% Población: 89 voluntarios</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Técnica Instrumento Cuestionario Entrevista personal</p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS. Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPSS-24.</p>

Instrumento de Habilidades Gerenciales

INSTRUMENTO VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES

Estimado Colaborador el presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, tiene como objetivo obtener su opinión sobre las HABILIDADES GERENCIALES. La información será utilizada con fines de investigación y tratada en forma absolutamente confidencial, siendo indispensable que conteste la totalidad de los ítems con total sinceridad.

Instrucciones:

Favor de leer detenidamente las características en la siguiente relación e indicar cuanto identifica usted a su jefe superior

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

	Usted como trabajador como considera que su jefe realiza las siguientes actividades	1	2	3	4	5
1	Mi jefe tiene conocimiento de la normatividad del sector salud	1	2	3	4	5
2	Tiene conocimientos y utiliza adecuadamente los aplicativos Office, internet, email y redes sociales.	1	2	3	4	5
3	Mi jefe al dar una indicación se cerciora que se entendió el mensaje	1	2	3	4	5
4	Mi jefe se comunica de manera fluida, clara y concisa	1	2	3	4	5
5	Mi jefe fomenta el trabajo en equipo dentro de la Institución	1	2	3	4	5
6	Mi jefe cuida que todos sus subordinados sean valorados, todos son tratados como parte integral del equipo	1	2	3	4	5
7	Mi jefe me motiva para iniciar una actividad y realizarla con calidad	1	2	3	4	5
8	Mi jefe me motiva por el esfuerzo realizado	1	2	3	4	5
9	Mi jefe delega autoridad, involucra al personal en la toma de decisiones	1	2	3	4	5
10	Mi jefe tiene capacidad de controlar las actividades hacia los objetivos	1	2	3	4	5
11	Mi jefe consulta con los trabajadores las acciones a realizar	1	2	3	4	5
12	Mi jefe ayuda a los trabajadores alcanzar sus metas	1	2	3	4	5
13	Mi jefe promueve en el equipo un alto nivel de responsabilidad	1	2	3	4	5
14	Mi jefe propicia estrategias que promueven el compromiso con la Institución	1	2	3	4	5
15	Mi jefe propone y ejecuta estrategias innovadoras o procedimientos para mejorar la atención de los pacientes	1	2	3	4	5
16	Mi jefe organiza sus tiempos y actividades	1	2	3	4	5
17	Mi jefe toma decisiones consensuadas y acertadas	1	2	3	4	5
18	Mi jefe toma las decisiones oportunas	1	2	3	4	5
19	Mi jefe sabe diagnosticar en forma precisa las causas de un problema	1	2	3	4	5
20	Mi jefe tiene la capacidad de seleccionar una estrategia apropiada para manejar los problemas	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su tiempo y colaboración.

Cuestionario de desempeño Laboral

INSTRUCCIONES: Estimado servidor, la presente encuesta tiene el propósito de recopilar información sobre el desempeño laboral. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X) la opción correspondiente a la información solicitada, la presente es totalmente anónima y su procesamiento es reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA, En beneficio de la mejora de las políticas de gestión de recursos humanos

Nunca	Muy Pocas Veces	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

LOGRO DE METAS	calificación				
	1	2	3	4	5
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto					
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5. Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido					
7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución					
8. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo					
9. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo					
INCIATIVA					
10. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
11. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata					

12. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto.					
13. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto.					
14. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					
15. Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto					
16. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
17. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
18. Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento					
19. Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.					
20. Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos					
21. Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas					
22. Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo					
23 ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto					
24. Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.					
25. Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema					
26. Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					
RELACIONES INTERPERSONALES					
27. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades					
28. Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					
29. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					
30. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva					
31. Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas					

32. Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
33. Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
34. Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
35. Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
36. Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					
37. No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
38. Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información					
39. Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					
40. Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
41. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchar a las personas usuarias.					
42. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
43. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

Gracias por su colaboración

Confiabilidad de instrumentos (prueba piloto)

Se realizó una prueba piloto en 10 trabajadores asistenciales del CLAS Talavera entre el 20 y 22 de agosto de 2022, donde se evaluó las variables habilidades gerenciales con el instrumento Cuestionario de habilidades gerenciales de Vera (2017) Alpha 0,905, y la variable Desempeño Laboral con el instrumento de desempeño laboral Alpha 0,767.

Confiabilidad de la variable de habilidades gerenciales

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,905	20

Confiabilidad de la variable de desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,767	43

Prueba de normalidad

La prueba de normalidad realizado mediante el kolmogorov Smirnov que se realiza en muestras mayores de 50, coteja y confronta la función de distribución acumulada, en caso que la diferencia es mayor, esta contradecirá la hipótesis nula en relación a la normalidad de la muestra. Si el valor p con el cual trabajamos es menor se rechaza la hipótesis nula con lo que se determina que la muestra tiene una distribución no normal.

Prueba de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Habilidades Gerenciales	,597	89	,000
Variable Desempeño Laboral	,700	89	,000
Dimensión habilidades tecnicas	,637	89	,000
Dimensión habilidades interpersonales	,597	89	,000
Dimensión habilidades conceptuales	,612	89	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

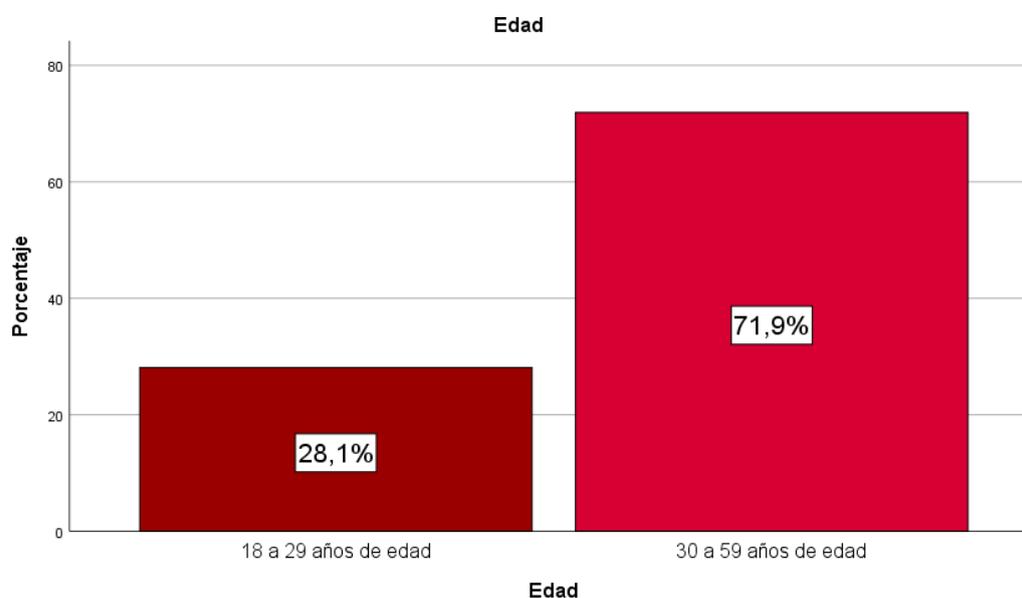
Las variables habilidades gerenciales y desempeño laboral junto con sus dimensiones tienen un valor menor a 0,05, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se concluye que la población no tiene distribución normal, por lo que en base a este resultado se tiene que usar en las pruebas inferenciales procesos estadísticos que no sean paramétricos para establecer la relación de las variables y la prueba de hipótesis.

Tabla 5.1.14. Frecuencia de edad del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 29 años de edad	25	28,1	28,1	28,1
	30 a 59 años de edad	64	71,9	71,9	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.10. Frecuencia de edad del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

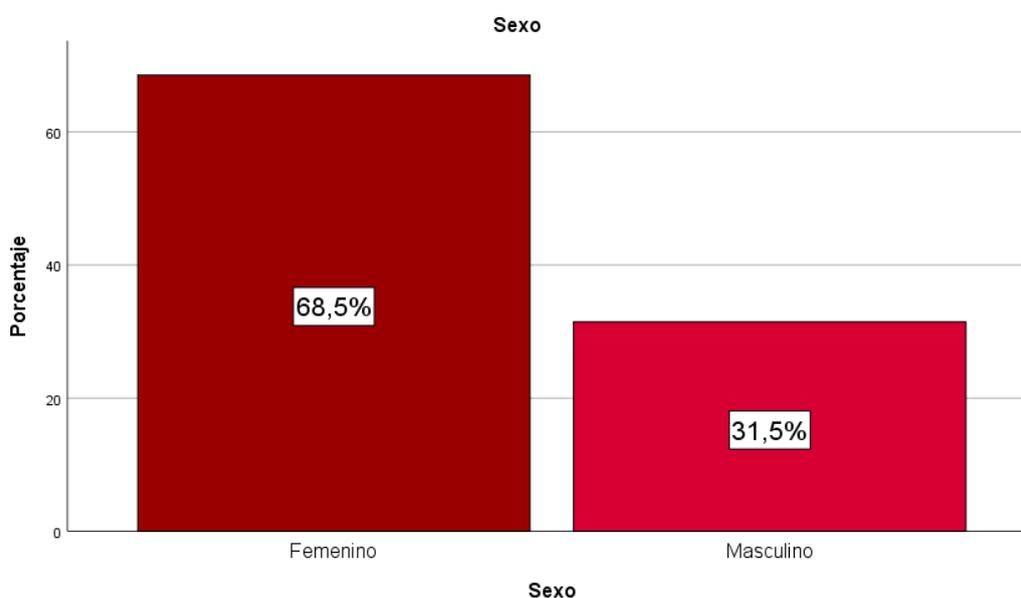
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.1 se puede evidenciar que la edad frecuente es la de 71.9% con edades de 30 a 59 años de edad, 28.1% con edades de 18 a 29 años de edad.

Tabla 5.1.15. Frecuencia de sexo del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	61	68,5	68,5	68,5
	Masculino	28	31,5	31,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.11. Frecuencia de sexo del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

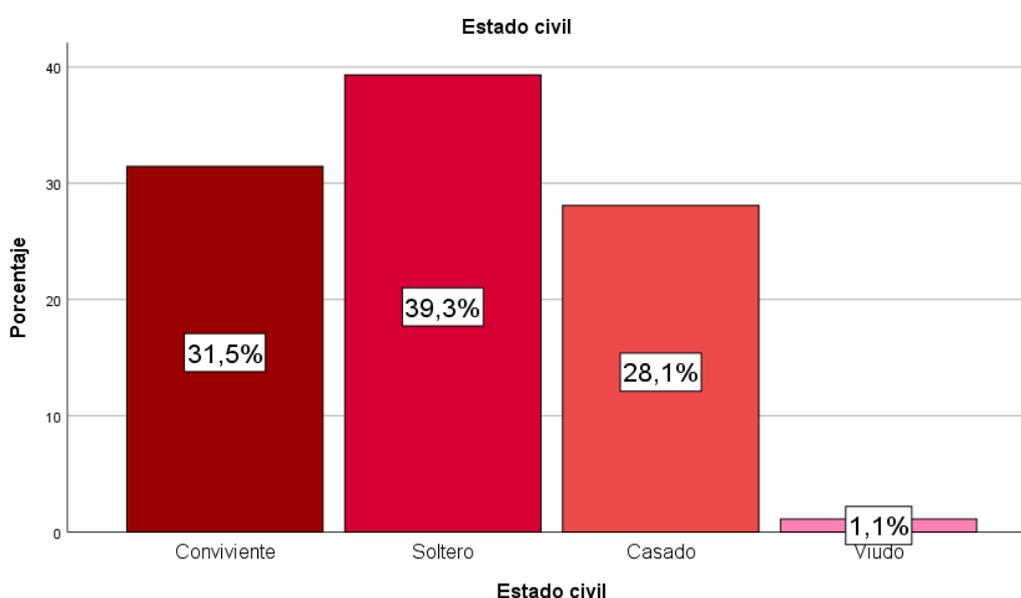
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.2 se puede evidenciar que el sexo femenino representa el 68.5% y el sexo masculino 31.5%.

Tabla 5.1.16. Frecuencia de estado civil del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Conviviente	28	31,5	31,5	31,5
	Soltero	35	39,3	39,3	70,8
	Casado	25	28,1	28,1	98,9
	Viudo	1	1,1	1,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.12. Frecuencia de estado civil del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

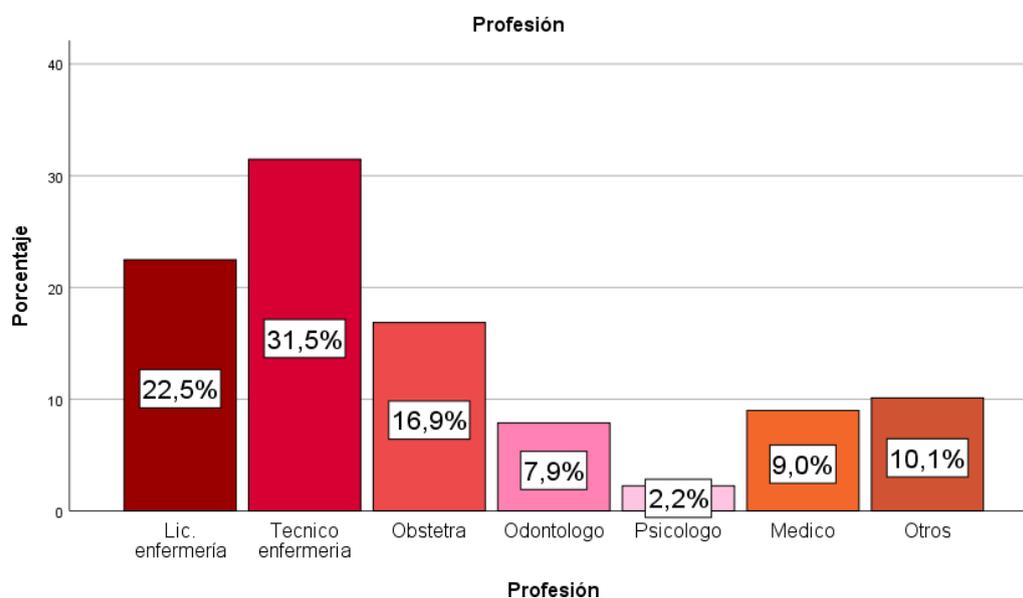
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.3 se puede evidenciar que el estado civil más frecuente es el de soltero de 39,3%, conviviente con 31,5%, casado con 28,1% y viudo con 1.1%.

Tabla 5.1.17. Frecuencia por profesión del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Lic. enfermería	20	22,5	22,5	22,5
	Técnico enfermería	28	31,5	31,5	53,9
	Obstetra	15	16,9	16,9	70,8
	Odontólogo	7	7,9	7,9	78,7
	Psicólogo	2	2,2	2,2	80,9
	Medico	8	9,0	9,0	89,9
	Otros	9	10,1	10,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.13. Frecuencia por profesión del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

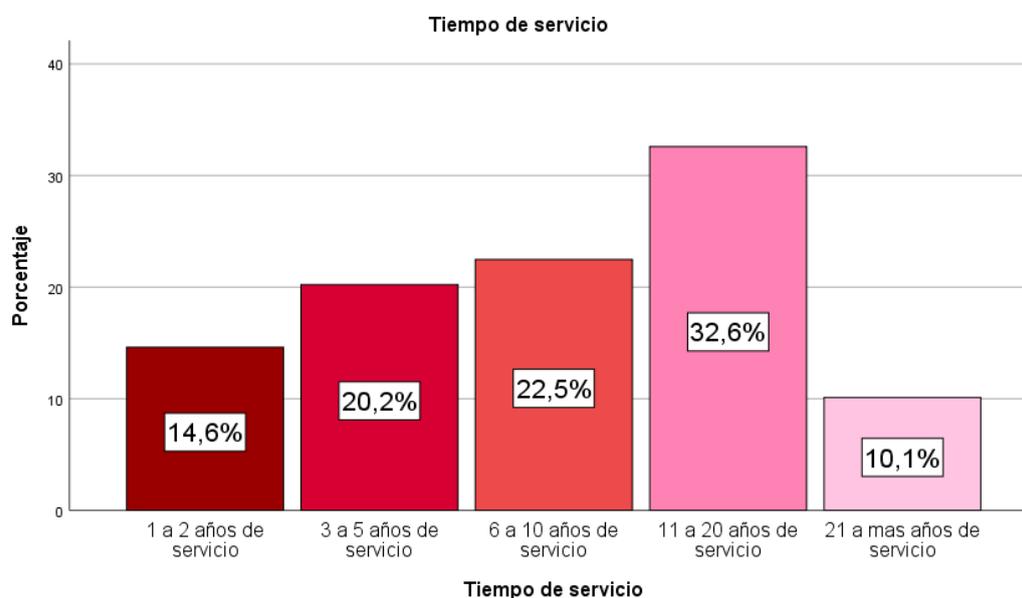
Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.4 se puede evidenciar que la profesión más frecuente es la de técnico de enfermería con 31,5%, licenciada de enfermería con 22,5%, obstetra con 16,9%, odontólogo con 7,9%, médicos con 9%, psicólogos con 2,2% y otros 10,1%.

Tabla 5.1.18. Frecuencia por años de servicio del personal asistencial de la Microred
Ocobamba, Apurímac, 2022

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido 1 a 2 años de servicio	13	14,6	14,6	14,6
3 a 5 años de servicio	18	20,2	20,2	34,8
6 a 10 años de servicio	20	22,5	22,5	57,3
11 a 20 años de servicio	29	32,6	32,6	89,9
21 a más años de servicio	9	10,1	10,1	100,0
Total	89	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Cuadro 5.1.14. Frecuencia por años de servicio del personal asistencial de la Microred
Ocobamba, Apurímac, 2022



Fuente: Base de datos de análisis de la ficha técnica de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Interpretación: en la tabla y cuadro 5.1.5 se puede evidenciar que el tiempo de servicio más frecuente es el de 11 a 20 años de servicio con 32,6%, de 6 a 10 años con el 22,5%, de 3 a 5 años con el 20,2%, de 1 a 2 años con el 14,6% y más de 21 años con el 10,1%.

z