



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez
Carrión**

Escuela de Posgrado

**Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del Hospital
Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023**

Tesis

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gerencia de Servicios de Salud

Autora

Maria Luz Tarazona Huertas

Asesor

Mo. Alex Fidel Torres Calderón

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD

INFORMACIÓN

| DATOS DEL AUTOR (ES): | | |
|--|------------|------------------------------|
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | FECHA DE SUSTENTACIÓN |
| María Luz Tarazona Huertas | 41039625 | 29/05/2024 |
| | | |
| DATOS DEL ASESOR: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CÓDIGO ORCID |
| Alex Fidel Torres Calderón | 40182411 | 0000-0003-3077-1159 |
| DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA: | | |
| NOMBRES Y APELLIDOS | DNI | CODIGO ORCID |
| Abrahan Cesar Neri Ayala | 15739625 | 0000-0003-2799-3244 |
| Ana María Peralta Minchola | 71130086 | 0000-0003-0266-4962 |
| Ángel Cleto Mena Melgarejo | 15584845 | 0000-0003-1277-3548 |
| | | |
| | | |

HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL DE SALUD DEL HOSPITAL LAURA ESTHER
RODRÍGUEZ DULANTO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

7%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ Submitted to Universidad Autónoma de Ica

Trabajo del estudiante

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Apagado

DEDICATORIA

La presente tesis la dedico a papá Dios, ya que él con su bondad, me regala un día más de vida, para demostrarme a mí misma que puedo ser mejor que ayer.

Así mismo también se lo dedico al gran amor de mi vida, mi esposo Juan quien siempre me ha brindado su amor y apoyo incondicional, aún más en los momentos difíciles de este proceso.

De la misma manera va dedicada a mis hijos: Jhostin y Sofía quienes son mi razón de seguir adelante y evidenciar, que sí se puede construir un mundo mejor cada día.

A mi mamita y hermano: Balvina y Maycol quienes con su amor y cariño siempre están acompañándome y alentándome a seguir remando esta barca de sueños.

A su vez a mi papá y hermana: Carlos y Sendy quienes se encuentran al costado de papá Dios, pues son mis ángeles que siempre me están cuidando todos los días.

A mis grandes amigas del alma: Susy y Candy quienes, con sus grandes consejos y apoyo, siempre están en el momento indicado.

María Luz Tarazona Huertas

AGRADECIMIENTO

En este gran proceso de formación de Maestría, quiero mencionar que no ha sido fácil, pero me ha servido para reinventarme las veces que ha sido necesario y darme cuenta que nunca estas sola, siempre existen personas y/o entidades, que harán que tus sueños, ahora sean metas cumplidas. A ellas le quiero agradecer porque han sido parte de este gran trabajo:

A mi asesor que siempre tuvo ese profesionalismo y empatía para guiarme y no desfallecer en el intento.

A mi universidad José Faustino Sánchez Carrión, cuna de mi formación pre profesional y a hora post grado, gracias a ella y su equipo humano que la conforman, puedo ser una profesional que enfrenta los cambios del nuevo milenio.

Agradezco también a mi Unidad Ejecutora de trabajo: Red Barranca- Cajatambo y su equipo humano por permitirme realizar este valioso estudio que servirá como aporte para mejorar nuestro trabajo.

María Luz Tarazona Huertas

ÍNDICE

| | |
|---|-------------|
| DEDICATORIA | v |
| AGRADECIMIENTO | vi |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCIÓN | xiii |
| | |
| CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA | 1 |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática | 1 |
| 1.2. Formulación del problema | 3 |
| 1.2.1. Problema general | 3 |
| 1.2.2. Problemas específicos | 3 |
| 1.3. Objetivos de la investigación | 4 |
| 1.3.1. Objetivo general | 4 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 4 |
| 1.4. Justificación de la investigación | 5 |
| 1.5. Delimitaciones del estudio | 6 |
| | |
| CAPITULO II. MARCO TEÓRICO | 8 |
| 2.1. Antecedentes de la investigación | 8 |
| 2.1.1. Investigaciones internacionales | 8 |
| 2.1.2. Investigaciones nacionales | 11 |
| 2.2. Bases teóricas | 13 |
| 2.3. Bases Filosóficas | 21 |
| 2.4. Definiciones de términos básicos | 21 |
| 2.5. Hipótesis de investigación | 22 |
| 2.5.1. Hipótesis general | 22 |
| 2.5.2. Hipótesis Especificas | 22 |
| 2.6. Operacionalización de las variables | 23 |

| | |
|---|-----------|
| CAPÍTULO III. METODOLOGÍA | 25 |
| 3.1. Diseño de la investigación | 25 |
| 3.2. Población y muestra | 25 |
| 3.2.1. Población | 25 |
| 3.2.2. Muestra | 26 |
| 3.3. Técnicas de recolección de datos | 27 |
| 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información | 28 |
| | |
| CAPÍTULO IV. RESULTADOS | 29 |
| 4.1. Resultados | 29 |
| 4.2. Contrastación de hipótesis | 42 |
| | |
| CAPÍTULO V. DISCUSIÓN | 49 |
| 5.1. Discusión de resultados | 49 |
| | |
| CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES | 54 |
| 6.1. Conclusiones | 54 |
| 6.2. Recomendaciones | 55 |
| | |
| REFERENCIAS | 56 |
| 7.1. Fuentes documentales | 56 |
| 7.2. Fuentes bibliográficas | 59 |
| 7.3. Fuentes hemerográficas | 61 |
| 7.4. Fuentes electrónicas | 64 |
| | |
| ANEXOS | 65 |
| Anexo 1: Matriz de consistencia | 66 |
| Anexo 2: Instrumentos | 67 |
| Anexo 3: Juicio de experto | 73 |
| Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos | 76 |
| Anexo 5: Base de datos | 78 |

| | |
|--------------------------------|----|
| Anexo 6: Evidencia fotográfica | 82 |
|--------------------------------|----|

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Categoría de las habilidades gerenciales | 29 |
| Tabla 2. Categoría de la motivación | 30 |
| Tabla 3. Categoría de la comunicación efectiva | 32 |
| Tabla 4. Categoría del manejo de conflictos laborales | 33 |
| Tabla 5. Categoría de la solución de problemas | 34 |
| Tabla 6. Categoría del trabajo en equipo | 36 |
| Tabla 7. Categoría del desempeño laboral | 37 |
| Tabla 8. Categoría del logro de metas | 38 |
| Tabla 9. Categoría de la iniciativa | 40 |
| Tabla 10. Categoría de las relaciones interpersonales | 41 |
| Tabla 11. Prueba de Normalidad de las habilidades gerenciales | 43 |
| Tabla 12. Prueba de Normalidad del desempeño laboral | 43 |
| Tabla 13. Correlación entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral | 45 |
| Tabla 14. Correlación entre la motivación y desempeño laboral | 45 |
| Tabla 15. Correlación entre la comunicación efectiva y desempeño laboral | 46 |
| Tabla 16. Correlación entre el manejo de conflictos laborales y desempeño laboral | 47 |
| Tabla 17. Correlación entre la solución de problema y desempeño laboral | 47 |
| Tabla 18. Correlación entre el trabajo en equipo y desempeño laboral | 48 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|---|----|
| Figura 1. Habilidades gerenciales | 29 |
| Figura 2. Motivación | 31 |
| Figura 3. Comunicación efectiva | 32 |
| Figura 4. Manejo de conflictos laborales | 33 |
| Figura 5. Solución de problemas | 35 |
| Figura 6. Trabajo en equipo | 36 |
| Figura 7. Desempeño laboral | 37 |
| Figura 8. Logro de metas | 39 |
| Figura 9. Iniciativa | 40 |
| Figura 10. Relaciones interpersonales | 41 |
| Figura 11. Histograma y curva normal de las habilidades gerenciales | 43 |
| Figura 12. Histograma y curva normal del desempeño laboral | 44 |

RESUMEN

Objetivo: Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.

Metodología: Tipo básica, correlacional, no experimental, transversal y de enfoque cuantitativo. Teniendo una población de 70 profesionales y la muestra fue de 59 profesionales, empleando a la encuesta como técnica y al cuestionario como instrumento o con 37 ítems y 41 ítems para la variable respectivamente, con una prueba de Rho de Spearman. **Resultados:** Se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor $p = 0,000$ y ser menor a $0,05$; el valor del coeficiente Rho de Spearman = 0.610 nos indica estadísticamente que existe una correlación positiva moderada, por lo tanto, se acepta H_1 , con respecto a la hipótesis general. Además, el 72.9% afirman que las facilidades de gestión del profesional sanitario son altas y el 67.8% manifiestan que el desempeño laboral del personal de salud es de bueno. **Conclusiones:** La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Palabras claves: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, talento humano.

ABSTRACT

Objective: Determine the relationship between management skills and job performance in the health personnel of the Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital during 2023. **Methodology:** Basic type, correlational, non-experimental, transversal and quantitative approach. Having a population of 70 professionals and the sample was 59 professionals, using the survey as a technique and the questionnaire as an instrument or with 37 items and 41 items for the variable respectively, with a Spearman's Rho test. **Results:** The alternative hypothesis was demonstrated by finding the p value = 0.000 and being less than 0.05; The value of Spearman's Rho coefficient = 0.610 statistically indicates that there is a moderate positive correlation, therefore, H1 is accepted, with respect to the general hypothesis. Furthermore, 72.9% affirm that the management facilities of the health professional are high and 67.8% state that the work performance of the health personnel is good. **Conclusions:** The relationship between management skills and job performance in the health personnel of the Laura Esther Rodríguez Dulanto Hospital during 2023 is significant.

Keywords: Management skills, job performance, human talent.

INTRODUCCIÓN

Este compendio denominado “Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023”, hemos señalado como objetivo determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.

El estudio que hemos realizado se fundamentó en la examinación de la facilidad del gestor y el desenvolvimiento del personal hospitalario. Además, se ha tenido como escenario los ambientes del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto.

La investigación se desarrolló en capítulos, según detalle: Se iniciará con el diagnóstico situacional de las variables en estudio, luego se plasmará las interrogantes, las metas de estudio, posteriormente, se sustentará teóricamente las variables de estudio y la comparación de estas variables en dos entornos, uno internacional y nacional. Además, se establecerá los criterios metodológicos y las operacionalizaciones correspondientes al estudio, para luego pasar al análisis descriptivo de la información recolectada en campo; por último, se concluirá la investigación según los datos analizados.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Las personas están inherentemente capacitadas porque tienen una gran cantidad de conocimientos para llevar a cabo las tareas que se les asignan, pero muchas instituciones están atrapadas en la realidad del fracaso organizacional o en una situación de la que es difícil recuperarse. Tenga en cuenta que las cuestiones de competencia no se pueden aplicar a todas las situaciones, especialmente a los líderes organizacionales (Mendoza, 2021).

Finkelstein (2014) manifiesta que, desde el punto de vista de la gestión, American Apparel, una empresa estadounidense fundada por Dov Charney que se especializa en la producción y venta de ropa, vio caer el precio de sus acciones un 53% en 2014 y ha seguido una tendencia a la baja desde 2009

Para Ramírez (2018), el éxito no consiste sólo en planificar y liderar esfuerzos para crear ventajas competitivas relacionadas con la innovación; también requiere centrarse en quienes pueden desarrollar esta ventaja competitiva y, por lo tanto, cualquier actividad en cualquier institución, ya sea pública o privada, la competencia en servicios o productos se vuelve esencial

La Organización Mundial de la Salud – OMS (2010); es muy fundamental desarrollar facilidades dentro de una gestión de manera profesional, y las universidades son responsables de manera que estas facilidades que tienen los profesionales sanitarios

el garantiza disponer de acciones acertadas, resolver inconvenientes de manera adecuada, el criterio de creatividad, comunicación, el autoconocimiento y la gestión psicológica de uno mismo y de las emociones

En nuestra nación, mayor del 50.0% de las compañías peruanas fracasan en menos de un año, y cerca de 200.000 empresas quiebran cada año, según SUNAT (Olascoaga, 2017).

Hernández et al. (2017) Una de las principales razones son las malas estrategias de gestión del talento. Las organizaciones hospitalarias necesitan líderes que puedan enfrentar desafíos, aprovechar oportunidades y neutralizar amenazas en su entorno operativo, ya que respalda los cambios cíclicos y de mercado continuos. Este proceso tendrá éxito si los directivos responsables de la formación del talento se centran en decisiones que impulsen a la organización a mejorar la calidad del servicio y crear valor.

Las facilidades o destrezas de gestión o coaching son fundamental en todas las organizaciones, pero aún más en el sector sanitario, que es una industria importante que requiere una variedad de habilidades coherentes con las acciones de gestión. Es importante destacar que Pereda et al. (2014) quienes señalaron que estas facilidades son cada vez más importantes en el cambio institucional; por lo tanto, es mejor contratar personal con estudios superiores que reflejen estas habilidades ya que afectan directamente la calidad y eficiencia de la organización.

De manera que los gerentes pueden contraponer los desafíos de un entorno socioeconómico, político y tecnológico que cambia fácilmente; Para cumplir con las expectativas de sus equipos y pacientes, los gerentes también deben poseer habilidades como liderazgo, entre otros aspectos. La divulgación práctica de los servicios de salud requiere una gobernanza adecuada para mejorar su eficacia y eficiencia, así también su capacidad de respuesta (Pillay, 2010).

Se logra evidenciar que, en el hospital de estudio, los personales de salud evidencian necesidades profesionales, laborales y motivacionales, esto basado en la inestabilidad laboral, asensos, aumento de sus remuneraciones, la falta de equipamiento, falta de personal, aumento de usuarios, entre otros. Las cuales se pueden fundamentar en la carencia de habilidades gerenciales por parte de los responsables de la gestión o como consecuencia de la inestabilidad política que enfrenta nuestro país.

Además, en ocasiones se logró observar que algunos empleados tienen un rendimiento deficiente y se ausentan del trabajo durante cortos períodos de tiempo cada día, todo lo cual puede deberse a una falta de estimulación que les hace realizar su trabajo de manera ineficiente y efectiva. Ante esta situación, se hace necesario realizar este estudio, cuyo objetivo es determinar la relación entre las habilidades directivas y el desempeño laboral del personal de salud hospitalario Laura Esther Rodríguez Dulanto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?

- ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?
- ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.
- Establecer la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.
- Establecer la relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.

- Establecer la relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.
- Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.

1.4. Justificación de la investigación

Valor teórico

La base teórica del estudio es brindar datos y conocimientos sobre las facilidades directivas y el desenvolvimiento del trabajador, estas disciplinas se han analizados en distintos campos, pero de forma limitada en el ambiente sanitario, por lo que este estudio se puede realizar convenientemente.

Implicancia práctica

Se considera de gran envergadura y privilegio para la industria de la salud porque plantea interrogantes coherentes en la investigación por qué es necesario para contribuir datos referentes a las facilidades de gestión del personal y el desenvolvimiento laboral, ya que para saber si el personal directivo del hospital tiene habilidades de gestión, los empleados también las tienen..

Conveniencia

La investigación busco mejorar el escenario de trabajo y las habilidades gerenciales hospitalarias.

Relevancia social

El propósito es crear un impacto social, ya que obtendrá data fundamental para facilitar las destrezas del gerente que deben tener los solicitantes de estos puestos, lo que beneficiará al personal sanitario cargo, lo que a su vez ha tenido un efecto beneficioso para los usuarios del sistema sanitario.

Utilidad metodológica

Las variables contempladas en la tesis, tuvo dos instrumentos de 37 ítems referentes a las facilidades del gerente y 41 referente al desenvolvimiento de trabajo.

1.5. Delimitaciones del estudio

Delimitación espacial

Tuvo como delimitación espacial a las unidades o servicios del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto.

Delimitación social

El presente trabajo de investigación, estuvo delimitado social mente por conjunto de profesionales del área de la salud que pertenecen al hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto.

Delimitación temporal

Se llevo acabo de enero a mayo del 2023.

Delimitación practica

Se aplico bajo los lineamientos establecidos por los requisitos de posgrado.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Loján et al. (2022) tuvo por objetivo: Identificar las facilidades de liderazgo que necesitan los directores de organizaciones de atención médica como estrategias para lograr los objetivos del programa y lograr el máximo desenvolvimiento de sus asociados. Se uso el método bibliográfico, que permite una data histórica. La planificación permite desarrollar escenarios para responder riesgos ambientales; la dirección intenta integrar y guiar a los empleados en una línea adecuada; comunicación confiable garantiza un funcionamiento eficiente y la toma de decisiones oportuna garantiza la calidad. Conclusión: Los directivos serán idóneos en determinar el momento adecuado para implementar estas facilidades para que podamos alcanzar las metas trazadas en la institución.

Camacaro (2021) en su indagación, tuvo objetivo: Presentar teóricamente los recursos de gestión en el hospital de investigación. Método: Desarrollado según el enfoque cualitativo del paradigma de interpretación, utilizando apoyo fenomenológico y hermenéutico. Con el fin de revelar los actores sociales que se ven en los objetos de estudio, se han realizado entrevistas en profundidad, atribuidas a los tres directores. Resultados: El procesamiento de data de los actores sociales mostró que los gestores de salud tienen una necesidad evidente de desplegar trabajadores en este sector. Tener las destrezas y capacidades para ocupar un cargo y mantener el equilibrio que le permitan desarrollar la capacidad disciplinada para realizar las funciones administrativas necesarias para administrar eficazmente un centro hospitalario. Conclusión: Los líderes

del sector de la salud deben esforzarse por trabajar con humanidad y respetar la individualidad; Los hospitales deben ser reflexivos para que los trabajadores de la salud comprendan lo que significa su servicio, se comprometan con situaciones complejas, realicen funciones, revisen detalles y garanticen la seguridad

Herdoiza (2020) en su indagación tomo por objetivo: Observar es despliegue organizacional y su impacto en el desenvolvimiento del trabajador de enfermería y proponer planes de superación. Método: Alcance descriptivo, correlaciones, métodos mixtos, diseño interpretativo secuencial. La recopilación de datos se usó la encuesta una de 33 ítems y otro de 20 ítems. Los resultados muestran la media de las variables, las cuales la dimensión relaciones laborales es la única dimensión por encima del promedio; la dimensión por debajo del desenvolvimiento del trabajador promedio es el compromiso con el sistema, que es 2,87. En la propuesta se han desarrollado estrategias de motivación interna, mejora de la gestión operativa y actividades integradas. Por lo tanto, existe una fuerte coherencia directa entre el despliegue institucional y desenvolvimiento del trabajador. Conclusión: Las variables planteadas causan un efecto positivo significativo en el desenvolvimiento del trabajador de enfermería.

Quesada (2020) en su indagación, tomo por objetivo: Utilice el Inventario de prácticas de liderazgo para identificar el impacto de las habilidades sociales en la gestión de la relación entre los gerentes y los recursos humanos para mejorar el liderazgo. Métodos: Utilizando la transferencia de conocimiento y la transferencia de tecnología, este estudio fue seleccionado y realizado con 15 profesionales de la salud. Resultados: Esta capacidad muestra que el 40% de los encuestados está 100% de acuerdo con esta capacidad, el 26,6% cree que el líder tiene buena capacidad para adaptarse al cambio y el 33,3% cree que necesita fortalecer esta capacidad. En cuanto a las habilidades (asumir riesgos), queda claro que el 13,3% de los encuestados está seguro de que los directivos

asumirán riesgos, el 40% de los encuestados cree que para alcanzar las metas o tareas marcadas se deben asumir más riesgos, según el 46,7% de los encuestados. Los directivos deberían asumir más riesgos. Es necesario trabajar esta habilidad para fortalecer el liderazgo. Además, el 26,7% de los encuestados cree que esta habilidad (estrategia) es 100% la fortaleza de un gerente, el 40% cree que hace un trabajo razonablemente bueno con esta habilidad pero que podría mejorar, y el 33,3% cree que son las siguientes áreas las que pueden mejorar. Mejorado: Gestión adecuada de los recursos a través de una comprensión más clara de las debilidades y fortalezas de las unidades proveedoras de atención médica. Finalmente, en lo que respecta a las habilidades (innovación), los encuestados creen que el 20% cree que los directivos tienen un 100% de habilidades de innovación y un 33,3% cree que hay margen de mejora adicional para alcanzar el 100% de innovación que requiere la E.S.E. El 46,7% de la población cree que es necesario mirar hacia adelante y centrarse en las nuevas oportunidades que el progreso tecnológico puede brindar. Conclusión: El estilo de liderazgo fue idealista, sabio y flexible para afrontar los cambios que puedan ser necesarios para el prestador de salud en base a valores y expectativas compartidos.

Rivera (2019) en su indagación, tomo por objetivo: Comprender el alcance de la notificación dirigida como jefe de la ocupación laboral vista por los demas. Método: Cuantitativo, descriptivo, transversal, prospectivo y correlacional. La muestra estuvo compuesta por 117 empleados. Se desarrolló una herramienta de notificación dirigida para la recolección de datos con un total de 17 ítems y confiabilidad de 0,928; para el performance en el trabajo, la herramienta contó con 13 ítems y una confiabilidad de 0,814. Resultados: El análisis de regresión mostro la categorización de las variables de notificación dirigida explico el 19,6% de la variación en el grado de las variables dependientes del performance en el trabajo. El valor R2 ajustado es 0,196. De manera

similar, obtenemos el valor $F = 22,393$ y el valor p . Dado que el nivel es inferior a lo estipulado, indica un efecto lineal positivo y moderado entre las variables. Es decir, las investigaciones muestran que el grado percibido de notificación dirigida de los empleados que se conectan de manera lineal moderadamente creciente con las variables de performance en el trabajo. Conclusión: El nivel de notificación dirigida es un predictor del performance en el trabajo según las percepciones de los empleados.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Rodríguez (2022) en su indagación, tomo por objetivo: Verificar la coherencia entre las facilidades de mando y el compromiso de trabajo de los líderes empresariales. Metodología: Cuantitativa, fundamental y correlacional. Se incluyeron once centros de salud después del consentimiento informado. Resultados: El 69.0% de los encuestados tenía facilidades de distribución normales y 31.0% tenía un nivel adecuado; para las facilidades, el 54.0% tenía un nivel normal y 38.0% tenía un nivel suficiente; para las facilidades interpersonales 77.0% tuvo un nivel medio y 38.0% un nivel adecuado. El 23.0% tuvo un nivel suficiente, para facilidades normativas el 85.0% tuvo un nivel medio y el 15.0% tuvo un nivel suficiente. El 77.0% está moderadamente involucrado y el 23.0% muy involucrado. En cuanto a la dimensión vitalidad, el 69.0% es medio y el 31.0% es alto para diligencia, el 69.0% se encontraba en un nivel moderado y el 31.0% es alto. Conclusión: Existe relación entre facilidades de mando y compromiso en las direcciones de salud.

Gonzales (2022) en su indagación, tomo por objetivo: Establecer la coherencia de las facilidades de orientación y el performance de trabajo. Hubo un total de 157 enfermeras y un tamaño de parte de 121. No experimental, descriptivo relacional y

transversal. La encuesta se realizó utilizando estas dos herramientas: Utilice esta herramienta si las facilidades de liderazgo no están influenciadas por otros factores. Los resultados mostraron que el 66,9% del personal de enfermería tenía buenas habilidades de gestión, el 29,8% del personal de enfermería tenía facilidades de orientación medias y el 3,3% del personal de enfermería tenía malas habilidades de gestión. Por otro lado, el 80,2% de las enfermeras tuvo un esfuerzo faena suficiente, el 18,2% de las enfermeras tuvo un esfuerzo faena normal y el 1,7% de las enfermeras tuvo un esfuerzo faena insuficiente. Al final existe coherencia entre las variables de trabajo, donde la correlación fue de 0,569.

Pucuhuayla (2021) en su indagación, tomo por objetivo: Fijar la coherencia entre la competición gerencial y el performance de enfermería, para 80 enfermeras que faenan en una unidad de internación de adultos. El perfil de las enfermeras se caracteriza porque las mujeres, que representan el 75.0%, con una edad estándar de 30-59 años, son el 60.0%. En términos de educación, el 29.0% tiene títulos de especialización y el 19% tiene títulos asociados. La experiencia laboral es de 6 a 20 años, lo que corresponde al 65.0%. El nivel de facilidad de orientación es bueno, representando el 54.0%, de las cuales las dimensiones de planificación y gestión son las más desarrolladas, y el 49.0%, que es un buen nivel. Asimismo, el nivel de desempeño laboral fue calificado como bueno, correspondiente al 53.0%. Estos valores reflejan que la facilidad de gestión y desempeño laboral de los encuestados se encuentran en un buen nivel. Conclusión: Existe una coherencia entre la capacidad de liderazgo y performance de faena. Tuvo una coherencia estadística de 0.82, la cual es una fuerte relación positiva

Cabrera (2020) en su indagación, tomo por objetivo: Comprendiendo el Impacto de las facilidades de gestión en la performance de faena. Es cuantitativo mediante un diseño no experimental, correlacional, se empleó un cuestionario para facilidades de

gestión de 49 preguntas y para performance de faena con 20 preguntas. En resumen, se encontró que hay coherencia entre las de competencia gerencial y el performance de faena (correlación: 0,847); además, los orientadores hospitalarios fueron altamente competentes (72,7%) y competentes (27,3%), y su performance de faena fue excelente (81,1%) y bueno (18,2%). Conclusión: Las facilidades de liderazgo tienen una fuerte influencia en el performance de faena de los orientadores de ciber salud en Ferreñafe en el mes de junio con una correlación de 0,847.

Maquera (2020) en su indagación, tomo por objetivo: Un análisis de las percepciones y expectativas sobre las competencias de gestión de personal del servicio público de salud de la región Arequipa. Métodos: Se realizaron estudios observacionales, prospectivos y transversales. Con 52 empleados sanitarios como muestra y administrativos de un servicio regional de salud. Resultados: Las percepciones de facilidades de liderazgo fueron similares para el personal médico de pie (51,28%) y de pie (25,64%), y el individuo administrativo de pie y de pie (46,15%) tenían la misma proporción de habilidades de liderazgo. Ambos colectivos profesionales perciben bien la capacidad para asumir responsabilidades (6,81/10 para el personal médico y 5,81/10 para el obrero). Conclusión: Las capacidades gerenciales generalmente se perciben mal y se espera que los gerentes mejoren sus habilidades de liderazgo y compromiso y que su trabajo tenga en cuenta la participación de los empleados.

2.2. Bases teóricas

2.2.1 Habilidades gerenciales

Stoner et al. (1996), indican que los gerentes son responsables de la dirección y la gestión de la institución y deben rendir cuentas de los resultados. Son responsables de monitorear el desempeño. Además, de negociar inconvenientes en las faenas y resolver

problemas que puedan surgir entre los empleados y el negocio dentro de la organización, tomar decisiones difíciles son las características de los líderes eficaces.

Drucker (1954) se refiere al líder de la organización, que determina la fortuna del sistema institucional, y que debe ser capaz de implementar cambios para que funcione de acuerdo con las necesidades de los clientes. Cada vez son más conocidos y difíciles de convencer.

Díaz et al. (2002), los gerentes deben realizar cuatro funciones principales, que están delineadas y son de relativa importancia en etapas claramente definidas. El primero es la planificación, que describe metas, objetivos, estrategias y define políticas. La segunda fase es la organización, que establece estructuras organizativas y define relaciones, línea, formular instrucciones de trabajo, establecer estándares de trabajo; El liderazgo implica motivar, autorizar, coordinar, gestionar las diferencias, anticipar y promover el cambio, alcanzar objetivos motivando su creatividad, finalmente, controlar la prueba y el seguimiento, la medición de respuestas y la retroalimentación.

2.2.1.1 Filosofía de la Gerencia

La trayectoria es extensa para el enfoque filosófico fue construir una arqueología del pensar gerencial, cuyas diversas facetas conllevan el saber filosófico que la gerencia y la gestión han desarrollado a lo largo de los años. Este legado ha sido transmitido desde las manos de los pensadores italianos del siglo XV hasta la actualidad por los contadores que, como los economistas egipcios y China, contribuyeron y permitieron crecer la gestión científica en el siglo XIX. Las ciencias formales y las ciencias sociales incluyen la escuela de gestión científica, la escuela clásica, la escuela de coherentes de seres, la escuela estructuralista o conductista y la escuela de sistemas (Neyra, 2020).

Hampton (1996), los gestores son profesionales que pueden influir en los seres o los empleados para que actúen y los motiven, cambiando así las posiciones de los

empleados. La dirección define las tareas desde una perspectiva administrativa utilizando varios buenos métodos. Utilizar procesos para lograr la eficacia y eficiencia organizacional.

Robíns (2009), esto significa que la buena gestión es la formulación, estructuración de planes formales y la capacidad de examinar las respuestas de esos planes después de su ejecución dentro de la jerarquía gerencial, que se divide en gerentes superiores, medios y gerentes de primera línea, directivos y trabajadores.

Katz (2009), existen tres facilidades fundamentales en los gerentes, estos deben poseer para lograr una performance en la administración, tales como: técnicas, sociales o interpersonales, también entendidas como facilidades cognitivas.

Jarrín (2015), las habilidades de liderazgo juegan un rol importante en cualquier organización porque los gestores o directores del nivel superior pueden conducir la organización hasta donde ellos decidan y son responsables de sus actos institucionales. Para lograr una gestión eficaz, las facilidades directivas deben tener en cuenta aspectos establecidos en la tecnología, la forma de trabajo, los procesos laborales, los mercados, lo económico, la gestión del desempeño, el marketing, las transacciones financieras, etc.

2.2.1.2 Clasificación de las habilidades gerenciales

La conceptualización es:

- **Henry Fayol:** Técnica, humanística y conceptuales (Stoner et al., 1996).
- **Peter Drucker:** Fijación, motivación, organización, métricas, desarrollo y formación. (1954)
- **Whetten y Cameron:** Personales, interpersonales, grupales. (Whetten, D., & Cameron, K., 2011)

- **Madrigal Torres:** Comunicación, toma de decisiones, creatividad, liderazgo, administración de tiempo, trabajo grupal y asertividad. (Madrigal, 2009)
- **Edgar Schein:** Aspectos sociales, valores, interpersonales y emocionales. (Schein, 2003).

2.2.1.3 Habilidades gerenciales en el sistema de salud

Rodríguez et al. (2018) mencionaron que es una agrupación de actividades que se relacionan coherentemente entre sí para lograr un a meta institucional.

- **Hospital:** Se define como una organización de alta complejidad que combina recursos humanos, financieros y técnicos para coordinar el trabajo y brindar servicios a la sociedad (Rodríguez et al., 2018).
- **Gerente:** Su misión es coordinar recursos en las organizaciones de atención médica para brindar atención médica de calidad con el objetivo de restaurar la salud. (Rodríguez et al., 2018).

2.2.1.4 Dimensiones

- Motivación

López (2005), capacidad para inspirar deseo y compromiso en otros para participar en actividades específicas para lograr y alcanzar metas.

- Comunicación efectiva

Medina (2016), se puede definir como el intercambio de mensajes, ideas o experiencias entre una mente y otra. Los líderes pueden transmitir estos mensajes y su eficacia marcará el desempeño del liderazgo.

➤ Manejo de conflictos laborales

Madrigal (2009), es la dirección para acordar las diferencias que surgen en los procesos propios del laborador, completando las etapas de diagnóstico de las causas fundamentales de los conflictos, estrategias de resolución de conflictos, ejecución de estrategias y resolución exitosa de conflictos.

➤ Solución de problemas

Acevedo, Linares y Cachay (2010), El talento de editar condiciones indeseables en el estado y lograr cosas deseadas o predefinidas realizando pasos: identificar y definir el problema, soluciones, evaluar y seleccionar alternativas, implementar y monitorear la solución.

➤ Trabajo en equipo

Medina (2010), son seres que faenan que ven alcanzar un objetivo común. Los objetivos comunes son más importantes que los objetivos individuales. Los resultados se pueden mejorar teniendo en cuenta la adición de saberes, experiencia y destrezas de los miembros del grupo.

2.2.2 Desempeño laboral

2.2.2.1. Definición

Robbins (2009) dijo: El hecho es que la mayoría de instituciones pone en práctica las condiciones de sus laboradores y que tareas estas puestas en el perfil laboral y más orientadas a los servicios, por lo que se necesita más información.

Existen tres conductas:

- 1) Desenvolvimiento laboral.
- 2) Civismo.
- 3) Escases de responsabilidad.

Robbins y Coulter (2014) sostuvo: Lo definen como el proceso de determinar si una organización (o persona o proceso) está logrando con éxito sus actividades y objetivos laborales. En general, los indicadores de desenvolvimiento en la institución, las cuales proporcionan una serie de test que buscan cumplir el objetivo estratégicos.

2.2.2.2. Importancia del desempeño

Berrocal (1994) sostuvo: La organización que examina el desenvolvimiento del obrero, la cual determina en qué medida un individuo contribuye al logro de los estándares requeridos para un puesto o puesto y las 37 metas de la organización; Proporciona las actividades necesarias para su desarrollo profesional y personal y, por tanto, aumenta su compromiso futuro.

2.2.2.3. Evaluación del desempeño mediante investigación de campo

Chiavenato (2007) evidencia las ventajas:

- 1) Antes de las dos fases iniciales, se incluye un análisis de la estructura del puesto y un análisis de las competencias y cualificaciones profesionales necesarias, de modo que el directivo pueda ver intuitivamente el contenido del puesto y las competencias de las que es responsable, las competencias y conocimientos que requieren.

- 2) Fomentar relaciones beneficiosas con expertos en evaluación que brinden a los gerentes consultoría y capacitación de alto nivel en evaluación de personal.
- 3) Permite un examen explícito.
- 4) Permite una planeación de acciones.
- 5) Permite ligarlo.
- 6) Predomina la responsabilidad.
- 7) Método eficiente.

2.2.2.4. Factores que influyen en el desempeño laboral

Quintero et al. (2008) son:

- **Satisfacción en el trabajo:** Es la agrupación de sensación que tienen los empleados hacia su trabajo, que se manifiesta en una determinada postura laboral. Esto está relacionado con la naturaleza de la faena, control, forma organizacional, etc.
- **Autoestima:** Es un factor que se debe tener en cuenta, es un conjunto de necesidades individuales que expresa la necesidad de alcanzar una acción en la empresa y el reconocimiento en equipo de trabajo.
- **Trabajo en equipo:** Es fundamental señalar que el trabajo realizado por el personal puede mejorarse si está en fricción con las personas que utilizan o prestan el servicio, o forman parte de un equipo de trabajo cuya calidad pueda evaluarse.
- **Capacidad el trabajador:** La formación laboral es la agrupación de la manera que se implementa dentro de los recursos personales para esos trabajadores que lleguen a desempeñar sus funciones manera eficiente.

2.2.2.5. Dimensiones

✓ Logro de metas

Bateman y Snell (2009), las metas de los empleados del área de la salud están relacionadas con los respuestas o cumplimiento de los indicadores, y establecer nuevas metas requiere labor en equipo. Esta dimensión se logra categorizar:

- ✓ Responsabilidad asignada
- ✓ Objetivos alcanzados

✓ Iniciativa

Para Aguillar y Vargas (2010), los braceros deben tomar la iniciativa para desempeñar sus acciones exitosamente, porque todo gestor debe comprometerse a producir algo que sea beneficioso para la institución. El cumplir las tareas asignadas es muy importante para cualquier organización; por lo tanto, los braceros deben tener características diferentes. Esta dimensión se logra categorizar:

- ✓ Tomas de decisiones
- ✓ Liderazgo
- ✓ Proactividad

✓ Relaciones interpersonales

Para Alligood (2015), se debe alentar a los empleados a guardar coherencia con su entorno laboral de manera más efectiva. Esta dimensión se logra categorizar:

- ✓ Respeto a los demás

✓ Claridad

✓ Datos

2.3. Bases Filosóficas

Modelo de promoción de la salud - Nola Pender

Thompson, Burton y Clarke (1998), sustentan la conceptualización estructuralista se basan en la teoría de la burocracia y las relaciones interpersonales y consideran a la compañía como una unidad social en la que diferentes grupos sociales y diferentes estructuras cooperan y crean un nuevo concepto que evalúa la estructura de la empresa. La teoría establece que la estructura debe existir tanto en las organizaciones formales como en las informales porque la empresa funciona como un todo en relación con su entorno y los procesos están interrelacionados para lograr los objetivos institucionales. La empresa en su conjunto participa en la economía empresarial.

2.4. Definiciones de términos básicos

- **Gerencia:** Una organización es un grupo de individuos que están interconectadas en un orden determinado y desarrollan acciones diseñadas para lograr uno o más objetivos (Arnoletto, 2014).
- **Gestión del desempeño:** Es una acción sistemática en la que la organización une a todos los empleados y a través de acciones mejora la efectividad de la organización (Whitehead, C., & Pankhurst, M., 2009).
- **Habilidades conceptuales:** Capacidad para planificar y controlar de manera responsable, y lograr de manera eficaz y eficiente en la gestión organizacional (Madrigal, 2009).

- **Habilidades técnicas:** El conocimiento nos permite realizar operaciones informáticas, comunicarnos, gestionar equipos y componentes informáticas y tomar decisiones (Reyes K. , 2016).
- **Habilidades humanas:** Capacidad para cooperar, motivar, trabajar con empatía, reconocer el grupo y sentirse parte de la organización (Reyes E. , 2022)
- **Motivación laboral:** Es la cardinalidad entre el individuo y el medio ambiente (Griffin, R. & Moorhead, G. , 2017).

2.5. Hipótesis de investigación

2.5.1. Hipótesis general

La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

2.5.2. Hipótesis Específicas

- La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

- La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

2.6. Operacionalización de las variables

| Variables | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Instrumento |
|-------------------------|---|---|--------------------------------|---|--|--------------|
| Habilidades gerenciales | Las habilidades de liderazgo son comportamientos que las personas realizan para lograr resultados para grupos específicos de la sociedad. Las habilidades distinguen a los individuos porque son simplemente comportamientos físicos que otros pueden analizar. Pero no todos los individuos tienen las mismas habilidades, por lo que existen grupos que son capaces de realizar habilidades extraordinarias de manera efectiva (Whetten, D., & Cameron, K., 2011) | Las habilidades gerenciales se categorizan en cinco dimensiones como: La motivación, comunicación efectiva, manejo de conflictos laborales, solución de problemas y trabajo en equipo. Estas están enmarcadas en indicadores como estimulación, generación, realización, estrategias de solución, identificación de problemas, generación de acuerdos, evaluaciones, selección de alternativas, buscar metas en común, entre otros. (Alegria y Alarcón, 2021) | Motivación | <ul style="list-style-type: none"> • Estimular • Compromiso • Cumplimiento | 1 – 3 4 – 5 6 – 7 | Cuestionario |
| | | | Comunicación efectiva | <ul style="list-style-type: none"> • Intercambio • Transmitir • Nivel de realización | 8 – 10 11 – 12 13 – 14 | |
| | | | Manejo de conflictos laborales | <ul style="list-style-type: none"> • Origen del conflicto • Estrategia de solución • Ejecución de estrategia • Generación de acuerdos | 15 – 16 17 – 18 19 – 20 21 – 22 | |
| | | | Solución de problemas | <ul style="list-style-type: none"> • Identificar problema • Soluciones alternativas • Evaluación y selección de alternativas • Éxito de la solución | 23 – 24 25 – 26 27 – 28 29 – 30 | |
| | | | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> • Fomentar y buscar metas comunes problema • Privilegiar metas comunes • Ponderación del conocimiento | 31 – 32 33 – 35 36 – 37 | |
| Desempeño laboral | Es una forma en la que los miembros de una organización trabajan eficazmente para lograr un objetivo común respetando reglas del juego predeterminadas. Por lo tanto, se puede señalar que la definición establece que el desempeño laboral se refiere a la forma en que un empleado desempeña eficazmente sus funciones en la empresa para alcanzar los objetivos fijados. (Stoner, 1996) | El desempeño laboral se categoriza en tres características como: Logro de metas, iniciativa y relaciones interpersonales. Estas están enmarcadas en indicadores como la responsabilidad asignada, objetivos alcanzados, toma de decisiones, liderazgo, proactividad, respeto a los demás, claridad de comunicación y información en entorno laboral (Bateman y Snell, 2009) | Logro de metas | <ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad asignada • Objetivos alcanzados | 1 – 5 6 – 9 | Cuestionario |
| | | | Iniciativa | <ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Liderazgo • Proactividad | 10 – 16 17 – 21 22 – 25 | |
| | | | Relaciones interpersonales | <ul style="list-style-type: none"> • Respeto • Claridad • Datos | 26 – 31 32 – 36 37 – 41 | |

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Se empleo una investigación de tipo básica.

3.1.2. Nivel de investigación

Se empleo una investigación de nivel correlacional.

3.1.3. Diseño de investigación

Se empleo una investigación de diseño no experimental.

3.1.4. Enfoque de investigación

Se empleo una investigación de enfoque cuantitativo.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población lo conformaron 70 profesionales de la salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto.

3.2.2. Muestra

La muestra lo conformaron 59 profesionales de la salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, mediante fórmula:

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(70)}{(0.05)^2(69)+(1.96)^2(0.5)(0.5)} = 59 \text{ profesionales}$$

Criterios de inclusión

- ✓ Profesionales de la salud que laboran en el hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto.
- ✓ Profesionales de la salud que aceptan voluntariamente participar en la investigación.
- ✓ Profesionales de la salud sin limitaciones o complicaciones de comunicación (muda o sorda)
- ✓ Profesionales de la salud con plena salud mental.

Criterios de exclusión

- ✓ Profesionales de la salud que no laboran en el hospital de Laura Esther Rodríguez Dulanto.
- ✓ Profesionales de la salud que no desean participar en la investigación.
- ✓ Profesionales de la salud con limitaciones o complicaciones de comunicación (muda o sorda)
- ✓ Profesionales de la salud con problemas de salud mental.

3.3. Técnicas de recolección de datos

3.3.1. Técnicas

3.3.1. Técnicas a emplear

La técnica que se empleó fue la encuesta para ambas variables.

3.3.2. Descripción del instrumento

3.3.2.1 Instrumento 1: Habilidades gerenciales

El primer instrumento es un cuestionario, que engloba un total de 37 ítems, con una escala tipo Likert:

| Nivel | Rango |
|--------------|----------------|
| Bajo | 37 – 86 pts. |
| Medio | 87 – 136 pts. |
| Alto | 137 – 185 pts. |

3.3.2.2 Instrumento 2: Desempeño laboral

El segundo instrumento es un cuestionario, que engloba un total de 41 ítems con una escala tipo Likert:

| Nivel | Rango |
|-------------------|----------------|
| Deficiente | 41 – 95 pts. |
| Regular | 96 – 150 pts. |
| Bueno | 151 – 205 pts. |

3.3.2.3 Validez

Se tomaron las validaciones de 3 profesionales especializados (Anexo 2), los cuales informaron mediante un juicio de los expertos.

3.3.2.4 Confiabilidad

Se empleo el Alfa de Cronbach para cada instrumento.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

✓ Para el muestreo: Aleatorio simple

La técnica del muestreo es al azar.

✓ Para la recolección de datos

- Recolección de información por la institución
- Se clasifico según sus características
- Se llevo a procesar
- Se delibero
- Por último se describió estadísticamente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

4.1.1. Habilidades gerenciales

Tabla 1

Categoría de las habilidades gerenciales

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Bajo | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Medio | 15 | 25,4 | 25,4 | 27,1 |
| Alto | 43 | 72,9 | 72,9 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia

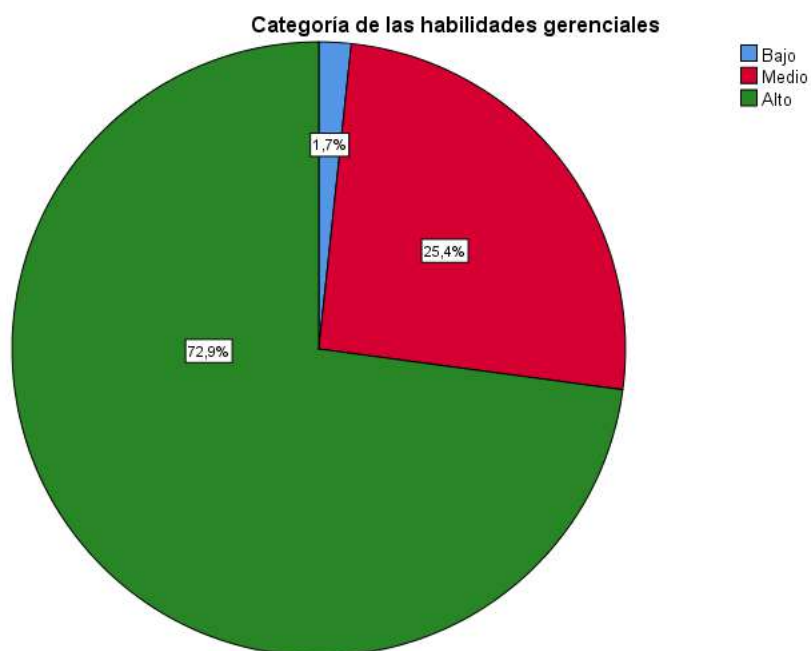


Figura 1. Habilidades gerenciales

De las habilidades gerenciales, se observa que el 1.7% de los profesionales afirman que la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 25.4% de los profesionales afirman que la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria

es de nivel medio y el 72.9% de los profesionales afirman que la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, la cual se sustenta en la adecuada clasificación de los empleados de la salud, en el abastecimiento constante de materiales y equipos a las unidades asignadas a su responsabilidad, en la flexibilidad de cambios de turno o áreas según los requerimientos o escenarios requeridos, en el manejo y acopio de información para su tratamiento, en el manejo adecuado de conflictos o intereses laborales, en la planificación y organización de tareas que llevan los empleados de la salud en sus servicios.

Tabla 2

Categoría motivación

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Bajo | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Medio | 17 | 28,8 | 28,8 | 30,5 |
| Alto | 41 | 69,5 | 69,5 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia



Figura 2. Motivación

De la motivación, el 1.7% de los profesionales afirman que la motivación acerca de la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 28.8% de los profesionales afirman que la motivación acerca de la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel medio y el 69.5% de los profesionales afirman que la motivación acerca de la facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, esto sustentado en la adecuada administración de trabajos según la especialidad del personal, la asignación de tareas poco frecuente a lo expuesto diariamente en sus servicio, en la motivación de su personal para incrementar la productividad, a llegar a los objetivos institucionales reforzado en la ayuda mutua, en el trato adecuado por las autoridades de turno, en el abastecimiento oportuno de recursos para lograr sus metas institucionales y el reconocimiento oportuno de las autoridades por su labor al personal de salud.

Tabla 3

Categoría de comunicación efectiva

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Bajo | 2 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| Medio | 18 | 30,5 | 30,5 | 33,9 |
| Alto | 39 | 66,1 | 66,1 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Propia

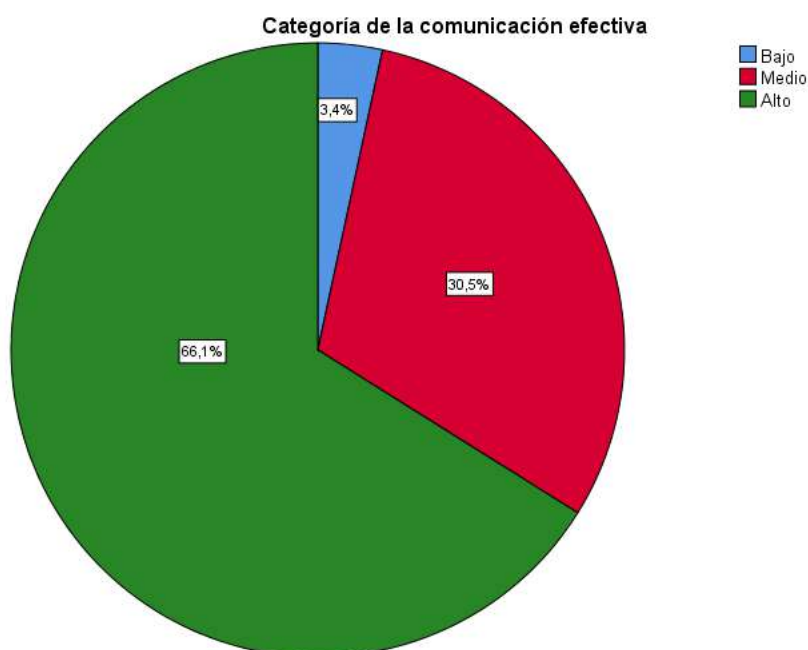


Figura 3. Comunicación efectiva

De la comunicación efectiva, el 3.4% de los profesionales afirman que la comunicación efectiva acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 30.5% de los profesionales afirman que la comunicación efectiva acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel medio y el 66.1% de los profesionales afirman que la comunicación efectiva acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, esto sustentado en la flexibilidad y comprensión de las autoridades a la hora de escuchar sus opiniones, en la adecuada orientación a su personal de los servicios donde se desempeñan,

en la oportuna comunicación entre las partes, en la claridad de correspondencia entre el empleado sanitario, en la retroalimentación de sus actividades laborales y la diversidad de información que refeccionan las autoridades para tomar una mejor decisión en beneficio del personal.

Tabla 4

Categoría del manejo de conflictos laborales

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Bajo | 3 | 5,1 | 5,1 | 5,1 |
| Medio | 15 | 25,4 | 25,4 | 30,5 |
| Alto | 41 | 69,5 | 69,5 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Propia

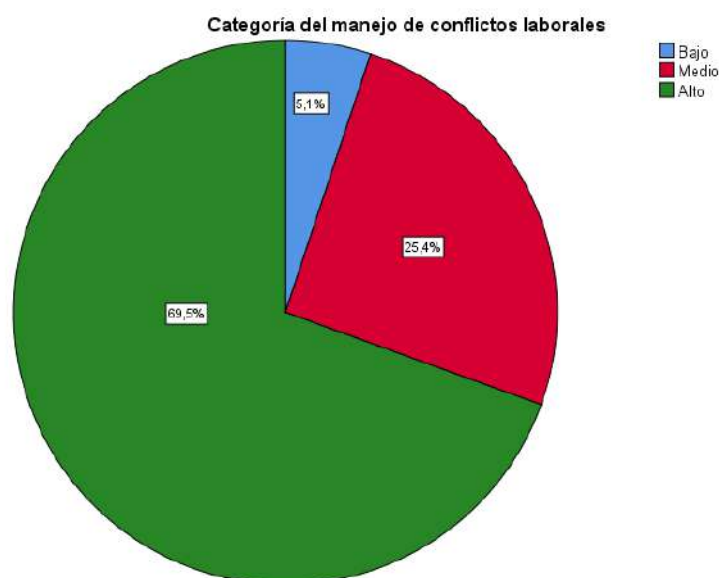


Figura 4. Manejo de conflictos laborales

Del manejo de conflictos laborales, el 5.1% de los profesionales afirman que el manejo de conflictos laborales acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 25.4% de los profesionales afirman que el manejo de conflictos laborales acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel

medio y el 69.5% de los profesionales afirman que el manejo de conflictos laborales acerca de la facilidad de conducción del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, esto sustentado en la adecuada decisión ante conflictos laborales, en la valoración de oportuna del personal de salud ante ambientes laborales tensos, en la variedad de soluciones planteadas por las autoridades con el fin de tomar decisiones justas, en la calma y tranquilidad del personal de salud ante escenarios dificultosos y en el seguimiento que se le da a las situaciones dificultosas o problemáticas para la institución, con la finalidad de controlar y manejar la situación, en la prevención e identificación de escenarios conflictivos.

Tabla 5

Categoría de la solución de problemas

| | f | h | h válido | H |
|---------------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Válido Medio | 20 | 33,9 | 33,9 | 33,9 |
| Alto | 39 | 66,1 | 66,1 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota: Elaboración propia

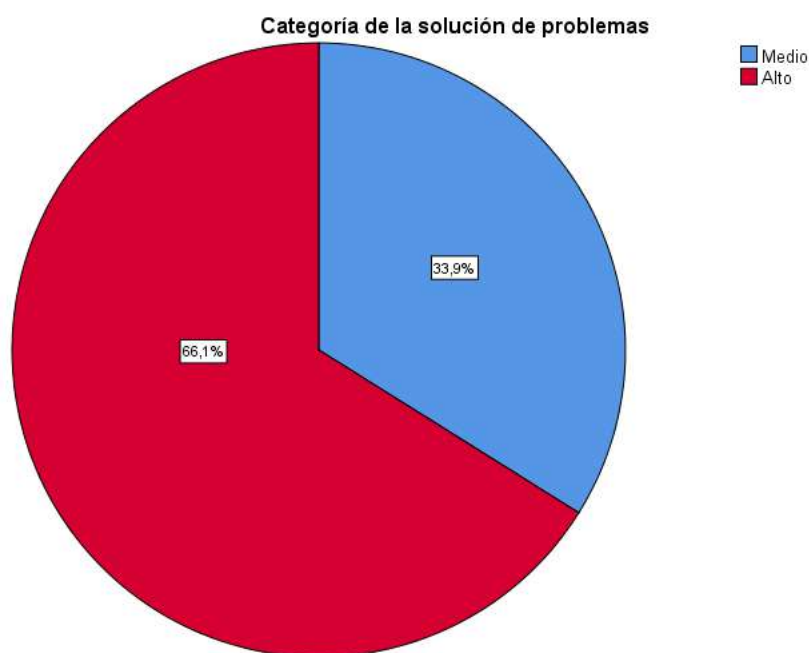


Figura 5. Solución de problemas

De la solución de problemas; donde ningún profesional afirman que el arreglo de cuestiones empleadas en las facilidad de conducción del personal de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 33.9% de los profesionales afirman que la cuestiones empleadas en las facilidad de conducción del personal de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel medio y el 66.1% de los profesionales afirman que la cuestiones empleadas en las facilidad de conducción del personal de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, esto sustentado en la claridad para resolver problemas en los ambientes laborales, la variedad de posiciones de los responsables de los servicios para identificar las posibles soluciones, en la cantidad de soluciones alternativas que presenta la institución a la hora de tener problemas dentro del ambiente laboral, las autoridades toman en cuenta la opinión de sus trabajadores y en la oportuna supervisión con el fin de prevenir conflictos laborales o problemas en su servicio.

Tabla 6

Categoría de trabajo en equipo

| | f | Porcentaje | h válido | H |
|--------------|-----------|-------------------|-----------------|----------|
| Bajo | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Medio | 15 | 25,4 | 25,4 | 25,4 |
| Alto | 44 | 74,6 | 74,6 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia

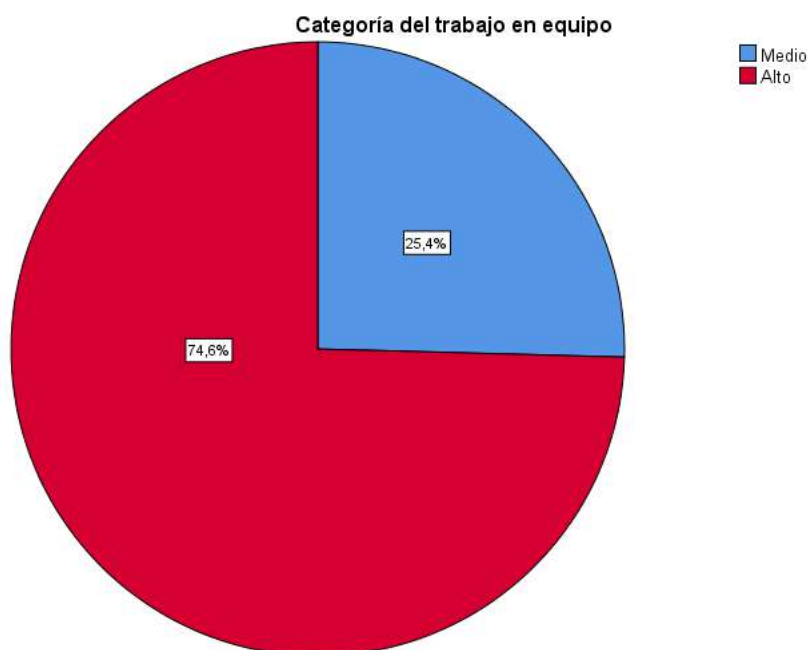


Figura 6. Trabajo en equipo

Del trabajo en equipo, donde ningún profesional afirman que el trabajo en equipo se fomenta en las facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel bajo; el 25.4% de los profesionales afirman que el trabajo en equipo que se fomenta en las habilidades gerenciales del personal de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel medio y el 74.6% de los profesionales afirman que el trabajo en equipo se fomenta en las facilidad de conducción del empleado de salud desarrolladas en la institución hospitalaria es de nivel alto, esto sustentado en coherencia del empleado sanitario que solo busca garantizar el éxito

profesional, en la participación espontanea del personal que favorecen el trabajo en equipo, en la visión por parte de las autoridades que buscan el adecuado labor grupal, en la transparencia de las metas institucionales, en las diversas alternativas de sus empleados que se dan cuenta para bien de la institución.

4.1.2. Formación en valores

Tabla 7

Categoría del desempeño laboral

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Deficiente | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Regular | 18 | 30,5 | 30,5 | 32,2 |
| Bueno | 40 | 67,8 | 67,8 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia

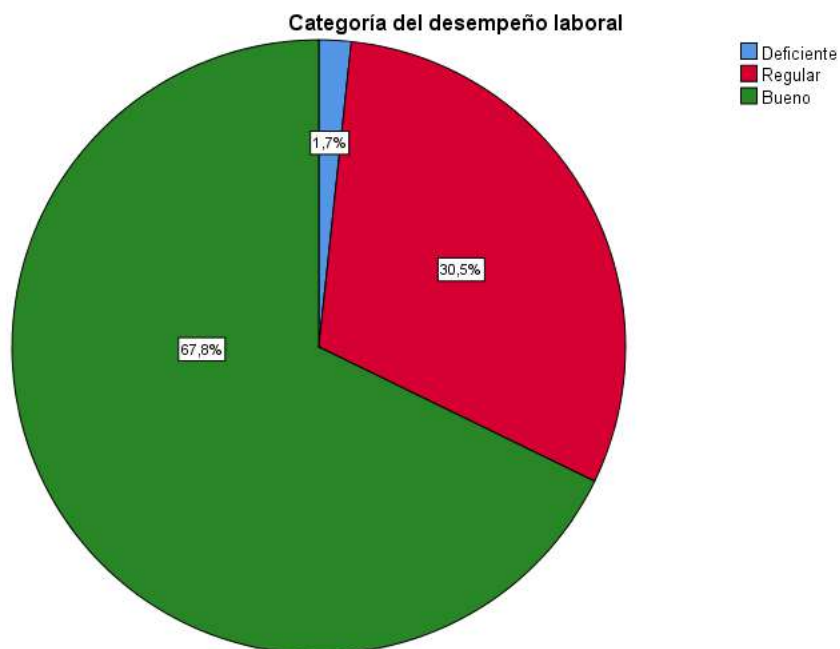


Figura 7. Desempeño laboral

Del desempeño laboral, donde el 1.7% de los profesionales manifiestan que el desempeño laboral del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria

categoría deficiente; el 30.5% de los profesionales manifiestan que el desempeño laboral del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de categoría regular y el 67.8% de los profesionales manifiestan que el desempeño laboral del empleado sanitario desarrolladas en la institución hospitalaria es de categoría bueno, esto sustentado en los aportes que de los profesionales respecto a la planificación operativa en sus servicios, en la adecuada decisión que se toman para llevar la dirección de la institución de manera adecuada, en el cumplimiento de las metas, en la aplicación de hechos alternativos para llegar a lo trazado, en el nivel de conocimiento de sus funciones y deberes con la institución, en la proactividad para desarrollar soluciones optimas, en el esmero y dedicación que tienen el personal de salud en su atención diaria, en el manejo adecuado de la información sin perjudicar a la institución o a sus compañeros.

Tabla 8

Categoría del logro de metas

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Deficiente | 1 | 1,7 | 1,7 | 1,7 |
| Regular | 16 | 27,1 | 27,1 | 28,8 |
| Bueno | 42 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia

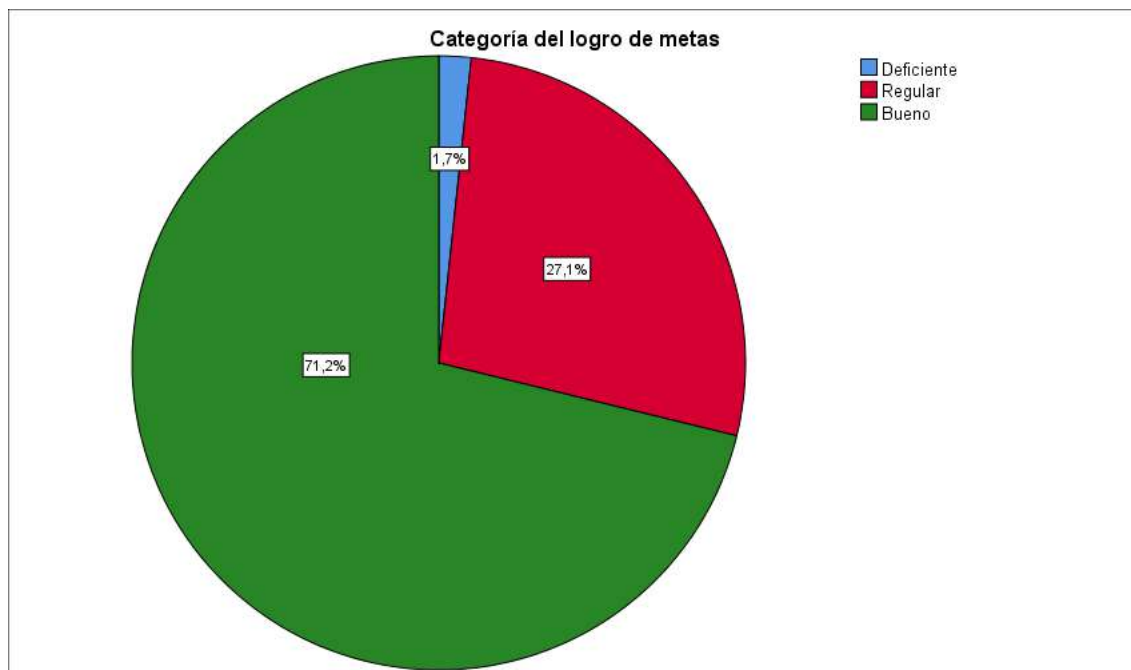


Figura 8. Logro de metas

Del logro de metas, donde el 1.7% de los profesionales manifiestan que el logro de metas respecto al desembargo de labor del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría deficiente; el 27.1% de los profesionales manifiestan que el logro de metas respecto al desembargo de labor del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría regular y el 71.2% de los profesionales manifiestan que el logro de metas respecto al desembargo de labor del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría bueno, esto sustentado en la ayuda profesional sanitario para desarrollar la planificación estratégica de la institución, en la adecuada organización del personal de salud, en la agrupación de la labor diaria, en la transmisión de información a sus compañeros con la finalidad de cumplir las metas, en la oportuna decisión para lograr cambios en su servicio, en el cumplimiento de sus actividades según lo planificado, en la contribución de la mejora de su servicio y en la oportuna comunicación con su jefe inmediato ante necesidades personales o institucionales.

Tabla 9

Categoría de la iniciativa

| | f | h | h válido | H |
|--------------------------|-----------|--------------|--------------|-------|
| Válido Deficiente | 2 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| Regular | 15 | 25,4 | 25,4 | 28,8 |
| Bueno | 42 | 71,2 | 71,2 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia

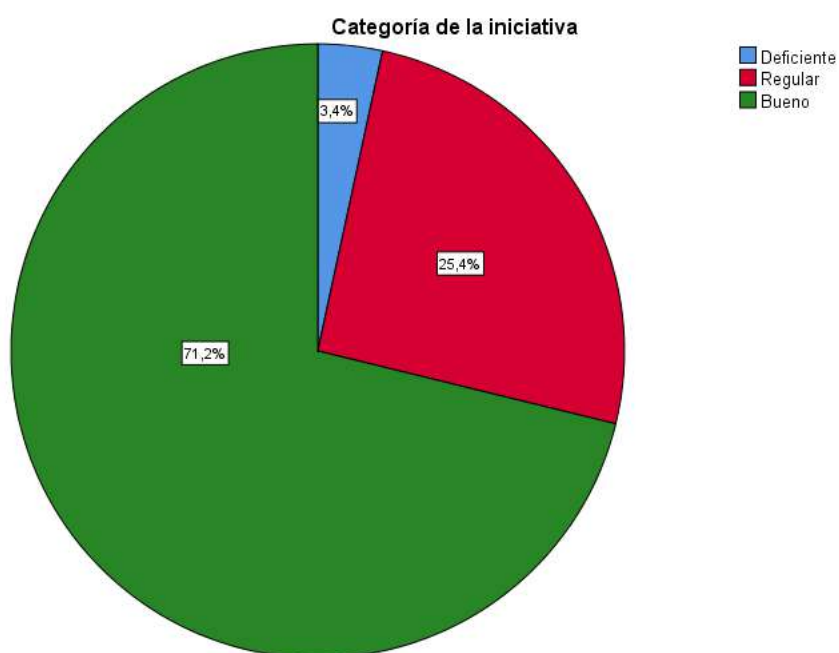


Figura 9. Iniciativa

De la iniciativa; donde el 3.4% de los profesionales manifiestan que la iniciativa respecto al desembargo de empleo del trabajador sanitario en la institución hospitalaria es de categoría deficiente; el 25.4% de los profesionales manifiestan que la iniciativa respecto al desembargo de empleo del trabajador sanitario en la institución hospitalaria es de categoría regular y el 71.2% de los profesionales manifiestan que la iniciativa respecto al desembargo de empleo del trabajador sanitario en la institución hospitalaria es de categoría bueno, esto sustentado en la adecuada decisión sin esperar que le indiquen, en el acierto de normativas o cumpliendo las especificaciones de su puesto, en

la creación de métodos ante escenarios complicados, en el saber de las funciones de su cargo o áreas de trabajo, en fomentar la respuestas de logros del sector o servicio, en las acciones que requiere en su puesto basado en las tareas y perceptibilidad de los individuos, en la prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo, en la proactiva en la búsqueda de soluciones y en expresar adecuadamente sus emociones y empatía hacia la otra persona.

Tabla 10

Categoría de las relaciones interpersonales

| | f | h | h válido | H |
|--------------|-----------|--------------|-----------------|----------|
| Deficiente | 0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 |
| Regular | 22 | 37,3 | 37,3 | 37,3 |
| Bueno | 37 | 62,7 | 62,7 | 100,0 |
| Total | 59 | 100,0 | 100,0 | |

Nota:Propia



Figura 10. Relaciones interpersonales

De las relaciones interpersonales, ningún profesional manifiestan que las coherencias individuales respecto al desembargo de trabajo del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría deficiente; el 37.3% de los profesionales manifiestan que las coherencias individuales respecto al desembargo de trabajo del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría regular y el 62.7% de los profesionales manifiestan que las coherencias individuales respecto al desembargo de trabajo del empleado sanitario en la institución hospitalaria es de categoría a bueno, esto sustentado en el cuidado oportuna del empleado sanitario, en el respeto de sus compañeros de trabajo, en la cordialidad y buen trato en su ambiente laboral, en la concentración de sus actividades laborales, en el trato a los usuarios sin segmentar o diferenciar, en la confianza que tienen el personal para transmitir sus ideas a sus superiores, en el seguimiento de sus actividades pendiente o de largo proceso, la aclaración de dudas a los usuarios, en la disponibilidad para atender a los usuarios, en la investigación que ponen el personal de salud ante escenarios nuevos, en el manejo adecuado y preciso de la información que transcurre en la institución.

4.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de normalidad de habilidades gerenciales

H₀: Los datos de la variable habilidades gerenciales no difieren de una distribución normal

H₁: Los datos de la variable habilidades gerenciales difieren de una distribución normal

Tabla 11

Prueba

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Habilidades gerenciales | ,151 | 59 | ,002 |

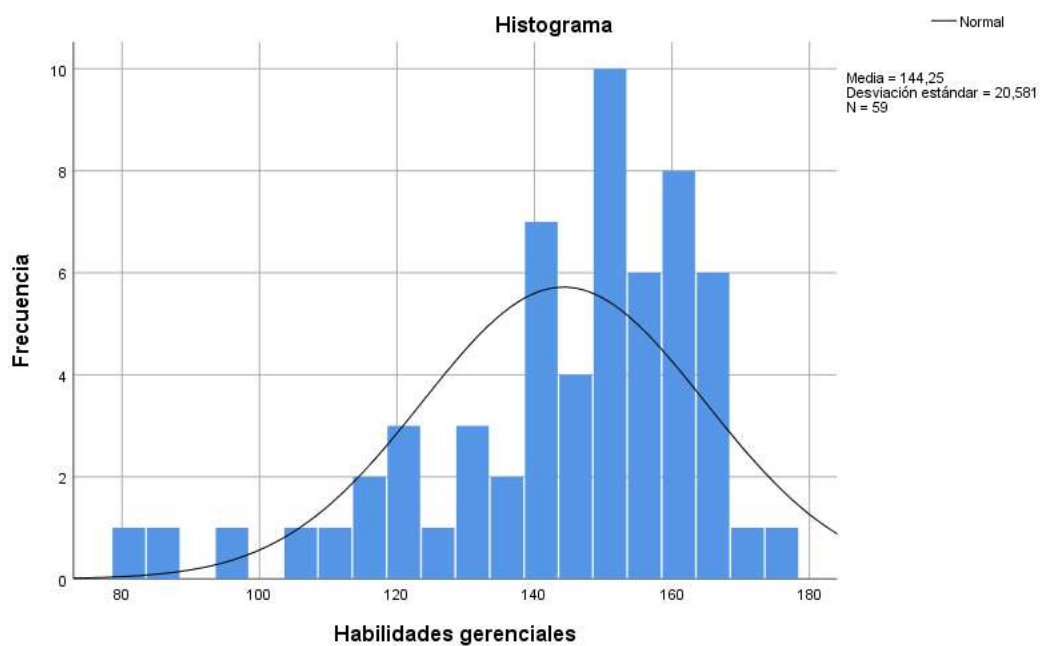


Figura 11. Histograma y curva normal de las habilidades gerenciales

Se acepta la h_1 .**Prueba de normalidad desempeño laboral**H₀: Los datos de la variable desempeño laboral no difieren de una distribución normalH₁: Los datos de la variable desempeño laboral difieren de una distribución normal

Tabla 12

Prueba

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | |
|-------------------|---------------------------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño laboral | ,133 | 59 | ,011 |

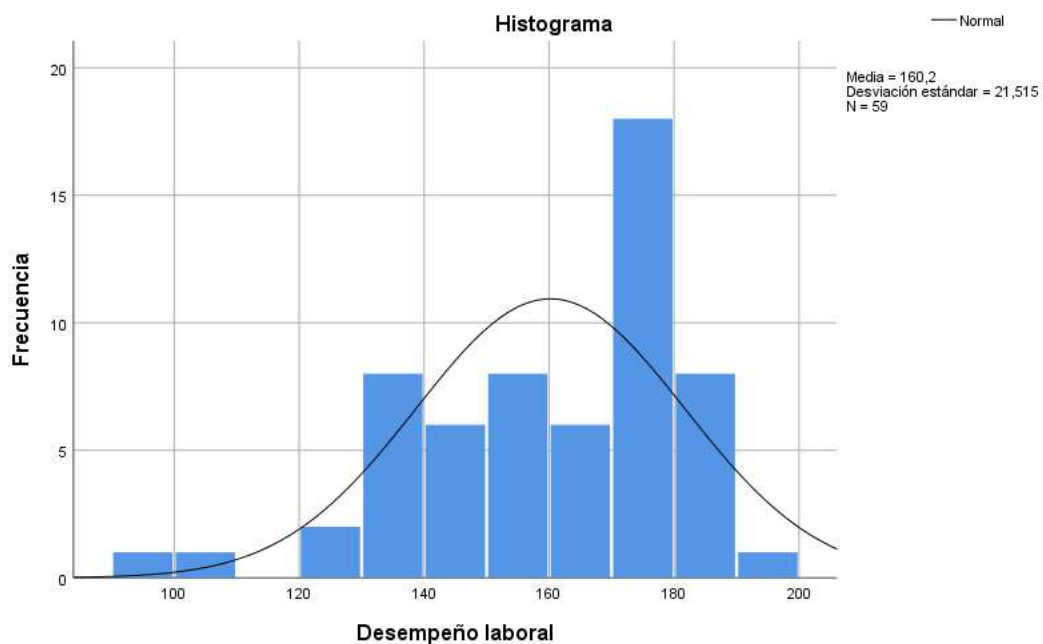


Figura 12. Histograma y curva normal del desempeño laboral

Se acepta la h_1 .

Hipótesis general

H_0 : La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H_1 : La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 13

Correlación entre las habilidades gerenciales (HG) y desempeño laboral (DL)

| | | | HG | DL |
|-----------------|----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | HG | Correlación | 1,000 | ,610** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,610** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h_1 .

Hipótesis específica 1

H_0 : La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H_1 : La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 14

Correlación entre la motivación (MO) y desempeño laboral (DL)

| | | | MO | DL |
|-----------------|----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | MO | Correlación | 1,000 | ,593** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,593** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h_1 .

Hipótesis específica 2

H₀: La relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H₁: La relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 15

Correlación entre la comunicación efectiva (CE) y desempeño laboral (DL)

| | | | CE | DL |
|-----------------|----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | CE | Correlación | 1,000 | ,432** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,432** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h₁.

Hipótesis específica 3

H₀: La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H₁: La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 16

Correlación entre el manejo de conflictos laborales (MCL) y desempeño laboral (DL)

| | | | MCL | DL |
|-----------------|-----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | MCL | Correlación | 1,000 | ,605** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,605** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h_1 .

Hipótesis específica 4

H_0 : La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H_1 : La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 17

Correlación entre la solución de problema (SP) y desempeño laboral (DL)

| | | | SP | DL |
|-----------------|----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | SP | Correlación | 1,000 | ,549** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,549** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h_1 .

. Hipótesis específica 5

H₀: La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, no es significativa.

H₁: La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

Tabla 18

Correlación entre el trabajo en equipo (TE) y desempeño laboral (DL)

| | | | TE | DL |
|-----------------|----|-------------|--------|--------|
| Rho de Spearman | TE | Correlación | 1,000 | ,573** |
| | | Sig. | . | ,000 |
| | | N | 59 | 59 |
| | DL | Correlación | ,573** | 1,000 |
| | | Sig. | ,000 | . |
| | | N | 59 | 59 |

Se acepta la h₁.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

- La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentado en la adecuada distribución de los profesionales de la salud, en el abastecimiento constante de materiales y equipos a las unidades asignadas a su responsabilidad, en la flexibilidad de cambios de turno o áreas según los requerimientos o escenarios requeridos, en el manejo y acopio de información para su tratamiento, en el manejo adecuado de conflictos o intereses laborales, en la planificación y organización de tareas que desarrollan los profesionales de la salud en sus servicios; en los aportes que de los profesionales respecto a la planificación operativa en sus servicios, en la adecuada decisión que se toman para llevar la dirección de la institución de manera adecuada, en el cumplimiento de las metas, en la aplicación de procesos alternativos con el fin de cumplir las metas trazadas, en el nivel de conocimiento de sus funciones y deberes con la institución, en la proactividad para desarrollar soluciones optimas, en el esmero y dedicación que tienen el personal de salud en su atención diaria, en el manejo adecuado de la información sin perjudicar a la institución o a sus compañeros. Este resultado guarda similitud con lo expresado por Herdoiza (2020) nos evidencia que comportamiento organizacional incide directamente y del desembargo de trabajo del personal de enfermería. Gonzales (2022) nos indica

que las habilidades gerenciales empelladas por los responsables de la salud guardan una correlación con el desembargo de trabajo del empleado sanitario.

- La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentado en la adecuada administración de trabajos según la especialidad del personal, la asignación de tareas poco frecuente a lo expuesto diariamente en sus servicio, en la motivación de su personal para incrementar la productividad, a cumplir las metas establecidas por la institución reforzado en la ayuda mutua, en el trato adecuado por las autoridades de turno, en el abastecimiento oportuno de recursos para lograr sus metas institucionales y el reconocimiento oportuno de las autoridades por su labor al personal de salud; en la participación de los profesionales de la salud para desarrollar la planificación estratégica de la institución, en la adecuada organización del personal de salud, en la organización de sus actividades cotidianas, en la transmisión de información a sus compañeros con la finalidad de cumplir las metas, en la oportuna decisión para lograr cambios en su servicio, en el cumplimiento de sus actividades según lo planificado, en la contribución de la mejora de su servicio y en la oportuna comunicación con su jefe inmediato ante necesidades personales o institucionales. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Rodríguez (2022) refiere que las habilidades gerenciales empleadas por los responsables del área de la salud, se basan en el vigor, motivación. dedicación y compromiso que estas ejercen y en los establecimientos de salud.

- La relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentada en la flexibilidad y comprensión de las autoridades a la hora de escuchar sus opiniones, en la adecuada orientación a su personal de los servicios donde se desempeñan, en la oportuna comunicación entre las partes, en la claridad de comunicación entre el personal de salud, en la retroalimentación de sus actividades laborales y la diversidad de información que refeccionan las autoridades para tomar una mejor decisión en beneficio del personal. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Loján et al. (2022), nos indican que los gerentes de cualquier institución de salud deben tener éxito en su gestión, esto debido a que establece estrategias pertinentes que logran enfrentar amenazas y brindar oportunidades a la institución. Rivera (2019) indica que el grado de comunicación interna es predictor del desempeño laboral, según la percepción de los trabajadores de las instituciones hospitalarias.
- La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentado en la adecuada decisión ante conflictos laborales, en la valoración oportuna del personal de salud ante ambientes laborales tensos, en la variedad de soluciones planteadas por las autoridades con el fin de tomar decisiones justas, en la calma y tranquilidad del personal de salud ante escenarios difíciles y en el seguimiento que se le da a las situaciones difíciles o problemáticas para la institución, con la finalidad de controlar y manejar la situación, en la prevención e identificación de escenarios conflictivos. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Camacaro

(2021), nos indica que un gerente en el área de la salud debe proponer trabajo humanitario, respetando las individualidades, además debe de tener mismo compromiso institucional.

- La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentado en la claridad para resolver problemas en los ambientes laborales, en la diversidad de puntos de vista de los responsables de los servicios para identificar las posibles soluciones, en la cantidad de soluciones alternativas que presenta la institución a la hora de tener problemas dentro del ambiente laboral, las autoridades toman en cuenta la opinión de sus trabajadores y en la oportuna supervisión con el fin de prevenir conflictos laborales o problemas en su servicio; en la adecuada decisión sin esperar que le indiquen, en la toma de decisiones basadas en normativas o cumpliendo las especificaciones de su puesto, en el desarrollo de estrategias ante escenarios complicados, en el conocimiento de las funciones de su cargo o áreas de trabajo, en fomentar el final de las actividades o servicio, en las acciones que requiere en su puesto basado en las tareas y perceptibilidad de individuos, en la cercanía de los peligros en centro laboral, en la proactiva en la búsqueda de soluciones y en manifestarse sin ninguna restricción su emoción y empatía. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Cabrera (2020). Indican que los coordinadores de salud son muy competentes y tienen un adecuado desempeño laboral, esto sustentado en las soluciones o alternativas de solución en escenarios con dificultades..

- La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. Esto sustentado en la coherencia entre los trabajadores sanitarios que solo busca garantizar el éxito profesional, en la participación espontánea del personal que favorecen el trabajo en equipo, en la visión por parte de las autoridades que buscan el adecuado labor grupal, en la transparencia de las metas institucionales, en las diversas opiniones de sus trabajadores que son tomadas en cuenta para bien e la institución; en la atención oportuna del personal de salud, en el respeto de sus compañeros de trabajo, en la cordialidad y buen trato en su ambiente laboral, en la concentración de sus actividades laborales, en el trato a los usuarios sin segmentar o diferenciar, en la confianza que tienen el personal para transmitir sus ideas a sus superiores, en el seguimiento de sus actividades pendiente o de largo proceso, la aclaración de dudas a los usuarios, en la disponibilidad para atender a los usuarios, en la investigación que ponen el personal de salud ante escenarios nuevos, en el manejo adecuado y preciso de la información que transcurre en la institución. Los aspectos de esta dimensión guardan similitud con lo expresado por Loján et al. (2022), nos indican que el liderazgo que ejerce un gerente en cualquier institución de la salud, está sustentado en la integración, en la orientación adecuada de su personal a cargo y en la relación entre las partes de una organización.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.
- Basado en la prueba de hipótesis que arrojó una correlación positiva moderada de 0.573, podemos concluir que la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a las autoridades del hospital implementar talleres o capacitaciones referidas al desarrollo de habilidades conceptuales, las cuales mejoraran el desempeño laboral, cumplimiento metas institucionales.
- Se recomienda a las autoridades del hospital desarrollar reuniones o charlas que busquen transmitir su experiencia gerencial. manejo emocional y salud mental a los trabajadores del área de la salud, esta acción permitirá identificar áreas donde se puede mejorar la gestión de la institución
- Se recomienda a las autoridades del hospital desarrollar estrategias innovadoras, que logren integrar la investigación, el desarrollo e innovación tecnológica, las cuales se deberán plasmar en metas a corto y largo plaza. Esta acción permitirá un crecimiento institucional y garantizará una adecuada atención a la sociedad.
- Se recomienda a las autoridades del hospital implementar planes de capacitación anual que desarrollen dinámicas de trabajo en equipo en el lugar de trabajo, que despierte el interés de los colaboradores y los haga sentir comprometidos con sus deberes y responsabilidades, coadyuva a la configuración de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes documentales

- Cabrera, L. (2020). *Competencias gerenciales y su influencia en el desempeño laboral de los coordinadores de salud de la Red Ferreñafe-Junio* (Tesis Maestría Universidad César Vallejo). Chiclayo – Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57933/Cabrera_CLBS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Camacaro, V. (2021). *Gerentes de salud y su accionar en el desempeño laboral [Tesis Doctoral Universidad Yacambú]*. Barquisimeto- Venezuela: Repositorio institucional UY: Disponible en: <https://aulavirtual.web.ve/revista/ojs/index.php/aulavirtual/article/view/44>.
- Ferraz, M. (2020). *Factores laborales que inciden sobre el estado de bienestar psicológico, satisfacción y estrés en el personal de enfermería dentro del área quirúrgica hospitalaria [Tesis Doctoral Universidad de Murcia]*. Murcia - España: Repositorio institucional UM. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/85870/1/Mar%c3%ada%20de%20los%20c3%81ngeles%20Ferraz%20Mesa%20Tesis%20Doctoral.pdf>.
- Gallarday, R. (2022). *Habilidades directivas y satisfacción laboral en enfermeros del servicio medicina de un Hospital MINSA III, Lima 2022 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]* . Lima - Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106200/Gallarday_RRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Gonzalez, M. M. (2022). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un hospital público-Ica, 2022 [Tesis Maestría Universidad Privada Norbert Wiener]*. Lima – Perú: Repositorio institucional UWIENER . Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6795/T061_45644027_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Guamán, G. (2023). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en las instituciones de educación superior [Tesis Maestría Universidad Técnica de Ambato]*. Ambato

- Ecuador : Repositorio institucional UTA. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/37334/1/171%20GTH.pdf>.
- Herdoiza, Z. (2020). *El comportamiento organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de enfermería en el hospital IESS Babahoyo [Tesis Maestría Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Guayaquil - Ecuador: Repositorio institucion UCSG. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/486912134.pdf>.
- Jaramillo, Y. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Red de Salud Lambayeque [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Chiclayo - Perú: Repositorio institucion UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75628/Jaramillo_MYV-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y.
- Maquera, R. (2020). *Análisis de las percepciones y expectativas del personal de servicios de salud sobre la gerencia en un Distrito De Arequipa 2018 [Tesis Maestría Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]*. Arequipa – Perú: Repositorio institucional UNSAA. Disponible en: <https://1library.co/document/qo5pkx0y-analisis-percepciones-expectativas-personal-servicios-gerencia-distrito-arequipa.html>.
- Medina, A. (2016). *Plan estratégico de comunicación efectiva, para mejorar el ambiente de trabajo en la escuela estatal Efrain Pérez del municipio Libertador Estado Carabobo [Tesis Maestría Universidad de Carabobo]*. Valencia - Venezuela: Repositorio institucional UC. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4065/amedina.pdf?sequence=1>.
- Neyra, A. (2020). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao–2019 [Tesis Doctoral Universidad Nacional del Callao]*. Callao – Perú: Repositorio institucional UNAC. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5250/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ortiz, A. (2021). *Habilidades gerenciales y clima organizacional en la micro red de Chicmo, Andahuaylas-2020 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Lima – Perú: Repositori institucional UCV. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/61656/Ortiz_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Pacheco, Y. (2018). *Factores motivacionales intrínsecos y extrínsecos que influyen en el desempeño laboral de las licenciadas en enfermería que laboran en el Centro de Salud Túpac Amaru Cusco 2018 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Lima – Perú : Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33929/pacheco_cy.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pari, A. (2019). *Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas-2019*. Lima – Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42745/Pari_BAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Pucuhuayla, R. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo [Tesis Maestría Universidad Nacional de Huancavelica]*. Huancavelica - Perú: Repositorio institucional UNH. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/42d1521d-202f-434a-b52d-6112c7b2308b/content>.
- Quesada, D. (2020). *Habilidades blandas para mejorar la interrelación de los líderes gerenciales en su recurso humano en la ESE Hospital Santa Matilde de Madrid [Tesis Maestría Universidad EAN]*. Bogotá - Colombia: Reepositorio institucional EAN. Disponible en: <https://repository.universidadean.edu.co/bitstream/handle/10882/9772/QuesadaDeisy2019?sequence=1&isAllowed=y>.
- Reyes, E. (2022). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de Salud Canta, 2021 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Lima – Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82749/Reyes_DLC EA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Reyes, K. (2016). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional (Estudio realizado con gerentes de los hoteles inscritos en la Asociación de Hoteles de Quetzaltenango) [Tesis Bachiller Univeridad Rafael Landívar]]*.

- Quetzaltenango: Repositorio institucional URL. Disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Reyes-karla.pdf>.
- Rivera, L. (2019). *Comunicación interna y desempeño laboral de los empleados del Hospital la Carlota en Montemorelos [Tesis Maestría Universidad de Montemorelos]*. México: Repositorio institucional UM. Disponible en: <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1047>.
- Rodríguez, G., Peñarrieta, M., Ajila D., Moreno, K., Rodríguez, G., Rodríguez, S. y Rodríguez, V. . (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: Cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*. Ecuador: Ediciones Uleam. Disponible en: <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>.
- Rodríguez, K. (2022). *Habilidades gerenciales y engagement laboral en directores de establecimientos de salud de Los Olivos, Perú, 2021 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Lima - Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83221/Rodriguez_SKM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Velasquez, J. (2020). *Habilidades Gerenciales y la Satisfacción Laboral de los Usuarios Internos del Hospital Nacional Dos de Mayo 2020 [Tesis Maestría Universidad César Vallejo]*. Lima - Perú: Repositorio institucional UCV. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92654/Velasquez_CJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Veliz, F. (2020). *Factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación y su relación en el nivel de desempeño laboral del personal de la gerencia de salud" COSSMIL" de la ciudad de La Paz [Tesis Maestría Universidad Mayor de San Andrés]*. La Paz – Bolivia: Repositorio institucional UMSA. Disponible en: <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25090/TM-305.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

7.2. Fuentes bibliográficas

- Aguilar, J., & Vargas, J. (2010). *Trabajo en equipo. Network de Psicología Organizacional*. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C.
- Alligood, M. (2015). *Modelos y Teorías en Enfermería*. España: Elsevier.

- Arnoletto, E. (2014). *Fundamentos de la Administración de organizaciones*. Córdoba, Argentina: EUMED.
- Balderas, M. (2009). *Administración de los servicios de enfermería, quinta edición*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A.. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com › mod_resource › content ›.
- Bateman, T., & Snell, S. . (2009). *Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo*. México: McGraw-Hill.
- Berrocal, P. (1994). *Talento humano*. Mexico : Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. México : Mc. Grac Hill Interamericano Editiros S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión de Talento Humano*. Mexico: Mc.Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: The McGraw-Hill.
- Dessler, G. (2001). *Administración de personal. 8ª Ed.* Londres: Pearson Educación.
- Drucker, P. (1954). *The praxtice of management* . New York: Harper y Brow.
- Fernandez, J. (2009). *Escala de Motivaciones Psicosociales*. Madrid: TEA Ediciones.
- Griffin, R. & Moorhead, G. . (2017). *Comportamiento Organizacional (12 ed.)*. México: Cengage Learning.
- Hampton, D. (1996). *Administración. 3rd ed.* México: McGraw-Hill.
- Hernandez, F. (2003). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw-Hill Interamericana, S. A.
- Jarrín, G. (2015). *Habilidades gerenciales. Caso: la gran industria de Quito*. Quito: Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Disponible en: <http://investigaciones.puce.edu.ec/handle/23000/1135>.
- Madrigal, D. (2009). *Habilidades directivas*. México: Mc Graw Hill.
- Martínez, M. (2013). *La Gestión Empresarial. Equilibrando Objetivos y valores*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Milkovich, B., & Boudreau , J. (1994). *Direccion y administración de recursos humanos, un enfoque de estrategia*. Estados Unidos: Addison-Wesley Iberoamericana.
- Pender, N. (1997). *Un modelo propuesto para la conducta promotora de Salud. Promoción de la salud en la práctica de Enfermería*. USA: Century Appleton.
- Peplau, H. (1990). *Relaciones Interpersonales en Enfermería. Un marco de referencia conceptual en enfermería psicodinámica* . Barcelona: Salvat.

- Regia, I., & Assumpcao, M. . (2017). *Fundamentos de psicología organizacional e do trabalho*. Sao Paulo: Elsevier.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Decimotercera Edición. McGraw Hill.
- Robbins, S., & Coulter, M. . (2014). *Administración, 12° edición*. México, D.F. : Pearson.
- Sabino, C. (2012). *El proceso de investigación*. Colombia: Cometa de Papel.
- Schein, E. (2003). *Habilidades Gerenciales*. EE.UU.: Prentice Hall.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración (2 ed.)*. México: Limusa .
- Stoner, J. (1996). *Administración de Empresasn Publicas*. México: MC Graw Hill.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. México: Pearson educación. Disponible en: https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/76/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20ADMINISTRACION.pdf.
- Tamayo, A. (2006). *Metodología de Investigación*. Bogotá: Nueva visión.
- Thompson, A., Strickland, A., Colado, P., & Carreón, M. (1998). *Dirección y administración estratégicas: conceptos, casos y lecturas*. México: McGraw-Hill.
- Varcacel, G. (2009). *Experiencias y Innovacion*. Salamanca: Davinci ISBN.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas*. México: Pearson Educación.
- Whitehead , C., & Pankhurst, M. . (2009). *Libro de recursos sobre Gestión de Personal para el jefe/a inmediato*. Londres - Inglaterra: People In Aid.

7.3. Fuentes hemerográficas

- Acevedo, A., Linares, C., & Cachay, O. (2010). Herramienta para superar el dilema gerencial: Toma de decisiones o resolución de problemas . *Industrial Data*, 18-27. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/816/81619989003.pdf>.
- Alegría, R., & Alarcón, G. (2021). Marco teórico e instrumento de medición de las habilidades gerenciales y clima organizacional en Instituciones Bancarias de México. *Vinculatégica EFAN*, 7(2), 33-48. Disponible en: <https://vinculatégica.uanl.mx/index.php/v/article/view/82/82>.
- Aristazábal, P. (2011). *El modelo de promoción de la salud de Nola Pender. Una reflexión en torno a su comprensión*. Mexico: Scielo. 8(4). Disponible en:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632011000400003.

- Díaz, L., Durán, M., Gallego, P., Gómez, B., Gómez, E., González, Y., & Venegas, B. . (2002). Análisis de los conceptos del modelo de adaptación de Callista Roy. *Aquichan*, 2(1), 19-23. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-59972002000100004&script=sci_abstract&tlng=en.
- Elgegren, U. (2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. *Avances en psicología*, 23(1), 87-102. Disponible en: <https://revistas.unife.edu.pe/index.php/avancesenpsicologia/article/view/174>.
- Hernández, H., Muñoz, D. y Barrios, I. . (2017). Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las instituciones prestadoras de salud de la región Caribe. *Económicas CUC*, 38(1), 133-146. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.38.1.06>.
- Informe Belmont. (1979). *Principios Éticos y Directrices para la Protección de sujetos humanos de investigación. Estados Unidos de Norteamérica: Reporte de la Comisión Nacional para la Protección de Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y de Comportamiento* . España: Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RMH/article/view/424/391>.
- Jaramillo, L. (2022). Diseño y validación de un programa de salud mental en las organizaciones. *Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología*, 22(1), 1-14. Disponible en: <https://revistacolombianadeenfermeria.unbosque.edu.co/index.php/CHP/article/view/disenio-validacion-programa-salud-mental>.
- Katz, R. (1974). Skills of an effective administrator/ Competencias de un administrador eficaz. *Harvard Business*, 52(5), 90-102. Disponible en: <https://hbr.org/1974/09/skills-of-an-effective-administrator?language=es> .
- Katz, R. (2009). *Habilidades de un administrador efectivo*. EE.UU.: Prensa de Harvard Business. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=dGx3CgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=robert+katz+skills&ots=Z2K5c40tj8&sig=aW2SLroylAntsqEO74PsaABXMUY>.

- Loján, J., Pinos, E., & Sarmiento, W. (2022). Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Polo del Conocimiento*, 7(5), 899-912. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/4002>.
- Lopez, J. (2005). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio. *Rev. de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas. UNMSM*, Vol 8, N° 15. Lima., 25-36.
- Medina, M. (2010). Talento humano y trabajo en equipo del personal directivo de las universidades del municipio Maracaibo. *Telos*, 79-97. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99312518006.pdf>.
- Mendoza, V. (2021). Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo–Cañete, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 74-94. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7897406>.
- Mintzberg, H. (1984). Power and organization life cycles. *Academy of Management*, 9(2), 207-224. Disponible en: <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMR.1984.4277632>.
- Pereda, F., López, T. y González, F. . (2014). Las habilidades directivas como ventaja competitiva. El caso del sector público de la provincia de Córdoba (España). *Intangible Capital*, 10(3):528-561. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.3926/ic.511>.
- Pillay, R. (2010). The skills gap in hospital management: a comparative analysis of hospital managers in the public and private sectors in South Africa. *Journal of Health Management*, 12(1), 1-18. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/097206340901200102>.
- Quintero, N., Africano, N., & Faría, E. (2008). Clima organizacional y desempeño laboral del personal empresa vigilantes asociados costa oriental del lago. *Negotium*, 3(9), 33-51. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/782/78230903.pdf>.
- Ramírez, J. (2018). Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz . *Revista Investigación y Negocios*, 11(17), 23-29. Disponible en: http://www.scielo.org/bo/pdf/riyn/v11n17/v11n17_a04.pdf.
- Sánchez, W., Silva, J., Guzmán, G., & Placencia, M. . (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo médico en radiología .

Revista CEA, 6(12), 87-103. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/6381/638167728006/638167728006.pdf>.

7.4. Fuentes electrónicas

- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la gestión*. Francia : Disponible en:
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/44603435/2.4_Autores_Fayol-libre.pdf?1460325228=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DIntroduccion_a_las_Organizaciones_Introduccion.pdf&Expires=1677652758&Signature=ZfrIYghnj-WNbm5od~KTTZrJTRQZk.
- Finkelstein, S. (28 de diciembre de 2014). *Los peores directores generales de empresa de 2014*. *BBC News Mundo*. Obtenido de
https://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/12/141218_vert_cap_peores_ceo_finde2014_yv
- Olascoaga, V. (6 de junio de 2017). *¿Por qué fracasan los emprendimientos en el Perú?* Obtenido de <http://vanessaolascoaga.com/por-que-fracasan-los-emprendimientos-en-el-peru/>
- OMS . (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Disponible en: http://www.who.int/phe/publications/healthy_workplaces/es/

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| Problema | Objetivos | Hipótesis | Variables | Indicadores | Metodología |
|--|---|--|--|--|---|
| <p>Problema General ¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023?</p> <p>Problema Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023? ¿Qué relación existe entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023? ¿Qué relación existe entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023? ¿Qué relación existe entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023? ¿Qué relación existe entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023? | <p>Objetivo General Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> Establecer la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023. Establecer la relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023. Establecer la relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023. Establecer la relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023. Establecer la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023. | <p>Hipótesis General La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <ol style="list-style-type: none"> La relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. La relación entre la comunicación efectiva y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. La relación entre el manejo de conflictos laborales y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. La relación entre la solución de problemas y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral en el personal de salud del Hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto durante el 2023, es significativa. | <p>Variable X: Habilidades gerenciales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> Motivación X₁ Comunicación efectiva X₂ Manejo de conflictos laborales X₃ Solución de problemas X₄ Trabajo en equipo X₅ <p>Variable Y: Desempeño laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> Logro de metas Y₁ Iniciativa Y₂ Relaciones interpersonales Y₃ | <p>X_{1.1}. Estimular la voluntad X_{1.2}. Generar compromiso X_{1.3}. Generar cumplimiento de objetivos</p> <p>X_{2.1}. Intercambio de información X_{2.2}. Transmitir ideas y experiencia X_{2.3}. Nivel de realización</p> <p>X_{3.1}. Origen del conflicto X_{3.2}. Estrategia de solución X_{3.3}. Ejecución de estrategia X_{3.4}. Generación de acuerdos</p> <p>X_{4.1}. Identificar problema X_{4.2}. Soluciones alternativas X_{4.3}. Evaluación y selección de alternativas X_{4.4}. Éxito de la solución</p> <p>X_{5.1}. Fomentar y buscar metas comunes problema X_{5.2}. Privilegiar metas comunes X_{5.3}. Ponderación del conocimiento</p> <p>Y_{1.1}. Responsabilidad asignada Y_{1.2}. Objetivos alcanzados</p> <p>Y_{2.1}. Toma de decisiones Y_{2.2}. Liderazgo Y_{2.3}. Proactividad</p> <p>Y_{3.1}. Respeto a los demás Y_{3.2}. Claridad en la comunicación Y_{3.3}. Información</p> | <p>Población: 70 profesionales</p> <p>Muestra: 59 profesionales</p> <p>Nivel de Investigación: Correlacional</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Método de investigación: Deductivo</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Instrumentos: Encuesta de 37 ítems para la variable X y 41 ítems para la variable Y.</p> |

Anexo 2: Instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR LAS HABILIDADES GERENCIALES

Estimada profesional, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por título: **“Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023”**. Cuyas opiniones personales solamente en de gran importancia para nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar o Marque con un (X) solo una de las alternativas, si marca más de una opción no se podrá considerar su respuesta, si es complicado escoger entre dos o más alternativas, marque la alternativa que se le adecue a su opinión el mayor tiempo, de acuerdo a los criterios que a continuación se detallarán:

DATOS PERSONALES

1. Edad: años
2. Cargo:
3. Vínculo laboral: Contratado () Nombrado ()
4. Tiempo de servicio: Años

Escala de medición: Adaptación de Alegría y Alarcón (2021).

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

Contenido

| Ítem | Motivación | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Los jefes asignan tareas que son interesantes profesionalmente | | | | | |
| 2 | Los jefes asignan tareas que son nuevas o poco frecuentes en su rutina laboral | | | | | |
| 3 | Los jefes utilizan recompensas para reforzar los desempeños excepcionales | | | | | |
| 4 | Los jefes ayudan al personal de salud a establecer metas de desempeño que sean específicas en tiempo y forma | | | | | |
| 5 | Los jefes se aseguran que el personal de salud se sienta tratados justamente y equitativamente | | | | | |
| 6 | Los jefes brindan al personal de salud recursos necesarios para tener éxito en una tarea | | | | | |
| 7 | Los jefes dan reconocimientos a los logros significativos del personal de salud | | | | | |
| Ítem | Comunicación efectiva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Los jefes son receptivos para intercambiar puntos de vista según la especialidad del personal de salud | | | | | |
| 9 | Los jefes son claros al orientar al personal de salud sobre las áreas o servicios de la institución | | | | | |
| 10 | Los jefes transmiten con claridad las instrucciones al personal de salud para que realicen sus labores | | | | | |
| 11 | Los jefes dan retroalimentación objetiva al personal de salud en relación a las actividades que deben realizar | | | | | |
| 12 | Los jefes transmiten con claridad instrucciones que deberán llevar a cabo el personal de salud | | | | | |
| 13 | Los jefes toman en cuenta las opiniones de del personal de salud cuando se analiza una situación | | | | | |
| 14 | Los jefes toman en cuenta las opiniones del personal de salud para su toma de decisiones | | | | | |
| Ítem | Manejo de conflictos laborales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 | Los jefes consideran el planteamiento de las partes cuando hay un conflicto laboral | | | | | |
| 16 | Los jefes buscan de las partes del conflicto laboral la mayor cantidad de información para entender la problemática | | | | | |
| 17 | Los jefes propician que las partes presenten alternativas de solución al conflicto laboral | | | | | |
| 18 | Los jefes dominan sus emociones racionalmente al solucionar conflictos | | | | | |
| 19 | Los jefes están al pendiente de que el plan de solución del conflicto laboral se realice | | | | | |
| 20 | Los jefes tienen reuniones para dar seguimiento al plan de solución del conflicto laboral | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 21 | Los jefes ayudan a las partes a encontrar áreas en las que estén de acuerdo cuando se presenta un conflicto laboral | | | | | |
| 22 | Los jefes toman decisiones adecuadas basadas en las emociones racionales de las partes | | | | | |
| Ítem | Solución de problemas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | Los jefes plantean con claridad los problemas a resolver. Evitan tratar de resolverlos hasta que los hayan definido. | | | | | |
| 24 | Los jefes presentan los diferentes ángulos de los problemas a resolver | | | | | |
| 25 | Los jefes plantean posibles escenarios del problema y soluciones alternativas | | | | | |
| 26 | Los jefes cuentan con técnicas específicas para propiciar soluciones creativas a los problemas | | | | | |
| 27 | Los jefes consideran las opiniones de los empleados para el análisis de los problemas | | | | | |
| 28 | Los jefes consideran las opiniones de los empleados para la solución de los problemas | | | | | |
| 29 | Los jefes solucionan exitosamente los problemas | | | | | |
| 30 | Los jefes supervisan las áreas de trabajo como prevención de problemas laborales | | | | | |
| Ítem | Trabajo en equipo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 | Los jefes propician que exista cohesión entre los miembros del equipo | | | | | |
| 32 | Los jefes favorecen la participación espontánea del personal de salud cuando se requiere trabajo en equipo | | | | | |
| 33 | Los jefes establecen una visión clara de lo que el equipo puede lograr al trabajar juntos | | | | | |
| 34 | Los jefes establecen con claridad metas específicas del equipo de trabajo | | | | | |
| 35 | Los jefes propician que cuando se trabaja en equipo exista un propósito común | | | | | |
| 36 | Los jefes propician que los empleados expresen sus diversas opiniones dentro del equipo | | | | | |
| 37 | Los jefes favorecen que se genere mayor cantidad de ideas y soluciones cuando se trabaja en equipo que de manera individual | | | | | |



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO LABORAL

Estimada profesional, el presente cuestionario forma parte de una investigación que tiene por título: “**Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023**”. Cuyas opiniones personales solamente en de gran importancia para nuestra investigación.

Instrucciones: Llenar o Marque con un (X) solo una de las alternativas, si marca más de una opción no se podrá considerar su respuesta, si es complicado escoger entre dos o más alternativas, marque la alternativa que se le adecue a su opinión el mayor tiempo, de acuerdo a los criterios que a continuación se detallarán:

Escala: Adaptación de Gonzalez (2022).

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

Contenido

| Ítem | Logro de metas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Aporta a la planificación estratégica o planificación operativa del área | | | | | |
| 2 | Demuestra organización en su área de trabajo | | | | | |
| 3 | Planea sus labores o funciones de su área de trabajo | | | | | |
| 4 | Comparte y explica funciones al personal de su área o unidad | | | | | |
| 5 | Maneja los cambios de directrices e imprevistos de su área o unidad | | | | | |
| 6 | Cumple con las procesos encomendados según el tiempo establecido | | | | | |
| 7 | Contribuye con el mejoramiento en su puesto o área | | | | | |
| 8 | Cumple y ordena sus actividades laborales | | | | | |
| 9 | Manifiesta a sus superiores las dificultades o necesidades personales o institucionales | | | | | |
| Ítem | Iniciativa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 | Toma decisiones sin esperar que las demás personas se lo indiquen | | | | | |
| 11 | Toma decisiones basadas en normativas o cumpliendo las especificaciones de su puesto | | | | | |
| 12 | Involucra a las demás personas en el cumplimiento de los objetivos | | | | | |
| 13 | En escenarios complicados establece estrategias alternativas de solución | | | | | |
| 14 | Conoce las funciones de su cargo o áreas de trabajo | | | | | |
| 15 | Atiende en forma oportuna los requerimientos de su área | | | | | |
| 16 | Asume las consecuencias de sus decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto | | | | | |
| 17 | Fomenta el cumplimiento de los objetivos de su área o servicio | | | | | |
| 18 | Coordina acciones que requiere en su puesto basado en las tareas y sensibilidad de las personas | | | | | |
| 19 | Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos | | | | | |
| 20 | Consulta soluciones a su equipo de trabajo | | | | | |
| 21 | Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo | | | | | |
| 22 | Es proactiva en la búsqueda de soluciones | | | | | |
| 23 | En situaciones de conflictos intercede para una solución justa | | | | | |
| 24 | Es importante conocer el origen del conflicto para poder manejar adecuadamente el problema | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 25 | Sabe expresar adecuadamente sus emociones y empatía hacia la otra persona | | | | | |
| Ítem | Relaciones interpersonales | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | Se preocupa por atender bien a las personas | | | | | |
| 27 | Respeto el comportamiento de sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 28 | Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con sus compañeros de trabajo | | | | | |
| 29 | Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con su entorno laboral | | | | | |
| 30 | Muestra atención y concentración en el intercambio de comunicación con las personas | | | | | |
| 31 | Emplea sus valores sin hacer diferencia con las demás personas | | | | | |
| 32 | Expresar a las personas o superiores sus ideas y necesidades | | | | | |
| 33 | Acepta ideas o necesidades de las usuarias, preservando sus derechos para que no sean lesionados | | | | | |
| 34 | Realiza seguimiento de sus procesos administrativos | | | | | |
| 35 | Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida | | | | | |
| 36 | Es prudente con la información que podría afectar el proyecto o programa | | | | | |
| 37 | Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto | | | | | |
| 38 | Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz | | | | | |
| 39 | Muestra disponibilidad y apertura para atender a las personas usuarias | | | | | |
| 40 | Investiga la situación consultada por parte de las personas que atiende | | | | | |
| 41 | Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional | | | | | |

Anexo 3: Juicio de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. María luz Tarazona Huertas

II. ASPECTOS A EVALUAR

| CRITERIOS | TA | A | I | D | TD |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación? | X | | | | |
| 2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio? | | X | | | |
| 3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada? | X | | | | |
| 4. ¿En instrumento propuesta es adecuado? | X | | | | |
| 5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento? | X | | | | |
| 6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación? | X | | | | |
| 7. ¿Los ítems son claros e entendibles? | X | | | | |
| 8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación? | X | | | | |
| 9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems? | | X | | | |
| 10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta? | X | | | | |

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

Universidad Nacional
José Faustino Sánchez Carrión
Mg. Cerrate Montes Gabriel Gregorio

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. María luz Tarazona Huertas

II. ASPECTOS A EVALUAR

| CRITERIOS | TA | A | I | D | TD |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación? | X | | | | |
| 2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio? | X | | | | |
| 3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada? | X | | | | |
| 4. ¿En instrumento propuesta es adecuado? | X | | | | |
| 5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento? | | X | | | |
| 6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación? | X | | | | |
| 7. ¿Los ítems son claros e entendibles? | X | | | | |
| 8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación? | | X | | | |
| 9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems? | X | | | | |
| 10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta? | | X | | | |

TA : Totalmente de acuerdo


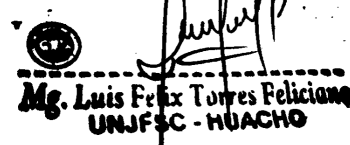
A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:



 Mg. Luis Félix Torres Feliciano
 UNJFC - HUACHO

Firma y sello de experto



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres:

1.2 Título de la investigación: Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal de salud del hospital Laura Esther Rodríguez Dulanto, 2023

1.3 Autor del Instrumento: Bach. María luz Tarazona Huertas

II. ASPECTOS A EVALUAR

| CRITERIOS | TA | A | I | D | TD |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. ¿El instrumento recoge información que permite dar respuesta al problema de investigación? | X | | | | |
| 2. ¿El instrumento propuesto responde a los objetivos de estudio? | X | | | | |
| 3. ¿La estructura del instrumento es la adecuada? | | X | | | |
| 4. ¿En instrumento propuesta es adecuado? | X | | | | |
| 5. ¿La secuencia presentada facilita el desarrollo del instrumento? | X | | | | |
| 6. ¿El instrumento de medición representa verdaderamente las variables de investigación? | X | | | | |
| 7. ¿Los ítems son claros e entendibles? | | X | | | |
| 8. ¿El número de ítems es adecuado para su investigación? | X | | | | |
| 9. ¿La modalidad de respuesta son adecuados para los ítems? | X | | | | |
| 10. ¿Los ítems presentan codificación de respuesta? | X | | | | |

TA : Totalmente de acuerdo

A : Aceptable

I : Indiferente

D : Desacuerdo

TD : Totalmente en desacuerdo

Observaciones y sugerencias:

Firma y sello de experto

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

HABILIDADES GERENCIALES

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,918 | 37 |

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.918. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

DESEMPEÑO LABORAL

Prueba Coeficiente alfa de Cronbach:

La confiabilidad del cuestionario se estimó a través de la Prueba Coeficiente alfa de Cronbach, la ventaja de este coeficiente reside en que requiere de una sola administración del instrumento de medición. Puede tomar valores entre 0 y 1, donde 0 significa confiabilidad nula y 1 representa la confiabilidad total.

En el siguiente cuadro se presenta los coeficientes calculados para cada dimensión del test.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

K es el número de ítems

$\sum S_i^2$ es la suma de varianzas de cada ítem.

$\sum S_T^2$ es la varianza total de las filas.

Estadístico de fiabilidad

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,906 | 41 |

Como se puede apreciar el valor del coeficiente está sobre 0.906. Según Martins y Palella, (2012), señalan que es una *Confiabilidad Muy Alta* del instrumento. Es decir, se aceptan las hipótesis planteadas.

Anexo 5: Base de datos

Variable X: Habilidades gerenciales

| N° | Motivación | | | | | | Comunicación efectiva | | | | | | Manejo de conflictos laborales | | | | | | Solución de problemas | | | | | | Trabajo en equipo | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|--------------------------------|---|---|---|---|---|-----------------------|---|---|---|---|---|-------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | |
| 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | |
| 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 6 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 16 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 20 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 25 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 26 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 1 | |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 30 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | |
| 31 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | |
| 32 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | |
| 33 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | |
| 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 35 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 36 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | |
| 38 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | |
| 43 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | |
| 44 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | |
| 45 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | |
| 46 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | |
| 47 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| 48 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 51 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | |
| 52 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 1 | 5 | |
| 53 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | |
| 54 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | |
| 56 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 57 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 59 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |

Variable Y: Desempeño laboral

| N° | Logro de metas | | | | | | | | | Iniciativa | | | | | | | | | | Relaciones interpersonales | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------|---|---|---|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | |
| 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | |
| 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | |
| 8 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | |
| 11 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 12 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 13 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 14 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 15 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | |
| 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 17 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 18 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 |
| 19 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | | |
| 20 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 1 | |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 23 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | |
| 24 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | |
| 28 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | |
| 29 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | |
| 30 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 31 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | | | | | | | |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 5 | | | | |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | | | | | |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | | | |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | | |
| 38 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | | |
| 39 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | |
| 41 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | |
| 43 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 44 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 |
| 46 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | |
| 48 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | |
| 49 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 50 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | |
| 51 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | |
| 52 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | |
| 53 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | | |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | |
| 55 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | |
| 59 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | |

Anexo 6: Evidencia fotográfica



PRESIDENTE

Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala

SECRETARIO

Ma. Ana María Peralta Minchola

VOCAL

Mo. Ángel Cleto Mena Melgarejo

ASESOR

Mo. Alex Fidel Torres Calderón