



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en  
centros y puestos de atención primaria de salud en Lima Norte  
2022

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

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTOR:**

Egusquiza Criado, Mario Alberto (orcid.org/0000-0003-0035-7483)

**ASESOR:**

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

**CO-ASESOR**

Mg. Alberca Teves, Gustavo Javier (orcid.org/0000-0002-4872-6105)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA-PERÚ**

**2023**

**Dedicatoria:**

A toda mi familia, mi esposa y mis  
hijos

**Agradecimiento:**

A dios que me guía.

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento:.....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de Tablas.....	v
Índice de Figuras .....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Variables y operacionalización .....	13
3.3. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis .....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	15
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Método de análisis de datos .....	18
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES .....	34
REFERENCIAS .....	35
ANEXOS.....	42

## **Índice de tablas**

Tabla 1: Matriz de Operacionalización de Variable: Habilidades Gerenciales

Tabla 2: Matriz de Operacionalización de Variable: Desempeño Laboral

Tabla 3: Matriz de Consistencia

Tabla 4: Validez del Instrumento

## **Índice de figuras**

Figura 1: Esquema del diseño de investigación

Figura 2: Habilidades Gerenciales de la Gestión administrativa

## Resumen

El estudio propuso como objetivo establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los centros y puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.

El método empleó una investigación de tipo básica, de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, en el tiempo transversal, con la participación de 71 gestores de salud, se utilizaron dos cuestionarios para medir las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, en el análisis estadístico para relacionar las variables se usó el coeficiente de correlación de Spearman, con una significancia del 5%.

Los resultados demostraron que la mayoría de los gestores 43.7% tuvo buenas habilidades gerenciales, también en la dimensión técnicas, 42.3% en habilidades interpersonales y 43.7% en conceptuales, en el desempeño laboral 46.5% fue alto; también hubo correlación  $Rho = 0.868$  positiva y alta entre las habilidades gerenciales con desempeño laboral, y con las dimensiones técnicas, interpersonales y conceptuales con correlaciones ( $Rho = 0.783; 0.832; 0.858$ ). Las conclusiones demostraron que existió relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño en los gestores de los centros y puestos de atención primaria de salud; asimismo, entre los componentes habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales con el desempeño laboral en los trabajadores.

**Palabras clave:** Habilidades, gerenciales, técnicas, interpersonales, conceptuales, desempeño laboral.

## **Abstract**

The objective of the study was to establish the relationship between managerial skills and the job performance of the manager in the Lima Norte 2022 primary health care centers and posts.

The method used a basic type of research, with a quantitative approach, with a non-experimental, correlational design, in cross-sectional time, with the participation of 71 health managers, two questionnaires were used to measure managerial skills and job performance, in the statistical analysis to relate the variables, Spearman's correlation coefficient was used, with a significance of 5%.

The results showed that the majority of managers 43.7% had good managerial skills, also in the technical dimension, 42.3% in interpersonal skills and 43.7% in conceptual, in job performance 46.5% was high; There was also a positive and high correlation  $Rho = 0.868$  between managerial skills with job performance, and with the technical, interpersonal and conceptual dimensions with correlations ( $Rho=0.783$ ;  $0.832$ ;  $0.858$ ). The conclusions showed that there was a significant relationship between managerial skills and performance in managers of primary health care centers and posts; likewise, among the components technical, interpersonal and conceptual skills with work performance in workers.

**Keywords:** Skills, managerial, technical, interpersonal, conceptual, job performance.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se mueven a un ritmo muy acelerado al tratar de dar cumplimiento a los desafíos y metas acorde a modelos de competitividad y globalización, fijándose en nuevos modelos administrativos gerenciales que conduzcan a un perfil idóneo que justifique la productividad (Chávez, 2018). En ese sentido, el colaborador o gerente no solo debería contar con una formación profesional, sino también con una experiencia curricular amplia, lo que se exige hoy en día, es que posea las habilidades gerenciales para gestionar, y que estas sean plasmadas en sus procesos funcionales y metas programadas por la institución para el real cumplimiento de los objetivos trazados (Sixto, 2020).

En el ámbito internacional la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a través del informe mundial reporta que en los años 2020 a 2023 la pandemia de COVID-19 y después, cuando la economía mundial empezaba a recuperarse de esa crisis, al aumento mundial de la inflación, la crisis del costo de la vida se suma a las importantes pérdidas de masa salarial soportadas por los trabajadores y sus familias durante la crisis de la COVID-19, la falta de respuestas de política adecuadas, en un futuro próximo podríamos presenciar una profunda erosión de los ingresos reales de los trabajadores y sus familias junto a un aumento de las desigualdades, lo que lastraría la recuperación económica y posiblemente avivaría aún más el malestar social. Un estudio realizado por Burgos (2018) en Colombia demostró que los trabajadores del ámbito de la salud a pesar de contar con las competencias administrativas tuvieron un desempeño deficiente en promedio 2.56 en sus actividades funcionales en la institución.

En nuestro país se ha reportado la situación técnica profesional de los recursos humanos en el personal que labora en el campo de la salud, es así que en la DIRIS Lima Norte, que solo el 52% cuenta con condición de nombramiento, por Contrato Administrativo de Servicios y por Locación de Servicios representan el 29% (POI 2021), esta condición ha generado la inconsistencia de la organización genera que los recursos humanos no tenga una estabilidad en la continuidad de fortalecer sus habilidades en la mejora de la atención, limitando así su el progreso de su desempeño laboral, y el desarrollo de sus competencias. En tanto, un estudio realizado en una institución de salud del estado, informo que la percepción del usuario debilita el desempeño como lo muestra la gestión del recurso humano en

las redes integradas de Lima Norte, donde el 67% del recurso humano solo alcanza moderadamente una calidad del servicio en su desempeño (Paniagua, 2021). Por su parte Reyes (2019) considero que, debido a la identificación de los problemas de una institución, se sugiere mejorar las decisiones institucionales y gerenciales, implementándose programas de capacitación que fortalezcan el éxito de la organización (Reyes, 2019).

El problema se acrecienta con el hecho de que los colaboradores del sector público, en su mayoría señalan que la problemática que existe, es debido a la mala gestión apoyado en la falta de compromiso en un 64% muchas veces debido a la falta de herramientas y condiciones del propio recurso humano o del entorno laboral; mermando las habilidades gerenciales, agravando más el problema, ya que las organizaciones públicas locales encaran dos grandes problemas, y es prioritario darle una solución. En primer lugar, el grado deficiente de desempeño, así como también la debilidad en sus habilidades gerenciales son razones que justifican que debe haber liderazgo en las personas que gerencian, y que ellos a su vez cuenten con herramientas para lograr vencer estas dificultades (Jara, 2021).

Todavía dentro de las instituciones aún existe algunas deficiencias al administrar la cartera de servicio que ofrecen al usuario, y en ocasiones se viene observando, acciones y comportamiento de los trabajadores que dicen mucho de su desempeño; generando una gestión deficiente, reflejando inconvenientes en la administración de los bienes y materiales requeridos, en las competencias profesionales ineficientes y en las carencias de los suministros de medicamentos, mermando así la salud pública (Castro, 2020).

Ante tales circunstancias, la Dirección de la Red Integrada de Salud-DIRIS durante su funcionamiento en el año 2022 ha sufrido por diversas complicaciones estructurales institucionales, esto debido a situaciones de cambios en su dirección gerencial, procesos de nombramiento realizados por amistad o por política, desestimando totalmente a lo requerido por perfil y competencias para un puesto, contribuyendo con todo ello a limitar el crecimiento de dicha organización y en las sedes clínicas que se encuentran a su cargo; cabe resaltar que las DIRIS, como órganos del Estado, administran la atención primaria de salud, por ende, deben tener en cuenta que la información y la comunicación, información reportado en medios escritos nacionales (Diario Gestión, 2020).

Por lo tanto, la formulación del problema se orienta a encontrar ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en la atención primaria de salud en los establecimientos del primer nivel de la Dirección de Salud-Lima Norte 2022? Los problemas específicos se plantearon las siguientes interrogantes: ¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022?, ¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022?, y ¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en la efectividad de la atención primaria de salud en los Centros y Puestos Lima Norte 2022?.

El estudio se justifica porque amplió el conocimiento teórico científico sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral analizados por estereotipos que los explican. Respecto a la importancia del método, se ubicó en las variables de la búsqueda científica, al examinar los fenómenos relativos al estudio, por eso se propuso la interacción entre los componentes (problemas, objetivos e hipótesis) con los que se realizó procedimientos para el uso debido del instrumento en el resumen de información para su respectivo análisis. El fundamento que concuerda con la información recabada, es crear un diagnóstico y después plantear métodos de intervención, que sean capaces de perfeccionar la mejora continua de las habilidades gerenciales en la organización.

De esta manera se planteó el objetivo general: Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022; y sus objetivos específicos son: Establecer la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022. Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022. Y establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.

En cuanto a la hipótesis de la investigación se formuló de la siguiente forma en la hipótesis general: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención

primaria de salud Lima Norte 2022. Y sus hipótesis específicas son: Existe relación significativa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022. Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022. Y existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Tomando en cuenta los estudios internacionales diversos autores reportan el análisis de las variables en poblaciones similares, es así, Lojan et al. (2022) en Ecuador, concluye, los gerentes son capaces que identifiquen un tiempo oportuno de aplicar permanentemente una de estas habilidades y dar cumplimiento a los objetivos de dicha organización, en ese sentido, son esenciales el planeamiento estratégico, liderazgo, comunicación apropiada, determinación y motivación, capacidades esenciales de desarrollo del gerente de varias organizaciones sanitarias necesarias para el éxito en su gestión. La asertividad comunicacional, en un 89% asegura el flujo adecuado de las acciones con una toma de decisiones oportunas y de calidad. Así mismo Hidalgo (2021), en su estudio realizado en Ecuador, concluye a partir de los resultados de que muchas capacidades de gerencia son determinadas de manera efectiva y con alta significancia sobre la satisfacción del trabajador ( $\rho=0,662$ ,  $p=0,000$ ,  $R^2=44\%$ ) de enfermería.

También se observa, relación positiva y de gran consideración a las habilidades de tipo gerencial y la satisfacción del trabajador de enfermería. Vemos también en el estudio de Orihuela et al. (2021), en Bolivia; que concluye que hay predominio de en las competencias de tipo gerencial cuando se gestiona el cambio del personal. En relación a la dimensión de la variable competencia gerencial, finaliza, las aptitudes genéricas tienen influencia sobre la administración al reemplazo de los trabajadores en el 37,6%. También se puede observar en las competencias del trabajador tienen predominio al reemplazo de los trabajadores.

Igualmente, Erazo (2021) en Colombia, concluye que la información obtenida sobre la aplicación de las herramientas en los directivos del Centro de Estudios Andino S.A.S del Municipio de La Unión Nariño se observó que tienen habilidades de tipo gerencial, muchos con un óptimo desempeño y en algunos que necesitan estrategias para el mejoramiento de los mismos; con un cumplimiento del 79.2% en las habilidades esenciales y un promedio de nota final de 3.9 /5.0 respectivamente, observándose un nivel de cumplimiento aceptable, requiriéndose mejorar las habilidades directivas acerca de la toma de decisiones, liderazgo y motivación a los trabajadores, generando así una respuesta real en la obtención de las finalidades de la organización.

Por otro lado, Jaramillo et al. (2020) en Colombia, concluye, en las organizaciones de salud se ha tenido en cuenta una dedicación exclusiva al paciente, siendo en promedio, que han abandonado el bienestar, compromiso y satisfacción del talento humano como elemento de desempeño organizacional. Se brinda como una recomendación implementar y desarrollar estrategias en los trabajadores de enfermería, que causen un impacto de forma eficaz en la calidad de atención del paciente, la seguridad y los resultados considerados por la gerencia en un 84%. Así también Salazar et al. (2018) en Colombia, concluye, las capacidades de gerencia con el rendimiento del trabajador tienen una estrecha relación, mostrando altos niveles en un 80%, se observó también resultados similares.

Se diagnosticaron dentro del tipo de habilidades de gerencia en la investigación como la toma de decisiones, el trabajo grupal, el liderazgo, la resolución de conflictos, la capacidad de negociar, la comunicación, el comportamiento ante la motivación y el cambio, las conclusiones muestran que un gran conjunto de dirigentes lo adquirieron dado a los requerimientos de instrucción educativa en un tercer grado, a la vez que en los niveles medios y bajos se encontraban entre el 15 al 20%, componiendo en el conjunto de interacción que necesita habilidades excelentes en sus dirigentes dado a que según ellos se logrará el éxito o fracaso de las instituciones. Cabe resaltar que Rodríguez et al. (2018), en Ecuador que concluye la importancia de contar con gerentes competentes conduciendo los organismos de salud en el país; planificando, organizando, dirigiendo y controlando la gestión y procesos del hospital.

Dichos gerentes, serán brillantes e innovadores en crear ideas, que permitan la participación de otros trabajadores con gran capacidad de gestión. En ese sentido, no es suficiente de los conocimientos técnicos o niveles superiores, sino, que también el de tener y aplicar una gama de habilidades efectivas durante el desarrollo de sus funciones; finalmente, el que gestiona conocerá y aplicará excelentemente la gestión de los servicios médicos con calidad. En los estudios nacionales, Zambrano (2021) en Huancavelica concluyó que presenta una correlación positiva baja 0,236, con la variable competencias de gerencia y

rendimiento del trabajador, en relación a la aceptación de la hipótesis de la investigación.

En tal sentido, la mejor habilidad gerencial, es superior el rendimiento del trabajador en la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Paucará. Así mismo, Cabrera (2020), en Chiclayo, concluye, que presenta una correlación de las variables habilidades de gerencia y el rendimiento del trabajador (correlación: 0.847); así como también, los supervisores del sector de salud resultaron muy eficaces (72.7%) y eficaces (27.3%), excelente (81.1%) y buen (18.2%) rendimiento del trabajador. Demuestra que la dimensión intelectual, la dimensión de las capacidades / habilidades y la dimensión comportamiento, tiene un nivel moderado, medio y alto en el rendimiento del trabajador de los supervisores del área de salud de la Red Ferreñafe.

Además, Sánchez (2021), en Iquitos, concluye que la variable capacidades de gerencia y el rendimiento del trabajador es notable ( $p\_valor=0.000 < 0.05$ ) con un coeficiente  $\rho = 0.620$  mostrando una correlación positiva y moderada, siendo que, a mayor nivel de la habilidad gerencial, mayor nivel es el rendimiento del trabajador. La dimensión habilidad técnica y el desempeño del trabajador es significativa ( $p\_valor=0.000 < 0.05$ ) con un coeficiente  $\rho = 0.397$ , en el cual determina, la correlación entre las variables es positiva, baja y estrechamente directa, siendo que al aumento de la dimensión habilidad técnica se observa un alza significativa de la variable desempeño del trabajador.

Por otro lado, Pucuhuayla (2021), en Huancayo, concluye, el perfil de los trabajadores de enfermería se visibilizo en su mayoría por la clase femenina, en un 75%, se evidenció un 60% en el rango de edad que en su mayoría fue de 30 a 59 años, en cuanto al nivel educativo se visualiza en un 29% que cuenta con especialidad y en un 19% con maestría, por último, los años de práctica del trabajador, de los individuos encuestados se encontraron de 6 a 20 años, en un 65%. El grado de las habilidades de gerencia se presentó con un grado bueno en un 54 %, en la dimensión del planeamiento y la administración presenta un mayor desarrollo en un 49%, encontrándose con un valor de nivel bueno.

En correlación al grado de rendimiento del trabajador se evidenció en un nivel bueno con 53 %, reflejando que los encuestados tienen habilidades de gerencia y un rendimiento dentro del grado bueno. En tal sentido presenta una correlación notable de las variables habilidades de gerencia y el rendimiento del trabajador con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 siendo la correlación buena muy fuerte. Aparte, Zamalloa (2018) en Cusco, concluye, la habilidad gerencial en el trabajador del sector de administración de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte en el año 2018 son positivas en un 46,6% y el rendimiento del trabajadores del sector administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte en el año 2018 es positivo en 70,7%, y por último la habilidad gerencial se relaciona de manera significativa con el rendimiento del trabajador administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte en el año 2018 ( $p < 0,05$ ).

También se analiza a Pari (2019) en Lima, conocer la relación de la competencia gerencial y el desempeño del trabajador en el personal asistencial. La investigación resultó en una correlación directa de las variables; así también se demuestra una correlación moderada de la interacción adecuada, el trabajo grupal con el rendimiento del trabajador y una correlación alta de la relación interpersonal, el liderazgo con el ejercicio del trabajador. En cuanto a las bases teóricas, la variable capacidades de gerencia, según Griffin (2011) serían las “capacidades, destrezas y conocimiento que la persona cuenta al desarrollar labores de coordinación y liderazgo en el cargo de líder o gerente de un conjunto organizacional y laboral” Las habilidades en la mayoría de veces son trascendentes, metódicas, ejecutivas, sistemáticas, interpersonales, creativas, ideales, de gran valor, para tomar acuerdos, de muy buena comunicación, y capacidad temporal.

El administrador tiene características que le permiten tener una conducción y dominio del conjunto laboral. Además, el gerente tiene la habilidad de ser muy comprensivo con el trabajador. Dichas capacidades son parte de un grupo de competencias y saberes con lo que tiene un individuo, permitiéndole desarrollar labores innatas de gestión y liderazgo en una institución. También, se define como las cualidades que son suficientes para que el gerente sea ayudado a desarrollarse



en el entorno del trabajo. Posee la capacidad técnica e intelectual y el talento, guiando a una labor grupal para lograr metas. De hecho, Chiavenatto (2017) entiende como las capacidades requeridas para guiar la vida, como también para poder vincular con otros individuos.

Es calificada como parte de la época de las habituales y repentinos cambios, sin embargo, presenta una ocasión que no cambia ni cambiara nunca, las capacidades fundamentales que se sitúan en el eje de las relaciones interpersonales tanto agradables como buenas. Dichas relaciones son orientadas continuamente por los valores del individuo, siendo estas la confianza y el amor, situándose como los objetivos de las personas. Así mismo, desde otra perspectiva, Madrigal (2017) la capacidad, como la destreza de los individuos en la ejecución de una labor; considerando el ambiente empresarial, considera que las capacidades de gerencia se estiman de acuerdo a la habilidad y comportamiento para la gestión, para realizar decisiones, para solucionar y negociar enigmas; estas representan a las actividades denominadas como de primer nivel en todos los cargos de gerencia de cada organización, tanto privadas como públicas.

Dentro de las habilidades gerenciales identificó Katz et al. (2012), tres tipos de capacidades de gerencia: técnicas, humanas y conceptuales. La importancia relativa en cuanto a las capacidades demostradas con anterioridad es distinta en los diferentes grados del peldaño institucional. Además, la dimensión habilidades conceptuales, según Madrigal (2017), son las capacidades que cuenta toda institución como un todo. En la capacidad dicha está incluida la aptitud, la cual le permite el desciframiento y organización de los pensamientos, las prácticas y los conocimientos, posibilitando instruirse, predecir y organizar, sabiendo el ambiente general externo como interno de la entidad. Estas capacidades nos posibilitan identificar los impedimentos de la organización de manera integral, donde se articula un dominio particular.

En el desarrollo de estas habilidades, el directivo conocerá la organización, la administración, el planeamiento de tipo estratégico, así como conocer y entender el comportamiento del ser humano. Por otro lado, Robbins (2010), define a las habilidades que el gerente debe presentar para definir, solucionar y razonar escenarios difíciles e indefinidos. Debido a estas capacidades analizan a la entidad

de forma integral, las interacciones entre sus campos, individuos, unidades y miran la parte que se sitúa dentro del entorno global. Cabe resaltar que su relevancia es superior a las categorías de gestión altas. El trabajador de un centro o puesto sanitario también debe poseer totalmente estas habilidades y ser apto de comprender lo que necesita la población que acude a los centros de salud en la búsqueda de resolver sus problemas sanitarios.

Así mismo, la dimensión habilidades técnicas determinada según Madrigal (2017) como la capacidad que utiliza para el beneficio de la organización, las relaciones y materias suficientes en la elaboración de los cargos específicos dados, que permitan hacer frente a los enigmas y problemas cotidianos de la organización; por tal motivo, el gerente necesita contar con un perfil profesional idóneo para cubrir el puesto; poniendo en evidencia la experiencia y empatía en el trabajo, ejerciendo las tácticas o en el empleo de grupos y herramientas inherentes al trabajo que desempeña. Por lo tanto, consiste en la experiencia y conocimiento del jefe para liderar las fases de la entidad. Por otro lado, Robbins (2015) la define a su vez como los conocimientos y aptitudes de un campo específico, como en cómputo, manufactura, logística, contabilidad, entre otros.

La relevancia se encuentra por arriba de los grados de gestión, dado a que los gerentes poseen un vínculo directo con los trabajadores que ejecutan las labores de la entidad. Estas capacidades relacionan al saber especializado, a la experiencia que presenta para desarrollar labores que comprenden técnicas; a la sencillez de aplicar instrumentales, técnicas y herramientas propias de la especialidad que posea. Por otro lado, la dimensión capacidades del humano, Madrigal (2017) lo define como las capacidades humanas o personales como a la habilidad para poder trabajar en equipo, de manera colaborativa, con una buena relación y con capacidad para resolver los problemas y necesidades de los colaboradores o para alcanzar las finalidades de la institución.

Esta habilidad impacta en el resto de los colaboradores de la entidad debido a su motivación y de una efectiva guía del grupo laboral para realizar las metas establecidas. Acerca de eso, Robbins (2015) manifiestan, las capacidades individuales consideran que es la capacidad para laborar en grupo, de manera individual como de equipo. En tal sentido, dichas capacidades son importantes que

permite a los jefes tener permanentemente una relación directa con sus colaboradores. Estas presentan a su vez, la motivación, comunicación, dirección, influencia y liderazgo para motivar y desarrollar confianza de los trabajadores. Estas capacidades se realizan en el grado de gestión por este motivo radica su importancia. En cuanto a las cualidades de las capacidades de gerencia (Chiavenatto, 2017)

expresaron que presentan cualidades particulares de las capacidades del gerente como los conductuales, que no son características de preferencias estilísticas o de la personalidad. Los controlables enfocados en el rendimiento de este tipo de aptitud siempre están bajo el dominio del individuo. El proceso, como factible de conservar y acrecentar el rendimiento de los individuos. Las interrelacionadas y se superpone, siendo las capacidades particulares e individuales, alejada de los otros. Y las contradictorias y exageradas, dado que no todas las capacidades conservan una ruta humanista y suave, ni todas son propulsores e indican las rutas.

En cuanto a la variable desempeño laboral, Bateman et al. (2009), lo define como “la eficacia del trabajador que labora dentro de la entidad”, en consecuencia, el rendimiento de los trabajadores, es la mezcla de la eficacia con las consecuencias del comportamiento del trabajo, ambos se agrupan para la obtención de las metas del área; calificando como un buen desempeño laboral. Justamente, Chiavenatto (2017) lo detalló como el comportamiento del trabajador que busca dar cumplimiento a las metas establecidas, estableciendo una táctica individual para lograrlo. Cada empleado es encargado de la realización de sus objetivos individuales, los mismos que dan en tono con las de la institucional en la cual se desempeña.

Así mismo Robbins (2015) considera que el desempeño laboral se plantea desde “La importancia de fijar las metas se activa la conducta y progreso del rendimiento. El mismo creador detalla que el rendimiento integral es mejor cuando se determinan objetivos y fines complicados, de manera contraria pasa cuando los objetivos son sencillos”. De lo mencionado se aprecia que, al hablar del desempeño, concuerda con las soluciones fijadas en la organización, en tal caso del centro de salud, es relevante que cada uno de los trabajadores del grupo

multidisciplinario muestre habilidad y eficacia para obtener positivas soluciones y se logren llevar las coberturas planificadas.

En cuanto a las dimensiones, el logro de metas, de acuerdo a Bateman et al. (2009) puntualiza, el trabajo profesional de manera general está relacionado al cumplimiento de los objetivos y metas de la organización, es la consecuencia de la privación, que se desarrolla con distintos actos, siendo estas personas con las competencias y el conocimiento y del ambiente. Además, la privación que el trabajador aprueba es fruto de su motivación siempre que esta sea fija y mantenga la presión activa hasta la finalización del logro del objetivo. El cumplimiento de las metas de los empleados sanitarios se relaciona directamente con las soluciones de las señales sanitarios y del estudio de estos que hacen que se planteen nuevos objetivos que requieran del colaborador grupal de todos los trabajadores.

Por otra parte, Griffin (2011) señaló que el grado de rendimiento alcanzado, se encuentra en los modelos de triunfo que se tienen en cuenta dentro del planeamiento, los cuales proveen la base de operación y del desarrollo de los fondos correspondientes. Estos aceptan el establecimiento de un rendimiento promedio para tener conocimiento de los plazos o fechas límites para realizar los objetivos y metas. En la dimensión iniciativa, Bateman et al. (2009) “el cumplimiento de roles depende de la capacidad de logro en cumplir las 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”.

El impulso para poder realizar con los colaboradores de parte de los trabajadores, es importante, ya que dado a eso cada trabajador asume una responsabilidad establecida favoreciendo la producción, que contribuirá totalmente de manera favorable para la entidad. En relación Chivanatto (2017) manifestó que todos y cada uno de los integrantes de la institución deben cumplir con los cargos y compromisos negociados al tiempo de iniciar un vínculo de trabajo; las que a su vez deberían estar registradas y numeradas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), la presentación de los colaboradores.

### III. METODOLOGÍA

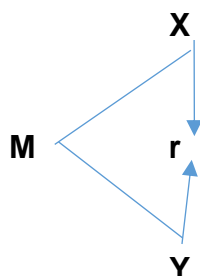
#### a. Tipo y diseño de investigación

Para la secuencia de la exploración se tomó en cuenta el tipo de investigación básica, que estableció a través de los recursos teóricos el análisis de los fenómenos organizacionales en una población.

También es cuantitativo, considerando el análisis numérico para establecer las hipótesis y posterior contraste estadístico con argumentos teóricos y empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

El diseño de la investigación es no experimental, de tipo transversal y, correlacional, que consistió en relacionar las variables en condiciones particulares en un mismo tiempo.

Diseño específico: Correlacional



En donde:

**M**= Gestores de los Centros y Puestos de atención primaria de salud

X = Habilidades gerenciales

Y = Desempeño laboral

r = Índice de correlación

#### b. Variables y operacionalización

Definiciones conceptuales.

Las habilidades gerenciales:

Griffin (2011) definió las habilidades gerenciales como las capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación con el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización

#### Desempeño Laboral

Palaci (2005) define al desempeño laboral como el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conceptuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo.

#### Definición Operacional

##### Habilidades Gerenciales:

Son los principales elementos de la personalidad del gestor, mostrando las adecuadas capacidades y destrezas que los gerentes ponen en práctica obteniendo buenos resultados. Existen 3 tipos de habilidades para el desempeño exitoso del gestor: habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales.

#### Desempeño Laboral

El adecuado desempeño laboral se mide a través de: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo y disciplina laboral; los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización de los establecimientos de salud.

### **c. Población, muestra y muestreo, unidad de análisis**

#### **Población**

Fueron el total de trabajadores asistenciales y administrativos de centros y puestos de salud de Lima Norte, 6,794, de los cuales 2,807 (41.32%) son nombrados, 2,652 (39.03%) son por contrato administrativo de servicios (CAS) (POI 2021).

#### **Criterios de inclusión**

Trabajador nombrado o contratado en Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte.

Trabajador que es parte de la planilla institucional.

Que manifieste su aceptación y deseo de participar como parte de las unidades de

análisis del estudio.

### **Criterios de exclusión**

Que no sean personal nombrado o contratado de los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte.

Que no esté registrado en el parte de asistencia de la institución.

Que no acepte participar como parte de las unidades de análisis del estudio.

### **Muestra**

Es una porción representativa de la población Otzen et al. (2017). Los participantes fueron 70 gestores de la atención primaria en los Centros y Puestos de Lima Norte AF 2022.

### **Muestreo**

Se determinó mediante muestreo no probabilístico, por conveniencia. Este tipo de muestreo agrupa a los elementos accesibles que reúnan los criterios de inclusión, a los cuales el investigador puede acceder con facilidad para recoger información Otzen et al (2017).

**Unidad de Análisis:** gestores en atención primaria en la zona Lima Norte.

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

La investigación aplicó la técnica de la encuesta, según Córdova (2018) una encuesta es una herramienta de investigación descriptiva que especifica las preguntas que se plantean en la investigación. Por eso se recolecta la información para ayudar a dar respuesta a la hipótesis propuesta.

Para medir las variables de estudio se utilizó íntegramente los cuestionarios. El cuestionario de habilidades gerenciales consta de 20 ítems divididos en tres dimensiones: Habilidades técnicas (4 ítems) habilidades interpersonales (10 ítems) y habilidades conceptuales (6 ítems). Para medir la variable desempeño laboral el cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Cumplimiento

de objetivos y tareas (5 ítems), cooperación y trabajo en equipo (5 ítems) disciplina laboral (5 ítems) y superación laboral (5 ítems)

### **Variable 1: Habilidades Gerenciales**

Ficha Técnica de Cuestionario de Habilidades Gerenciales

Autor: Basado en Katz, R. (1955). Habilidades de un administrador efectivo. Primera edición. Harvard Business Review. Massachusetts, Estados Unidos.

Año: 2014

Descripción:

Objetivo: Determinar el nivel de habilidades gerenciales en el personal de salud.

Dimensiones: Habilidades técnicas (1-4), habilidades interpersonales (5-14) y habilidades conceptuales (15-20)

Número de ítems: 20, con respuestas tipo Likert.

Aplicación: directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Escala de medición: Tipo likert, de nunca (1) a siempre (5)

### **Variable 2 desempeño Laboral**

Ficha Técnica del Cuestionario de desempeño Laboral.

Autor: Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill.

Año: 2011

Descripción:

Objetivo: Determinar el nivel de desempeño laboral del personal de salud.

Dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas (1-5), Cooperación y trabajo en equipo (6-10), Disciplina laboral (11-15) y Superación personal (16-20)

Número de ítems: 20, con respuestas tipo Likert.

Aplicación: directa.

Tiempo de administración: 30 minutos.

Escala de medición: tipo likert, Total desacuerdo (1) hasta Total acuerdo (5)

### **Descripción:**

Para medir la variable desempeño laboral se utilizó el cuestionario consta de 20 ítems distribuidos en cuatro dimensiones: Cumplimiento de objetivos y tareas (5



ítems), cooperación y trabajo en equipo (5 ítems) disciplina laboral (5 ítems) y superación laboral (5 ítems), adaptado por Aliaga en nuestro país en el año 2011.

### **Validación:**

Los instrumentos fueron validados por 3 jueces expertos especialistas con grados académicos de doctor y maestría, siendo los resultados los siguientes:

Tabla1

#### *Validación de jueces expertos*

<b>Expertos</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Claridad</b>
Dr. Moisés Apolaya Segura	100%	100%	100%
Mg. Keyko Milagritos Rodas Simbron	100%	100%	100%
Mg. César Eguía Elias	100%	100%	100%

Nota: Validación de instrumentos por jueces expertos.

Fuente: Elaboración propia.

Los resultados indicaron que las pruebas tuvieron una validez de contenido; en tanto, de la prueba piloto realizada a una muestra de gestores de salud, y de los puntajes se desarrolló el análisis de confiabilidad, encontrándose valores de coeficiente de correlación de Alfa de Cronbach en la variable 1 0.993 y en la variable 2 desempeño laboral de  $\alpha=0.995$  (Ver anexo 5), los valores que se obtuvieron demuestran que las herramientas tienen una alta confiabilidad requerida para la aplicación en la investigación.

### **e. Procedimientos**

Para realizar la investigación, se procedió con la presentación de la solicitud de permiso al gerente de la entidad para que se apliquen las herramientas para el trabajo. Una vez obtenido el permiso, se realizó la encuesta a través de una encuesta digital, utilizando un formulario de Google, incluyendo la confirmación de la participación voluntaria del trabajador. Los datos se almacenaron en la misma aplicación en la hoja de cálculo del programa para su posterior análisis.

#### **f. Método de análisis de datos**

Tomando como método para analizar los datos numéricos se puso en práctica las formas de estadística descriptiva e inferencial, considerando como herramientas tecnológicas los programas matemáticos Excel v. 2016 y SPSS v. 28, luego los resultados se presentaron en tabla y figura con la frecuencia y porcentaje respectivos de las características predominantes de los participantes.

Asimismo, se usó la estadística inferencial, se aplicó la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnov para  $n > 50$  encontrando una distribución no normal de los datos, en consecuencia, se sugirió para relacionar las variables la aplicación del coeficiente de correlación Rho Spearman, con una significancia del 5% (Eguía, 2020).

#### **g. Aspectos éticos**

Se cumplió con los principios generales de la Declaración de Helsinki. Los principios del estudio se enfocaron en la autonomía, brindando la información de los objetivos y beneficios mediante un consentimiento informado con participación voluntaria, respetando su privacidad y manteniendo en reserva los datos que se recopilará en el desarrollo explícito del estudio (Hagenfortt, 2020). En el contenido se tomó en cuenta los lineamientos de redacción de Asociación de Psicología Americana "APA" en el caso del respeto a los autores y de la inclusión en las referencias extraídas (American Psychological Association, 2020).

## IV. RESULTADOS

### 1.1. Descriptiva

**Tabla 2**

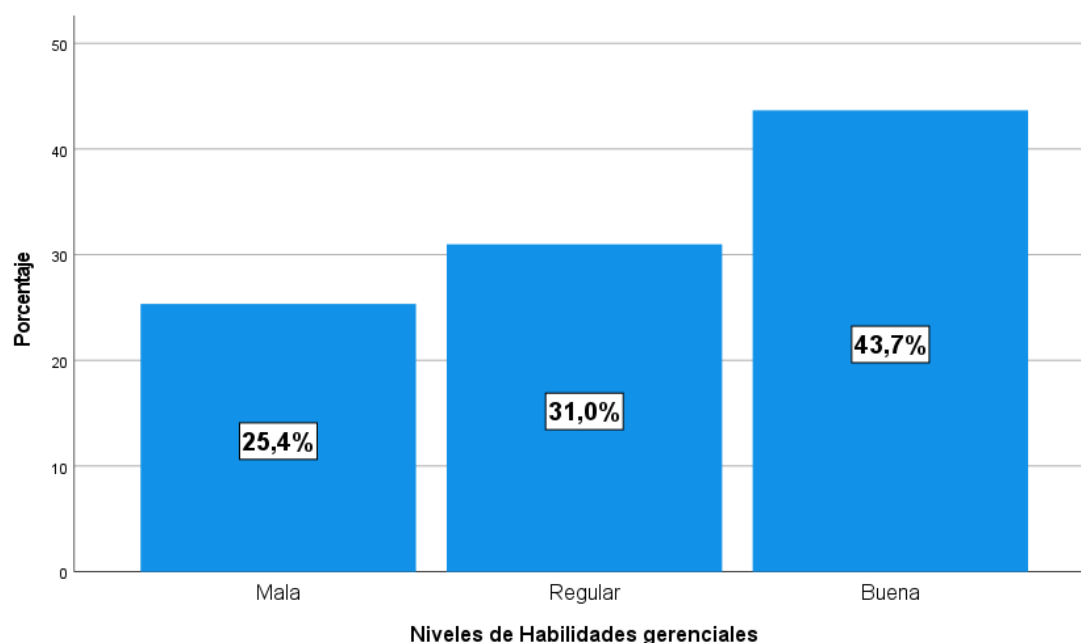
*Niveles de Habilidades gerenciales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	25,4
Regular	22	31,0
Buena	31	43,7
Total	71	100,0

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

*Figura 1. Niveles de habilidades gerenciales*



Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Según los datos encontrados el 43.7% participantes gestores de salud se ubicaron en un nivel bueno, seguidamente el 31.0% en la categoría regular, mientras que otro grupo 25.4% en un nivel malo en la habilidad técnica.

**Tabla 3**

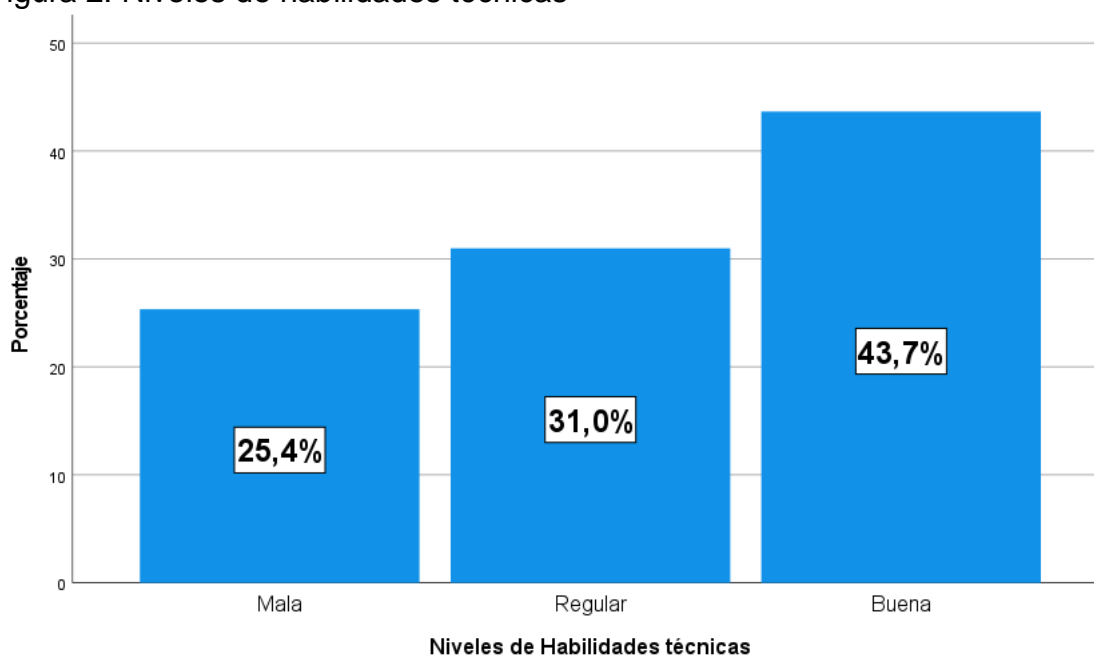
*Niveles de Habilidades técnicas*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	18	25,4
Regular	22	31,0
Buena	31	43,7
Total	71	100,0

Nota: Cuestionario de habilidades técnicas aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Niveles de habilidades técnicas



Nota: Cuestionario de habilidades técnicas aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

En los resultados de las habilidades técnicas se observaron en los participantes la mayoría 43.7% en un nivel bueno, mientras que el 31.0% se posicionaron en la categoría regular, y finalmente el 25.4% se ubicaron el nivel malo.

**Tabla 4**

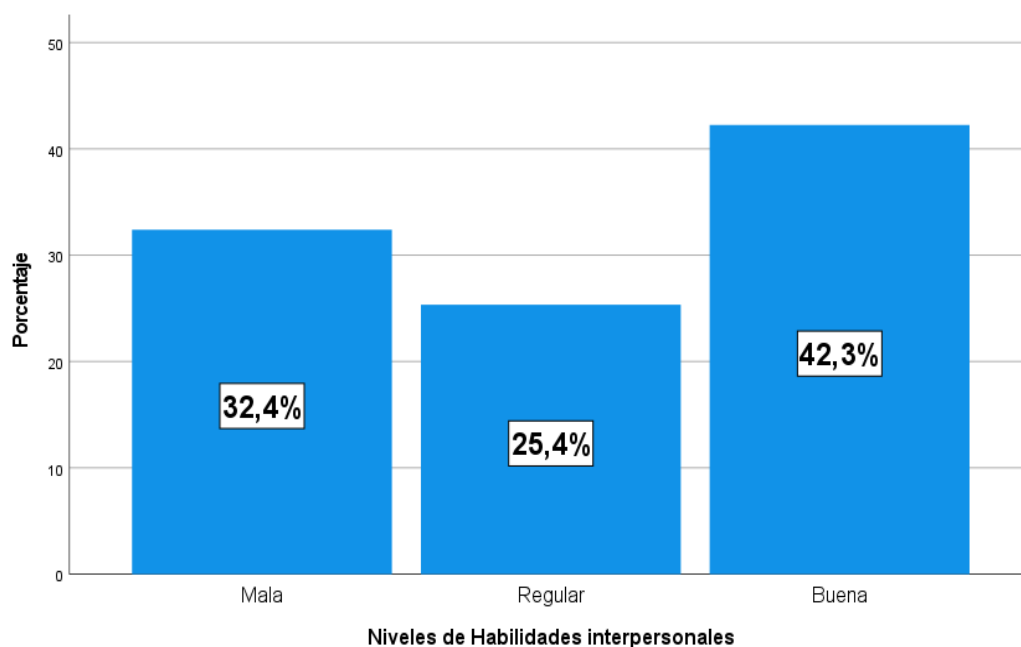
*Niveles de Habilidades interpersonales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	23	32,4
Regular	18	25,4
Buena	30	42,3
Total	71	100,0

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

*Figura 3. Niveles de habilidades interpersonales*



Nota: Cuestionario de habilidades interpersonales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

De los datos encontrado de los gestores de salud la mayoría en las habilidades interpersonales el 42.3% se ubicaron el nivel bueno, seguidamente el 25.4% en la categoría regular y finalmente el 32.4% en el nivel malo.

**Tabla 5**

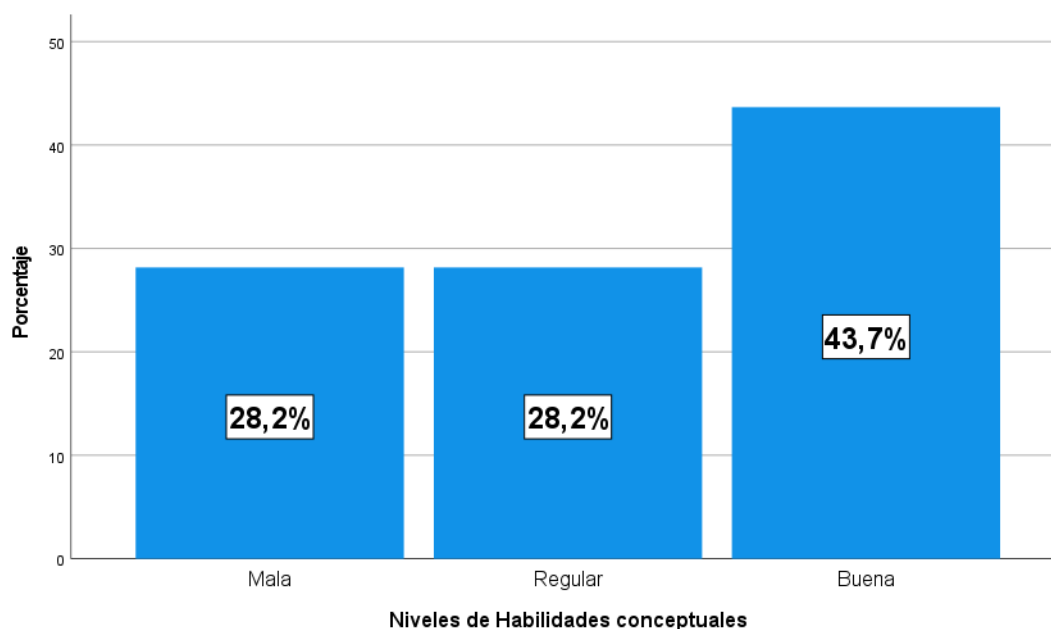
*Niveles de Habilidades conceptuales*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Mala	20	28,2
Regular	20	28,2
Buena	31	43,7
Total	71	100,0

Nota: Cuestionario de habilidades conceptuales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

*Figura 4. Niveles de habilidades conceptuales*



Nota: Cuestionario de habilidades conceptuales aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Según los datos observados como resultados en los gestores de salud en donde la mayoría 43.7% se ubicaron en un nivel bueno en el desarrollo de habilidades conceptuales, mientras que el 28.2% demostraron un nivel regular y el 28.2% en el nivel malo de las habilidades conceptuales.

**Tabla 6**

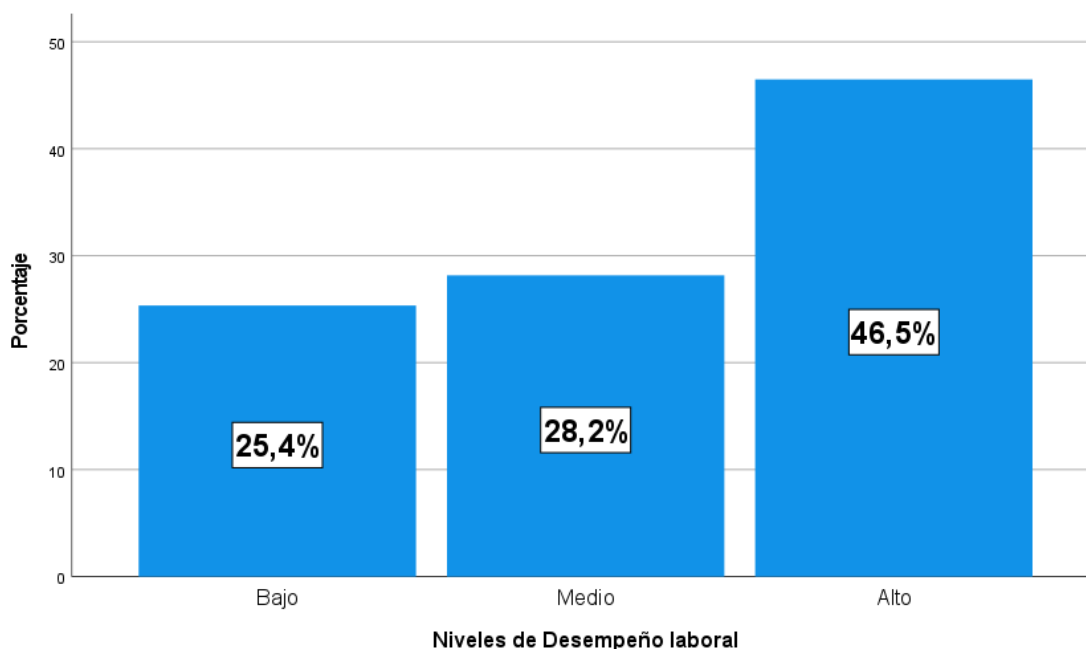
*Niveles de Desempeño laboral*

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	25,4
Medio	20	28,2
Alto	33	46,5
Total	71	100,0

Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

*Figura 5. Niveles de desempeño laboral*



Nota: Cuestionario de desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

En los datos registrados se evidencia el nivel en los gestores de salud el 46.5% se ubicaron en el nivel alto de desempeño laboral, mientras que el 28.2% en la categoría media, y finalmente el 25.4% en un nivel bajo.

**Tabla 7***Distribución de los datos de las variables*

	Valores	KS	
		n	p
Habilidades gerenciales	,227	71	<,001
Habilidades técnicas	,196	71	<,001
Habilidades interpersonales	,247	71	<,001
Habilidades conceptuales	,233	71	<,001
Desempeño laboral	,231	71	<,001
Cumplimiento de objetivos y tareas	,238	71	<,001
Cooperación y trabajo en equipo	,238	71	<,001
Disciplina laboral	,278	71	<,001
Superación laboral	,276	71	<,001

Nota: Cuestionario de Kolmogorov-Smirnov aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Puntajes de los cuestionarios de habilidades gerenciales y desempeño laboral.

En cuanto al test de normalidad de Kolmogorov Smirnov  $n > 50$  se destacó valores menores a  $p < 0.05$ , considerando una distribución no normal o no paramétrica de los datos, por lo tanto, se sugiere para la relación de las variables la utilización del coeficiente de correlación de Spearman.

## 1.2. Contraste de hipótesis

En cuanto a la estadística inferencial los datos serán analizados en el software SPSS 28 utilizándose para el contraste de las hipótesis la siguiente regla estadística, en donde el “p” si es mayor al 5% se acepta la  $H_0$ , y por el contrario si es menor e igual al 0.05 se rechazaría la  $H_0$ .



**Tabla 8***Relación de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,868**
Spearman	gerenciales	Sig. (bilateral)	<,001
			N
			71

Nota: Puntajes de los Cuestionario de habilidades gerenciales y el desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

De los resultados del coeficiente de Spearman podemos observar que un nivel de significancia  $p=0.001 < 0.05$ , estableciendo que existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral. De la misma manera, la correlación  $Rho=0.868$  tuvo una tendencia positiva y grado alto.

**Tabla 9***Relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,783**
Spearman	técnicas	Sig. (bilateral)	<,001
			N
			71

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales y el desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

De los resultados del coeficiente de Spearman se obtuvo un nivel de significancia  $p=.001 < 0.05$ , en consecuencia, existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral. De la misma forma, la correlación  $Rho=0.783$  demostró una tendencia positiva y magnitud alta.

**Tabla 10***Relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,832**
Spearman	interpersonales	Sig. (bilateral)	<,001
			N
			71

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales y el desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados del coeficiente de Spearman se encontró un nivel de significancia  $p=0.001$ , en consecuencia, existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desempleo laboral. En tanto, la correlación  $Rho=0.832$  tuvo una tendencia positiva y una magnitud alta.

**Tabla 11***Relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral*

			Desempeño laboral
Rho de	Habilidades	Coeficiente de correlación	,858**
Spearman	conceptuales	Sig. (bilateral)	<,001
			N
			71

Nota: Cuestionario de habilidades gerenciales y el desempeño laboral aplicados a gestores de centros y puestos de atención primaria en Lima Norte, 2022.

Fuente: Elaboración propia.

En los resultados del coeficiente de Spearman se encontró un nivel de significancia  $p=0.001 < 0.05$ , en consecuencia, existe relación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral. De la manera, la correlación  $Rho=0.858$  tuvo una tendencia positiva y magnitud alta.

## V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se planteó como objetivo establecer la relación entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en los centros y puestos de atención primaria de salud Lima Norte, 2022. En ese sentido, se confirmó en el contraste de la hipótesis general la significancia entre las variables expuestas con un valor de  $p < 0.05$ , además, de un coeficiente de correlación  $Rho = 0.868$  que indicaría una tendencia positiva y alta en los puntajes, es decir a mayores habilidades gerenciales desarrolladas mejor será el desempeño laboral en los participantes de las sedes clínicas de la zona norte de la capital. De acuerdo a lo destacado anteriormente se incide, que el grupo de trabajadores técnicos profesionales ponen en énfasis sus habilidades gerenciales y conocimientos tecnológicos para realizar tareas de planificación y organizaciones estratégicas como gestores de salud para liderar actividades administrativas sanitarias, y que de cierta manera incide en el logro de los objetivos de desempeño esperados por la institución de salud de la sede norte de Lima Metropolitana.

Los datos encontrados concuerdan con el estudio realizado por Zambrano (2021) destacando la relación significativa de las habilidades gerenciales con el desempeño de los gestores de salud. Asimismo, Sánchez (2021) sostuvo en su investigación que las habilidades gerenciales de los gestores de salud se relacionaban con el desempeño de las diversas funciones asistenciales y administrativas. De la misma manera, Pucuhuayla (2021) demostró en un grupo de trabajadores de salud que las habilidades gerenciales estaban relacionadas con el desempeño que realizaban en las actividades funcionales administrativas sanitarias. Por su parte, Salazar et al. (2018) que demostró que las competencias gerenciales se asociaban directamente con el desempeño del trabajador de una institución. De igual modo, la investigación desarrollada por Zambrano (2021) encontró que las habilidades en una muestra de trabajadores para gerenciar se relacionaban directamente y significativamente con el posterior desempeño brindado en los servicios de salud que ofrece la institución a los usuarios diariamente. También Jaramillo et al. (2020), informó que los colaboradores de la salud ante las demandas de los usuarios ponen en práctica sus estrategias

para gestionar su talento para el servicio de calidad y que sería un elemento importante en el desempeño demostrado.

En cuanto a los datos descriptivos de las variables de investigación se precisan en los encuestados gestores que sus habilidades gerenciales se manifiestan en mayor proporción de manera adecuada al 43.7%, luego el 31.0% regular, y una cuarta parte 25.4% asignados en un nivel malo. Por otro lado, en el desempeño laboral se orientó los resultados a niveles altos 46.5%, luego el 28.2% se establecieron en un nivel medio, mientras que el 25.4% alcanzo niveles bajos. Los anteriores datos coinciden con lo destacado por Pucuhuayla (2021) precisando que el 54% de los trabajadores poseían habilidades gerenciales adecuados para ejecutar sus acciones administrativas sanitarias. En la teoría se destaca, que, en la actualidad es crucial que los trabajadores en diversos ámbitos tengan la visión gerencial hacia sus actividades y que contemple los modelos modernos administrativos que estén acorde a actividades competitivas y dentro del contexto de globalización que se requiere en estos tiempos (Chávez, 2018).

Por otro lado, es importante señalar que los datos anteriores detallados en la investigación difieren en cierto grado al estudio realizado por Burgos en el año 2018 en la ciudad de Bogotá en Colombia concluyo que las habilidades administrativas gerenciales en trabajadores de salud se demostraron preocupantemente en niveles bajos, asimismo, el desempeño funcional con la labor que desarrollaban fueron también deficientes en la institución sanitaria. En tanto, lo encontrado en el estudio de Paniagua (2021) destacaría que una proporción de 67% de trabajadores de redes de salud de Lima Norte puntajes moderados hacia la calidad de los servicios sanitarios al usuario, siendo una condición que afectaría el desempeño que realizan permanentemente en sus sedes.

Con respecto, al objetivo específico 1 establecer la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor, se confirmó la relación entre la dimensión y la variable con una significancia menor al 5% con una correlación positiva y alta  $Rho=0.783$ , en ese sentido, a mayores habilidades técnicas mejor será el desempeño laboral de los gestores de salud. De lo anterior,

podemos explicar que los participantes gestores realizan actividades administrativas de salud mediante habilidades técnicas enfocados al conocimiento de las funciones asignadas, asimismo, del manejo de herramientas tecnológicas que aplican para la factibilidad de sus tareas y proyectos propuestos por la institución de salud.

El resultado del estudio encontrado es similar a lo destacado en la investigación de Sánchez (2021) relacionando significativamente las habilidades técnicas de los trabajadores de salud con el desempeño obtenido del grupo en las actividades sanitarias en sus sedes clínicas. De igual modo, Cabrera (2020) demostró en un grupo de gestores de la salud competencias gerenciales asociadas a los resultados obtenidos de las tareas asignadas, y que fueron parte del desempeño en los servicios sanitarios.

Cabe indicar que en la dimensión técnicas se identificó niveles buenos en sus habilidades gestoras con una proporción de 43.7%, también se destaca que otro porcentaje del 31.0% se enfocaría a niveles técnicas regulares, y el 25.4% de los participantes alcanzaron niveles deficientes el componente estratégico técnico para cumplir con las asignaciones establecidas por la organización. Dato parecido a lo encontrado por Sánchez (2021) demostrando que las habilidades técnicas se incrementaron porcentualmente en consecuencia también el desempeño del trabajador de salud.

Es así, que también los datos son contrarios a lo reportado por el POI en el año 2021 estableciendo que los trabajadores administrativos de salud que pertenecen a la sede de la DIRIS de la zona del norte de la ciudad de Lima un alto porcentaje 52% poseen condiciones técnicas deficientes en sus funciones establecidos en los lineamientos laborales del puesto de trabajo y acorde a lo asignado por la institución, asimismo, repercutiría significativamente en el desempeño hacia los usuarios que requieren de los servicios clínicos de atención en sus centros de salud.

Asimismo, Jara (2021) concluyo en su investigación que el 64% de los trabajadores que se desempeñan en el ámbito de la salud en centros de atención sanitaria demuestran una falta de manejo de herramientas para la realización de tareas técnicas generando problemas para gestionar la solución inmediata de

trámites administrativos hacia el usuario, condiciones que afectarían gravemente el rendimiento productivo de los colaboradores y de las áreas responsables de las acciones. En tanto, Castro (2020) explica que esta situación de gestión deficiente en los ámbitos sanitarios se refleja en la práctica profesional del trabajador de salud en donde es evidente las negligencias para la administración de materiales y bienes para los usuarios, además, de las carencias de medicamentos y citas para los usuarios pacientes y la población que lo requiere prioritariamente.

De igual manera, se planteó el objetivo 2 en establecer la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor, en donde en el contraste de hipótesis se demostró una significancia  $p < 0.05$  confirmándose la significancia entre la dimensión y la variable, asimismo, se evidencio una correlación positiva y alta  $Rho = 0.832$ , en donde se infiere que a mayores habilidades interpersonales mejor será el desempeño laboral en los gestores de la salud de las sedes de atención pública. En ese sentido, los trabajadores gestores de salud desarrollan habilidades para liderar proyectos, motivar a sus equipos de trabajo, se identifica con los objetivos institucionales orientados a mejora de la salud pública, también para fortalecer el trabajo de equipo en acciones programadas, habiendo una constante comunicación entre los gestores que repercute en el desempeño trazado como meta de los servicios o áreas laborales.

Considerando lo anterior, los resultados coinciden con lo encontrado en el estudio de Pari (2019) quién demostró la relación significativa de las habilidades de los trabajadores de salud para interrelacionarse con su desempeño ejercido en las actividades asistenciales. Por su parte, Salazar et al. (2018) sostuvo que las habilidades de liderazgo e interacción comunicacional repercute en el desempeño que obtiene el trabajador en la institución y en consecuencia en la atención de salud hacia el paciente. Asimismo, el estudio realizado por Pari (2019) relaciono las habilidades interpersonales en un grupo de trabajadores asistenciales con el desempeño que alcanza en sus funciones sanitarias.

También los datos descriptivos precisaron que el porcentaje de 42.3% gestores de la salud de las sedes de atención sanitaria pública alcanzaron niveles adecuados en la práctica de habilidades interpersonales, mientras que el 32.4% tuvieron déficit para interactuar entre los compañeros del trabajo, y el 25.4% consideraron que sus habilidades de interacción se desarrollan de manera regular. Al respecto, Lojan et al. (2022) demostró que el 89% de los trabajadores de salud desarrollarían habilidades asertivas comunicacional entre los compañeros de trabajo, esto facilitaba las atenciones eficientes hacia el paciente que lo requería.

Por su parte, Hidalgo (2021) considero que las habilidades para gerenciar de parte del trabajador de salud estaría asociado a factores como las expectativas de satisfacción en la función que realizan en su centro de trabajo, y que generaría resultados positivos en labor hacia los usuarios. De la misma manera, Orihuela et al. (2021) precisaron en su estudio que las competencias laborales entre los colaboradores sanitarios se orientan a las decisiones de cambio como forma de gestión gerencial en una institución de salud.

Por lo que se refiere al objetivo 3 establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor, en la prueba de contraste se confirma la significancia  $p < 0.05$  entre la dimensión de las habilidades gerenciales y la variable del desempeño en el trabajo, de igual modo se destacó una correlación positiva y alta  $Rho = 0.858$ , deduciendo que a mayores habilidades conceptuales mejor será el desempeño laboral. En ese sentido, los participantes en el quehacer diario de sus funciones ponen en práctica sus habilidades para organizar la información, proponer proyectos para mejorar las labores o acciones, plantear soluciones a problemas orientados a gestiones eficientes y precisar decisiones para las acciones de mejora en la institución de salud en la zona de norte de Lima.

Los datos encontrados de cierta manera coinciden con la investigación desarrollada por Cabrera (2020) precisando que las habilidades gerenciados de tipo conceptual de los trabajadores de salud se relacionaban con el desempeño que realizan en las labores administrativas sanitarias. En otra perspectiva de la literatura teórica, Sixto (2020) nos indicaría que las habilidades para gerenciar

se basarían en los procesos funcionales conceptuales adquiridos en la formación profesional del trabajador de salud, que se reflejarían claramente en las tareas realizadas para cumplir con las metas que se programan en los servicios de salud en los centros clínicos.

De la misma manera, en los descriptivo de los niveles para las habilidades conceptuales el 43.7% alcanzo puntajes esperados buenos, y otra parte el 28.2% se ubicaron entre las categorías malo y regular en la práctica del conocimiento de los lineamientos de los reglamentos de las funciones que se asignan en las actividades sanitarias. Resultado que coinciden con lo reportado por Cabrera (2020) que destacó en coordinadores de la salud niveles moderados en las habilidades conceptuales cognitivas para labores funcionales en una institución pública sanitaria.

Por el contrario, de la investigación desarrollada por Reyes (2019) se concluyó que las malas decisiones gerenciales en los trabajadores de salud no se orientan a solucionar los diversos problemas interpersonales e institucionales que suscitan permanentemente en el ámbito laboral y que progresivamente debilitarían los objetivos estratégicos de las organizaciones sanitarias.



## **VI. CONCLUSIONES**

**Primera:** Se encontró una relación significativa de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor de los centros y puestos de atención primaria de salud Lima Norte, 2022.

**Segunda:** Se halló una relación significativa de las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor de centros y puestos de atención primaria de salud Lima-Norte 2022.

**Tercera:** Se estableció la relación significativa de las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor de centros y puestos de atención primaria de salud Lima y Norte en el año 2022.

**Cuarta:** Se encontró la relación significativa de las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor de centros y puestos de atención primaria de salud Lima-Norte 2022

## **VII. RECOMENDACIONES**

**Primera:** El reporte de la investigación serán entregados a las autoridades de la DISA Lima Norte para la implementación de acciones de mejora dirigidas a fortalecer las competencias para gerenciar en trabajadores gestores de la salud de los puestos de la zona.

**Segunda:** Se sugiere a las autoridades de salud de Lima Norte, el desarrollo de capacitaciones que promueven al personal de salud gestor el desarrollo de habilidades técnico-profesional para la puesta en práctica eficaz de toma de decisiones administrativas sanitarias.

**Tercera:** Se propone a las autoridades encargadas de la salud de Lima Norte, promover en los gestores de salud actividades o jornadas académicas prácticas para motivar los vínculos interpersonales entre sus compañeros dentro del ambiente laboral y la integración de equipos de trabajos para alcanzar los objetivos institucionales.

**Cuarta:** Se sugiere a las autoridades de salud del sector de Lima Norte, la programación de actividades académicas en los gestores con la finalidad de capacitar sobre el dominio de las habilidades funcionales de tareas asignadas y toma de decisiones acerca de acciones de mejora continua que propone la institución.

## REFERENCIAS

- Abella Fajardo, M. A., Vega Galvis, M. C., & Triviño Poveda, G. A. (2021). *Propuesta de un modelo de competencias gerenciales para los directivos de la división ciencias de la salud de la Universidad Santo Tomás para afrontar la transformación digital*. [Tesis de licenciatura, Universidad Santo Tomás-División de Ciencias Administrativas]. Repositorio USTP. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/35349/2021andreaabella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Acosta, A (2020). *Competencias emocionales para el bienestar laboral y el desempeño de enfermeras en la atención a pacientes con COVID 19*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85127157158>
- Alarcón, N et al (2020). *Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85085714550>
- American Psychological Association (2020). *Electronic reference formats recommended*. APA. <http://www.apa.org/journals/webref.html>
- Ascón, et al (2019). *Pirámide para el desarrollo de habilidades directivas en las instituciones de educación superior (IES)*. *Revista Cubana de Educación Superior*, 38(3), e5. Epub 01 de diciembre de 2019. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142019000300005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000300005&lng=es&tlng=es).
- Balcázar, S et al (2019). *Habilidades gerenciales en el nivel de gestión del Director de la Institución Educativa emblemática "Santa Teresita" Cajamarca*. [Tesis para licenciatura, Universidad Privada "Antonio Guillermo Urrello"]. Repositorio UPAGU. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1119>

- Bateman et al (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. McGraw-Hill.
- Cabrera, B (2020). *Competencias Gerenciales y su influencia en el Desempeño Laboral de los Coordinadores de Salud de la Red Ferreñafe*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo-Chiclayo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57933>
- Camacaro, V (2020). Gerentes de salud y su accionar en el desempeño laboral. *Universidad Yacambú Barquisimeto- Venezuela. AULA VIRTUAL*, 2(4), 14-26. <http://www.aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/44>
- Cárdenas, B (2020). *Diseño de Habilidades Directivas en contexto covid-19 para mejorar el Compromiso Organizacional de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancayo*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio UNCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/6615>
- Castro, J (2020). Cuando crear sinergia no siempre es Salud: Análisis y propuesta en la evolución del Sistema de Salud en Perú. *Revista Médica Herediana*, 31(1), 56-69. <https://dx.doi.org/10.20453/rmh.v31i1.3730>
- Cassab Martínez, Patricia M., & Mayorca Beltrán, Dolly Yamile. (2018). Habilidades gerenciales en mujeres comerciantes cabeza de hogar y economía familiar. *Revista EAN*, (84), 153-166. <https://doi.org/10.21158/01208160.n84.2018.1922>
- Chávez, A (2018). *Elaboración de tareas académicas en videos didácticos para desarrollar competencias en el curso de habilidades gerenciales en estudiantes del IX ciclo de las universidades privadas de Huancayo 2017*. [Tesis para doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio CYBERTESIS UNMSM. <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10067>

- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. McGrawHill.
- Cervantes, P et al (2019). *Nivel de competencias en las enfermeras jefes identificadas por las enfermeras asistenciales de Centro Quirúrgico de los Hospitales de III Nivel de Trujillo – MINSA*. [Tesis para especialización, Universidad Nacional “Pedro Ruiz Gallo”]. Repositorio UNPRG. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/8137>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación*. Editorial San Marcos. <https://bit.ly/31CnR2F>
- Delgado, H (2018). *La salud ocupacional y su relación en el desempeño laboral de los trabajadores de Transportes Luchito EIRL – Trujillo 2016*. [Tesis para licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio UPN. <https://hdl.handle.net/11537/13270>
- Diario Gestión (3 de diciembre del 2020). *Informe de Dirección de la Red Integrada de Salud-DIRIS, 2022 Lima, Norte*. Gestión.
- Eguia, C. (2020). *Estadística Aplicada a la Psicología*. Separata UCSUR.
- Erazo, E (2021). *Las habilidades gerenciales del personal directivo del Centro de Estudios Andino SAS*.
- Flores, L (2018). *Habilidades gerenciales de los jefes de servicio compromiso organizacional del profesional de enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren*. [Tesis para doctorado, Universidad Nacional del Callao]. Repositorio UNAC. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5245>
- Galván, J (2018). *Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servidores públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas*. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37537>
- García, T at al (2022). *Desempeño laboral docente, motivación, rendimiento académico y nivel de satisfacción en la asignatura de matemática*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85143801256>

- Guarnizo, W (2018). *Las habilidades gerenciales como eje fundamental en la gestión del talento humano en las Instituciones de Educación Superior*. [Tesis para maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/27075>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1° ed.). McGraw Hill.
- Hagendorff T. (2020). The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines. *Minds and Machines*, 30(1), 99-120. <https://link.springer.com/article/10.1007/s11023-020-09517-8>
- Hidalgo, E (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efrén Jurado López, Ecuador*. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67689>
- Izquierdo, A et al (2021). *Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la agencia Véles Carriel Quevedo*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85120649005>
- Janampa, N (2020). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en los colaboradores de la UGEL 05 - San Juan de Lurigancho y el Agustino*. [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Dspace. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/handle/upa/1347>
- Jara, I. (2021). *Gestión del conocimiento y liderazgo estratégico del personal en el Centro de Salud Santa María- San Juan de Lurigancho- 2021*. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58573>
- Jaramillo, T (2022). *Desarrollo de habilidades gerenciales, métodos, enfoques, resultados y su incidencia con los factores de riesgo psicosocial*. [Tesis de especialización, Universidad Internacional SEK-Ecuador]. Repositorio UISEK. <http://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/4722>
- Jaramillo, M et al (2020). *Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la*

*toma de decisiones en el personal de enfermería.* [Tesis para especialización, Universidad CES]. Repositorio CES.  
<http://hdl.handle.net/10946/4890>

Madrigal, B (2017). *Habilidades directivas.* (3° ed.). McGraw-Hill.  
[https://www.researchgate.net/publication/340792650\\_HABILIDADES\\_DIRECTIVAS\\_2a\\_Edicion](https://www.researchgate.net/publication/340792650_HABILIDADES_DIRECTIVAS_2a_Edicion)

Lojan, J et al (2022). Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo del Conocimiento*, 7(5).  
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4002>

Otzen et al (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), 227-232.  
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Orihuela, M et al (2021). Las competencias gerenciales en la gestión del cambio de docentes en la unidad de gestión local. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(19), 863-871. Epub 30 de septiembre de 2021.

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i19.243>

Paniagua, G (2021). *Gestión de recursos humanos y calidad de servicio administrativo de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Norte.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/83859>

Pareja, C et al (2022). *Manejo de la tecnología de información y comunicación y desempeño laboral de los docentes en una universidad peruana.*

<https://www.scopus.com/record/pubmetrics.uri?eid=2-s2.0-85130716773>

Pari, A (2019). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas – 2019* [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/42745>

Pastor, G et al (2022). Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85137372188>

Pucuhuayla, R (2021). Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale. Huancayo. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica].

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4296>

Reyes, C (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45, e1351.

<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n2/e1351/#>

Robbins, S. (2015). *Administración*. (12° ed.). Pearson educación.

Rodríguez, G et al. (2018). *Habilidades Gerenciales Hospitalarias: Como desarrollar una gestión administrativa exitosa*. Fundación Universitaria MUNAYI - ULEAM.

<https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

Salazar, R et al (2018). *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*, 5(14), 259-274.

Sánchez, D (2021). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de la Micro-Red Punchana, Iquitos*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86457>

Sixto, T (2020). *Inteligencia emocional y desempeño laboral en el personal del Establecimiento Penitenciario del Callao, 2020*. [Tesis para maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/47811>



Tuesta, J et al (2021). *Desempeño laboral en entidades públicas peruanas: Impacto salarial, antigüedad y nivel académico.*

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85110685419>

Zamalloa, T (2018). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de servicios de salud Cusco Norte.* [Tesis de maestría, Universidad Andina del Cusco]. Repositorio UAC.

<https://hdl.handle.net/20.500.12557/3578>

Zambrano, L (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal de la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Paucará, Huancavelica.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/86403>

## **ANEXOS**

## Anexo 1

**Tabla 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA**

**TITULO: “Habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022**

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>HIPOTESIS</b>
<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPOTESIS GENERAL</b>
¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022?	Establecer la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.	Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.
<b>PROBLEMAS ESPECIFICOS</b>	<b>OBJETIVOS ESPECIFICOS</b>	<b>HIPOTESIS ESPECIFICAS</b>
<p><b>Problema Especifico 1</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022?</p> <p><b>Problema Especifico 2</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022?</p> <p><b>Problema Especifico 3</b></p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en la efectividad de la atención primaria de salud en los Centros y Puestos de Lima Norte 2022?</p>	<p><b>Objetivo Especifico 1</b></p> <p>Establecer la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.</p> <p><b>Objetivo Especifico 2</b></p> <p>Establecer la relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.</p> <p><b>Objetivo Especifico 3</b></p> <p>Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor en la atención primaria de salud en los Centros y Puestos de Lima Norte-AF 2022.</p>	<p><b>Hipótesis Especifica 1</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.</p> <p><b>Hipótesis Especifica 2</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades interpersonales y el desempeño laboral del gestor en los Centros y Puestos de atención primaria de salud Lima Norte 2022.</p> <p><b>Hipótesis Especifica 3</b></p> <p>Existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del gestor en la atención primaria de salud en los Centros y Puestos de Lima Norte-AF 2022.</p>

## Anexo 2

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Items	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Capacidades, habilidades y conocimientos que una persona posee para realizar las actividades de liderazgo y coordinación con el rol de gerente o líder de un grupo de trabajo u organización (Griffin, 2011)	Son los principales elementos de la personalidad del gestor, mostrando las adecuadas capacidades y destrezas que los gerentes ponen en práctica obteniendo buenos resultados. Existen 3 tipos de habilidades para el desempeño exitoso del gestor: habilidades técnicas, interpersonales y conceptuales.	Habilidades técnicas  Habilidades interpersonales  Habilidades conceptuales	Conocimiento Manejo de herramientas y tecnologías  Liderazgo Motivación Compromiso Trabajo en equipo Comunicación efectiva  Organización Innovación Solución de problemas Toma de decisiones	1, 2, 3, 4  5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14  15,16, 17, 18, 19, 20	Ordinal
Desempeño laboral	Es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conceptuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo (Palaci, 2005)	El adecuado desempeño laboral se mide a través de: cumplimiento de objetivos y tareas, cooperación y trabajo en equipo y disciplina laboral; los cuales contribuyen en el logro de los objetivos de la organización de los establecimientos de salud.	Cumplimiento de objetivos y tareas  Cooperación y trabajo en equipo  Disciplina laboral  Superación laboral	Ejecución de funciones y tareas Calidad del trabajo Alcance de objetivos y metas  Mejora continua Comunicación Participación  Disciplina Tiempo efectivo de trabajo  Acciones de mejora Reacción a oportunidades y limitaciones	1,2,3,4,5  6,7,8,9,10  11,12,13, 14, 15 16,17,18, 19,20	Ordinal

### Anexo3

#### Cuestionario Sobre Habilidades gerenciales

Estimado participante:

El siguiente cuestionario tiene por finalidad recabar datos respecto a su conocimiento y experiencia acerca de las habilidades gerenciales, por lo que se le pide responder cada uno de los ítems marcando con una (X) la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

Género Masculino  Femenino

Edad: 20-30  31-40  41-50  51 a más

Condición laboral: Contratado  Nombrado  CAS

Grado de instrucción: Técnico profesional  Profesional

#### Escala valorativa

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

	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas</b>					
1	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para la realizar mejor su trabajo.					
2	Toma decisiones consensuadas y acertadas para alcanzar los objetivos de la entidad.					
3	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
4	Emplea el vocabulario adecuado y desecha las expresiones de mal gusto					
	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades interpersonales</b>					

5	Propicia la motivación en el desempeño del personal.					
6	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.					
7	Promueve entre los miembros del personal administrativo y asistencial la identificación con la Institución y su desarrollo.					
8	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
9	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores.					
10	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el directivo					
11	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.					
12	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.					
13	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.					
14	Escuchan con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Habilidades Conceptuales</b>					
15	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.					
16	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
17	Dirige la elaboración de planes y proyectos para el logro de los objetivos organizacionales.					
18	Diseña y ejecuta estrategias innovadoras.					

19	Procura el logro de los objetivos institucionales					
20	Monitorea el cumplimiento de metas a través de los recursos institucionales disponibles.					

Nota. Basado en Katz, R. (1955). Habilidades de un administrador efectivo. Primera edición. Harward Business Review. Massachusetts, Estados Unidos.

**Muchas Gracias**

## Cuestionario sobre Desempeño Laboral

Estimado participante:

El siguiente cuestionario tiene por finalidad recabar datos respecto a su conocimiento y experiencia acerca de las habilidades gerenciales, por lo que se le pide responder cada uno de los ítems marcando con una (X) la alternativa que mejor se ajuste a su parecer.

### Escala valorativa

1	2	3	4	5
<b>Total desacuerdo</b>	<b>En Desacuerdo</b>	<b>NI de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Total Acuerdo</b>

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN: Cumplimiento de objetivos y tareas</b>					
1	Contribuye activamente en la productividad, de los servicios que se presta en la entidad con calidad					
2	Cumple con las tareas asignadas					
3	Hace uso racional de los recursos asignados					
4	Requiere de supervisión permanente.					
5	Demuestra profesionalismo y eficiencia en el trabajo					
	<b>DIMENSIÓN: Cooperación y trabajo en equipo</b>					
6	Practica buenas relaciones laborales con sus compañeros					
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros					



8	Trabaja en equipo generando sinergias					
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales.					
10	Se comunica de manera asertiva					
	<b>DIMENSIÓN:</b> Disciplina laboral					
11	Asiste con puntualidad y se desempeña con disciplina					
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral					
13	Se muestra respetuoso y amable en el trato a los usuarios y compañeros					
14	Evita conflictos interpersonales con los usuarios y los compañeros					
15	Se muestra asequible al cambio					
	<b>DIMENSIÓN 4: Superación personal</b>					
16	Resuelve los problemas con idoneidad					
17	Se anticipa a las dificultades con base en la experiencia y la formación profesional					
18	Planifica sus actividades en función a las metas y objetivos institucionales					
19	Se preocupa por alcanzar las metas que trazadas por la institución.					
20	Formula ideas y propuestas de mejora en la institución					

Nota: basado en Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill.

**Muchas Gracias**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES TÉCNICAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo.	X		X		X		
2	Toma decisiones consensuadas y acertadas para alcanzar los objetivos de la entidad.	X		X		X		
3	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	X		X		X		
4	Al realizar sus actividades diarias y surge algún inconveniente, pide ayuda a sus compañeros de trabajo.							
	<b>DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	X		X		X		
6	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	X		X		X		
7	Promueve entre los miembros del personal administrativo y asistencial la identificación con la Institución y su desarrollo.	X		X		X		
8	Procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores	X		X		X		
9	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores.	X		X		X		
10	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el directivo	X		X		X		
11	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	X		X		X		
12	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.	X		X		X		

13	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.	X		X		X		
14	Escuchan con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	X		X		X		
17	Dirige la elaboración de planes y proyectos para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
18	Diseña y ejecuta estrategias innovadoras.	X		X		X		
19	Procura el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
20	Monitorea el cumplimiento de metas a través de los recursos institucionales disponibles.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
	<b>DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Contribuye activamente en la productividad, de los servicios que se presta en la entidad con calidad	X		X		X		
2	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
3	Hace uso racional de los recursos asignados	X		X				
4	Requiere de supervisión permanente.	X		X				
5	Demuestra profesionalismo y eficiencia en el trabajo	X		X				
	<b>DIMENSION 2: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Practica buenas relaciones laborales con sus compañeros	X		X				
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros	X		X				
8	Trabaja en equipo generando sinergias	X		X				
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales.	X		X				
10	Se comunica de manera asertiva	X		X				
	<b>DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Asiste con puntualidad y se desempeña con disciplina	X		X				
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral	X		X				
13	Se muestra respetuoso y amable en el trato a los usuarios y compañeros	X		X				

14	Evita conflictos interpersonales con los usuarios y los compañeros	X		X				
15	Se muestra asequible al cambio	X		X				
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERACION PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Resuelve los problemas con idoneidad	X		X		X		
17	Se anticipa a las dificultades con base en la experiencia y la formación profesional	X		X		X		
18	Planifica sus actividades en función a las metas y objetivos institucionales	X		X		X		
19	Se preocupa por alcanzar las metas que trazadas por la institución.	X		X		X		
20	Formula ideas y propuestas de mejora en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador: Rodas Simbron Keyko Milagritos.... DNI: .....46635750.....

Especialidad del validador: ... Magister en Gestión de los Servicios de Salud...ORCID:0000-0001-6459-4184.....

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de Noviembre del 2022



-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES TÉCNICAS</b>							
1	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo.	X		X		X		
2	Toma decisiones consensuadas y acertadas para alcanzar los objetivos de la entidad.	X		X		X		
3	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	X		X		X		
4	Al realizar sus actividades diarias y surge algún inconveniente, pide ayuda a sus compañeros de trabajo.							
	<b>DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES</b>							
5	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	X		X		X		
6	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	X		X		X		
7	Promueve entre los miembros del personal administrativo y asistencial la identificación con la Institución y su desarrollo.	X		X		X		
8	Procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores	X		X		X		
9	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores.	X		X		X		
10	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el directivo	X		X		X		
11	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	X		X		X		
12	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.	X		X		X		

13	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.	X		X		X		
14	Escuchan con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	X		X		X		
17	Dirige la elaboración de planes y proyectos para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
18	Diseña y ejecuta estrategias innovadoras.	X		X		X		
19	Procura el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
20	Monitorea el cumplimiento de metas a través de los recursos institucionales disponibles.	X		X		X		

**RTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Contribuye activamente en la productividad, de los servicios que se presta en la entidad con calidad	X		X		X		
2	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
3	Hace uso racional de los recursos asignados	X		X		x		
4	Requiere de supervisión permanente.	X		X		x		
5	Demuestra profesionalismo y eficiencia en el trabajo	X		X		x		
	<b>DIMENSION 2: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Practica buenas relaciones laborales con sus compañeros	X		X		X		
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros	X		X		X		
8	Trabaja en equipo generando sinergias	X		X		x		
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales.	X		X		x		
10	Se comunica de manera asertiva	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Asiste con puntualidad y se desempeña con disciplina	X		X		X		
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral	X		X		X		
13	Se muestra respetuoso y amable en el trato a los usuarios y compañeros	X		X		x		



14	Evita conflictos interpersonales con los usuarios y los compañeros	X		X		x		
15	Se muestra asequible al cambio	X		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERACION PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Resuelve los problemas con idoneidad	X		X		X		
17	Se anticipa a las dificultades con base en la experiencia y la formación profesional	X		X		X		
18	Planifica sus actividades en función a las metas y objetivos institucionales	X		X		X		
19	Se preocupa por alcanzar las metas que trazadas por la institución.	X		X		X		
20	Formula ideas y propuestas de mejora en la institución	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** \_\_\_\_\_

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** César Eguía Elías **DNI:** 07512106

**Especialidad del validador:** Magister en Investigación y docencia Universitaria **ORCID:** 0000-0002-6499-9971

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

**Lima, 03 de noviembre del 2022**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: HABILIDADES GERENCIALES**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: HABILIDADES TÉCNICAS</b>							
1	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para realizar mejor su trabajo.	X		X		X		
2	Toma decisiones consensuadas y acertadas para alcanzar los objetivos de la entidad.	X		X		X		
3	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	X		X				
4	Al realiza sus actividades diarias y surge algún inconveniente pide ayuda a sus compañeros de trabajo.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: HABILIDADES INTERPERSONALES</b>							
5	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	X		X		X		
6	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	X		X		X		
7	Promueve entre los miembros del personal administrativo y asistencial la identificación con la Institución y su desarrollo.	X		X		X		
8	Procura una buena comunicación al transmitir el mensaje a los colaboradores	X		X		X		
9	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por los trabajadores.	X		X		X		
10	Estimula la integración entre el personal que labora en la Institución y el directivo	X		X		X		
11	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	X		X		X		
12	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad.	X		X		X		

13	Demuestra receptividad ante los planteamientos de los trabajadores.	X		X		X		
14	Escuchan con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES CONCEPTUALES</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	X		X		X		
16	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	X		X		X		
17	Dirige la elaboración de planes y proyectos para el logro de los objetivos organizacionales.	X		X		X		
18	Diseña y ejecuta estrategias innovadoras.	X		X		X		
19	Procura el logro de los objetivos institucionales	X		X		X		
20	Monitorea el cumplimiento de metas a través de los recursos institucionales disponibles.	X		X		X		

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y TAREAS</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Contribuye activamente en la productividad, de los servicios que se presta en la entidad con calidad	X		X		X		
2	Cumple con las tareas asignadas	X		X		X		
3	Hace uso racional de los recursos asignados	X		X		X		
4	Requiere de supervisión permanente.	X		X		X		
5	Demuestra profesionalismo y eficiencia en el trabajo	X		X		X		
	<b>DIMENSION 2: COOPERACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Practica buenas relaciones laborales con sus compañeros	X		X		X		
7	Es solidario y colaborador con sus compañeros	X		X		X		
8	Trabaja en equipo generando sinergias	X		X		X		
9	Se identifica fácilmente con los objetivos institucionales.	X		X		X		
10	Se comunica de manera asertiva	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: DISCIPLINA LABORAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	Asiste con puntualidad y se desempeña con disciplina	X		X		X		
12	Cumple de manera efectiva su jornada laboral	X		X		X		

13	Se muestra respetuoso y amable en el trato a los usuarios y compañeros	X		X		X		
14	Evita conflictos interpersonales con los usuarios y los compañeros	X		X		X		
15	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: SUPERACION PERSONAL</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Resuelve los problemas con idoneidad	X		X		X		
17	Se anticipa a las dificultades con base en la experiencia y la formación profesional	X		X		X		
18	Planifica sus actividades en función a las metas y objetivos institucionales	X		X		X		
19	Se preocupa por alcanzar las metas que trazadas por la institución.	X		X		X		
20	Formula ideas y propuestas de mejora en la institución	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

✓ **Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador: Moisés Apolaya Segura            DNI: 40826646**

**Especialidad del validador: Especialista en Salud Pública y Epidemiología            ORCID: 0000-0001-5650-9998**

**Lima 03 de Noviembre del 2022**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
**Firma del Experto validador**  
**Especialidad**

## Prueba de confiabilidad

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				
			N	%
Cuestionario Sobre Habilidades gerenciales	Casos	Válido	15	100.0
		Excluido <sup>a</sup>	0	0.0
		Total	15	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
		Alfa de Cronbach	N de elementos	
		0.993	20	

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>				
Cuestionario sobre desempeño laboral		N	%	
Casos	Válido	15	100.0	
	Excluido <sup>a</sup>	0	0.0	
	Total	15	100.0	
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.				
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>				
Alfa de Cronbach		N de elementos		
0.995		20		



**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL GESTOR EN CENTROS Y PUESTOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD EN LIMA NORTE 2022", cuyo autor es EGUSQUIZA CRIADO MARIO ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 12 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JAIMES VELASQUEZ CARLOS ALBERTO <b>DNI:</b> 42762905 <b>ORCID:</b> 0000-0002-8794-0972	Firmado electrónicamente por: CJAIMESVE el 16- 01-2023 18:58:51

Código documento Trilce: TRI - 0518306