



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“NIVEL DE HABILIDADES GERENCIALES EN JEFES DE
SERVICIO DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL NIVEL IV DE
LIMA”**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR TITULO DE
ESPECIALISTA EN GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y
ENFERMERÍA**

PRESENTADO POR:

LIC. RAMIREZ VEGA GABRIELA

ASESORA:

Mg. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA

LIMA-PERU

2022

DEDICATORIA

Dedico a Dios, por propiciar el momento oportuno de iluminarme para desarrollar esta especialidad y dentro de mis competencias profesionales contribuir a la sociedad.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento profundo a mi familia y en especial a mi hija, por su apoyo y comprensión.

A la universidad Norbert Wiener, por acogerme en sus aulas.

A mis docentes y asesores por sus enseñanzas.

ASESORA:
Mg. PRETELL AGUILAR ROSA MARIA

JURADO

PRESIDENTE : Mg. Fernandez Rengifo, Werther Fernando

SECRETARIO : Mg. Uturnco Vera, Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Rojas Ahumada, Magdalena Petronila

Índice General

Índice general.....	8
Índice de anexos.....	10
CAPITULO I: EL PROBLEMA.....	3
.1.- Planteamiento Del Problema.....	3
1.2.- Formulación Del Problema	5
1.2.1.- Problema General	5
1.2.2.- Problemas Específicos	5
1.3.- Objetivos	6
1.3.1.- Objetivos General.....	6
1.3.2.- Objetivos Específicos.....	6
1.4.- Justificación Del Problema.....	6
1.4.1.-Teorica	6
1.4.2.- Metodológica	6
1.4.3.-Practica.....	7
1.5.- Delimitaciones.....	7
1.5.1.- Temporal.....	7
1.5.2.- Espacial.....	7
1.5.3.-Recursos	7

CAPITULO II: MARCO TEORICO.....	8
2.1. Antecedentes.....	8
2.2.- Bases Teóricas.....	11
2.3.- Formulación De Hipótesis.....	17
2.3.1.- hipótesis general.....	17
2.3.2.- hipótesis específicas.....	17
CAPTITULO III: METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.....	18
3.1.-Metodo	18
3.2.-Enfoque	18
3.3.-Tipo	18
3.4.-Diseño	18
3.5.-Poblacion, Muestra, muestreo.....	19
3.6.- criterios de selección.....	19
3.7.-Variables Y Operacionalizacion.....	19

3.8.- Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos.....	20
3.8.1, Técnicas.....	20
3.8.2.- Descripción del instrumento.....	20
3.8.3.- Validación.....	21
3.8.4.- Confiabilidad.....	21
3.9.- Plan de procesamiento y análisis de datos	21
3.10.- Aspectos éticos.....	22
CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	23
4.1.- Cronograma de actividades.....	24
4.2.- Presupuesto.....	25
5.- REFERENCIAS	26
6.- Anexos.....	35
Anexo 1.- Matriz De Consistencia.....	37
Anexo 2. - Matriz De Operacionalizacion De Variables.....	38
Anexo 3.- Instrumento De Recolección De Datos.....	40
Anexo 4.- Consentimiento Informado.....	43

RESUMEN

El objeto del estudio, determinar nivel de habilidades gerenciales, en enfermeras jefes de servicio en un hospital nivel IV de enero a diciembre 2021 en Lima. Metodología: el método será deductivo con enfoque cuantitativo, el tipo de investigación: será aplicada, con diseño: observacional, descriptivo, transversal. La muestra representativa del estudio estará conformada por 58 profesionales de enfermería con cargo de jefes de servicios de enfermería con trabajo presencial y remoto en un hospital nivel IV, la técnica e instrumentos de recolección de datos: en la técnica de relevamiento de data se aplicará la encuesta en un solo momento, mediante el instrumento “habilidades gerenciales “lo que representa un Alfa Cron Bach De 0.964. Procedimiento: Los datos obtenidos se procesarán en un periodo de dos meses, y como herramienta se utilizará el programa Excel, para mayor precisión y exactitud, luego se exportará a un software SPSS versión 25.0. Análisis estadístico: para la evaluación descriptiva se utilizará tablas de frecuencia, medidas de tendencia central, y dispersión y representaciones gráficas.

Palabras clave: “habilidades gerenciales” “jefes” “servicio”” enfermería”.

ABSTRACT

The object of the study, to determine the level of managerial skills, in nurse heads of service in a level IV hospital from January to December 2021 in Lima. Methodology: the method will be deductive with a quantitative approach, the type of research: it will be applied. with design: observational, descriptive, transversal. The representative sample of the study will be made up of 58 nursing professionals headed by heads of nursing services with face-to-face and remote work in a level IV hospital, the data collection technique and instruments: in the data collection technique, the survey in a single moment, using the instrument "managerial skills" which represents an Alpha Cron Bach of 0.964. Procedure: The data obtained will be processed in a period of two months, and the Excel program will be used as a tool, for greater precision and accuracy, then it will be exported to SPSS version 25.0 software. Statistical analysis: for the descriptive evaluation, frequency tables, measures of central tendency, and dispersion and graphic representations will be used.

Keywords: "managerial skills" "heads" "service" "nursing".

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1.- Planteamiento Del Problema.

A nivel global, existen cambios muy acelerados, con inestabilidad donde las sociedades están compuestas de organizaciones, instituciones, empresas que ofrecen productos y servicios. Sobre todo, las organizaciones que prestan servicios de salud, están conformados por personas y un gerente, directivo o gestor, es quien planea, organiza, dirige, controla los procesos y debido a la complejidad de las organizaciones son administrados por un gerente, lo cual debe ser una persona con conocimientos, competencias y tener habilidades gerenciales como las técnicas, humanas, conceptuales con buenas ideas, ser creativos, innovadores con capacidad de mando, capaces de involucrar a otras personas en la consecución de los objetivos y prever el futuro (1).

Según el autor, José Ramón Fernández de Cigoña, los directivos deben tener inclusive nueve habilidades gerenciales como la creatividad (tercera competencia más valorada según foro económico mundial 2021), adaptación al cambio, visión en conjunto, liderazgo, confianza, habilidad para resolver problemas complejos, resiliencia, empatía, fluidez en la toma de decisiones. para enfrentar situaciones difíciles e imprevistos a consecuencia de la pandemia por COVID 19, identificar nuevos problemas que surgen en la administración de las organizaciones y dar soluciones (2).

sin embargo, el 62.5% de las decisiones estratégicas en la administración o gestión hospitalaria por los directivos o gestores no son acertadas debido a que no se toman en cuenta situaciones o condicionantes que les afectan, por ello propusieron un modelo conceptual que se diera tres etapas y que se posicione en contexto externo e interno y mejorar la toma de decisiones en momentos de incertidumbre o situaciones

desconcertantes como la pandemia COVID 19. Quiere decir que los directivos, gestores o gerentes responsables de la administración hospitalaria no han tenido la habilidad conceptual de acertar en sus decisiones en situaciones adversas (3).

Un directivo, gerente o gestor plenamente capacitado, empoderado, con capacidad de tomar decisiones, con pleno liderazgo y con la aplicación de sus habilidades y conocimientos en la administración hospitalaria tiene resultados positivos, un hospital en malas condiciones puede pasar a ser eficiente y eso va depender de la habilidad de la persona en su rol de gestor (4).

Un estudio sobre habilidades gerenciales y su relación con el desarrollo organizacional de los profesionales de la salud, demostró que el 68.8% corresponde a las habilidades gerenciales de los cuales 52.1 % contribuye al desarrollo de la organización y el 31.3 % obtuvieron nivel bajo que contribuyo un 6.3 % al desarrollo de la organización (5).

Una investigación sobre habilidades gerenciales y satisfacción laboral demuestra en sus resultados, que existe una relación lineal positiva entre las variables mencionadas y sus dimensiones, cuanto más conocimiento en habilidades gerenciales se fortalece la satisfacción laboral (6)

Un estudio sobre perfil gerencial y desempeño laboral, evidencia que una enfermera jefa de servicio con buenas habilidades gerenciales tiene desempeño laboral regular en un 51,9 %, y las enfermeras con habilidades gerenciales regulares tiene un desempeño regular en sus labores a 16.9%. La relación de la actitud positiva de las enfermeras jefas y el desempeño laboral regular con un 51.9%, y mencionar hay actitudes

de indiferencia que llega a un 14.3 % la enfermera con actitud negativa va tener un desempeño laboral en un 2.6% (7).

8.- Según la OMS y sus asociados, hay pocos profesionales de enfermería ocupando cargos directivos en las organizaciones y basados en estudios científicos recomienda que es necesario fortalecer el liderazgo de enfermería y las funciones avanzadas. Se entiende que debe fortalecerse las habilidades gerenciales en las profesionales de enfermería (8).

Luego de ver los resultados de los diferentes estudios, es importante decir que un gestor tenga desarrollado las habilidades gerenciales, porque de ello depende el logro de los intereses organizacionales, por ello en un hospital nivel IV de Lima se observan desigualdad en la aplicación de las habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería y surge la interrogación.¿ cuál es el nivel de habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima - 2021?

1.2.- Formulación Del Problema

1.2.1.- Problema General

¿Cuál es el nivel de Habilidades Gerenciales, en jefes de servicios de enfermería en un hospital nivel IV de Lima - 2021?

1.2.2.- Problemas Específicos:

1.2.2.1. ¿Cuál es el nivel de las habilidades conceptuales gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima - 2021?

1.2.2.2.- ¿Cuál es el nivel de las habilidades humanas gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima - 2021?

1.2.2. 3. ¿Cuál es el nivel de las habilidades técnicas gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital de nivel IV de Lima - 2021?

1.3.- Objetivos De La Investigación

1.3.1.- Objetivo General

Determinar el nivel de habilidades gerenciales de jefes de servicio de enfermería de un hospital nivel IV de Lima.

1.3.2- Objetivos específicos

1.3.2.1.- Determinar el nivel de las habilidades conceptuales gerenciales en jefes de servicio de enfermería de un hospital nivel IV de Lima 2021.

1.3.2.2.- Determinar el nivel de habilidades humanas gerenciales en jefes de servicio de enfermería en un hospital de Lima 2021.

1.3.2.3.-Determinar nivel de habilidades técnicas gerenciales de jefes en servicio de enfermería en un hospital de Lima 2021.

1.4.- Justificación De La Investigación.

1.4.1.- Teórica: Este proyecto de investigación aportará conocimientos, servirá como referencia para futuros proyectos de investigación en relación al desarrollo de las habilidades gerenciales para administrar un servicio hospitalario de enfermería.

La variable habilidades gerenciales, contribuyen a los ejes de orientación en el liderazgo para un desempeño idóneo a jefes de servicios de enfermería.

1.4.2.- Metodológico: Este proyecto de investigación aplicará el método deductivo con enfoque cuantitativo y con un diseño, observacional, descriptivo,

transversal y los resultados contribuirán en la orientación a las profesionales de enfermería jefas de servicio y realicen una gestión de servicios con idoneidad y con resultados exitosos.

1.4.3.- Practica: Este proyecto de estudio, dará a conocer la situación actual de administración de servicios de enfermería y su aplicación de las habilidades gerenciales, servirá como fuente de conocimiento para mejorar y orientar la gestión diaria, con conocimiento, creatividad, innovación, resiliencia, competencia y habilidades gerenciales donde permita planificar, organizar, dirigir, controlar todo el proceso de gestión hospitalaria y capacidad de involucrar a otras personas en la consecución de los objetivos. También tiene relevancia social, debido a que una gestión efectiva, beneficia a la sociedad, a la organización, al gestor que direcciona hacia el logro de las metas y objetivos institucionales.

1.5.- Delimitaciones De La Investigación.

1.5.1.- Temporal: el proyecto se elaborará en el mes enero-dic. 2021

1.5.2.-Espacial: el proyecto de investigación se aplicará en un Hospital de nivel IV en Lima.

1.5.3.- Recursos: Se considerará a las profesionales jefas de servicio de enfermería de un hospital de nivel IV de Lima.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1.- Antecedentes

2.1.1.- Antecedentes Internacionales.

Ramírez. et al, (9) en el año 2018, Sao Paulo, en un estudio de investigación el objetivo es “analizar el grado de conocimiento sobre las competencias gerenciales en las enfermeras supervisoras” el estudio es de enfoque cuantitativo, la investigación es de tipo descriptivo, no experimental, participaron 21 profesionales de enfermería, el instrumento fue cuestionario y la técnica para recolectar los datos es la encuesta, los resultados son 66.67%, lo determina el grado académico de licenciatura y el 85.71% son enfermeras de nivel III con cargo de supervisor y tienen influencia positiva en el comportamiento de las demás profesionales. En conclusión, las enfermeras supervisoras, tienen conocimiento respecto a las competencias gerenciales con énfasis en escucha y comunicación efectiva, habilidades de interrelacionarse con los demás y liderazgo en trabajo de equipo.

Rodríguez,(10) el año 2017, en México, un proyecto administrativo, que se realizó cuyo objetivo es “ fortalecer el rol supervisor de enfermería a través de la autoevaluación y cumplimiento de sus funciones, además de potenciar el desarrollo de las habilidades gerenciales y liderazgo que favorezca la calidad de atención” utilizaron el método de desarrollo de un programa de capacitación de habilidades gerenciales en personal supervisor de enfermería con un total de 34 horas, con una muestra de 12 supervisoras de enfermería, con instrumento de cuestionario de autoevaluación. Se ha

obtenido como resultado, fortalecer el rol supervisor a través de una capacitación de habilidades gerenciales y autoevaluación de sus funciones.

Arbabisarjou et al, (11) en el año de 2016, en Kerman Irán, publico un estudio descriptivo transversal, y el objetivo era “investigar las competencias, profesionales de los jefes de enfermería y su relación con las características individuales en los hospitales de kerman”, cuyo resultado fue que el 100% de las enfermeras jefes de servicio, tienen habilidad para identificar problemas existentes y dar soluciones, y el 98 % de las enfermeras jefes determinaron la importancia de las habilidades de planificar las actividades diarias, como administración optima de recursos humanos y de insumos y materiales. Y se concluyen que, si hay relación entre la edad, (característica individual) y las habilidades profesionales de las enfermeras jefes de servicio.

2.1.2.-Antecedentes Nacionales

Flores, (12) el año 2020 en Lima Callao, en una investigación tenía como objetivo “analizar las habilidades gerenciales de los jefes de servicio y el compromiso organizacional de las enfermeras del hospital Sabogal”. Tipo de estudio que realizaron fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal, prospectivo, correlacional y la muestra aleatoria fue de 196 enfermeras y la técnica para recolección de datos ha sido las encuestas. Como resultado se obtuvo que la habilidad gerencial fue percibida en el nivel medio con 40.3% y el alto compromiso organizacional con 52.0% existe correlación entre variables.

Cervantes et al,(13) el año 2019, en Lambayeque, un estudio realizado y como objetivo es “determinar los niveles de competencias en enfermeras jefas identificadas por enfermeras asistenciales que laboran en centro quirúrgico en los hospitales de nivel III

de Trujillo MINSA”, tipo de estudio ha sido descriptivo, cuantitativo transversal, la muestra estuvo conformada por 20 enfermeras asistenciales de dos hospitales de la especialidad de centro quirúrgico, el instrumento que utilizaron fue cuestionario estructurado y el resultado fue que los profesionales de enfermería que se desempeñan como jefas de centro quirúrgico en hospitales de niveles III en Trujillo MINSA, en las dimensiones de planear, integrar, controlar llegan a un nivel medio y en dirección, organización, llegan a un nivel bajo, según percepción de profesionales de enfermería asistencial.

Abarca et al, (14) el año 2019, en un trabajo académico de habilidades y competencias del enfermero, el objetivo fue “determinar las habilidades y competencias para una supervisión eficaz” el tipo de estudio que realizaron fue revisión sistemática observacional y retrospectivo de artículos con texto completos la muestra de 10 artículos seleccionados, la técnica que utilizaron fue la evaluación de GRADE, para evidenciar cada artículo. Concluyen, de los artículos analizados sistemáticamente, las habilidades y competencias para una supervisión eficaz, es aplicar, la comunicación efectiva, liderazgo transformacional, administrar recursos humanos, materiales, investigación y gestión del conocimiento, tomar decisiones, ejercer capacidad de mando, resolución de conflictos, motivar y enseñar.

Santa María, (15) en el año 2018, en su artículo, cuyo objetivo es “determinar la relación que existe entre la percepción sobre las habilidades gerenciales de la jefa de unidad hospitalaria y el nivel de satisfacción laboral de la enfermera asistencial en el hospital Daniel Alcides Carrión de Huancayo, el tipo de estudio fue descriptivo, correlacional de corte transversal, en el estudio intervinieron 60 enfermeras, y el instrumento fue dos cuestionarios para cada variable y se obtuvo como resultado 51.7%

de enfermeras del área asistencial, percibieron a las enfermeras jefas de las unidades hospitalarias que tienen habilidades gerenciales regulares y 60 % satisfacción laboral y concluyen, no hay relación significativa entre las dos variables. Pero si existe relación en dimensiones de relaciones interpersonales, motivación, valores.

2.2.-Bases Teóricas

Definición de habilidades gerenciales o directivas, viene hacer conjunto de conocimientos y capacidades que tiene una persona para realizar tareas de liderazgo, coordinación, administración en el rol de gerente en una organización. La importancia de las habilidades gerenciales estriba en conocer que hacen los directivos y que tienen que hacer, que necesitan hacerlo y que resultados se espera de ellos. Los directivos o gerentes deben poseer conocimientos sobre todo el trinomio y ser un gestor exitoso: debe saber, indica tener conocimiento, saber hacer, indica tener capacidad, habilidad y saber ser, indica tener cualidades, con estos puntos el directivo tendrá buenos resultados (16).

Las habilidades directivas o gerenciales, tienen las características: primero, son conductuales, son grupos de personas que se identifican por sus acciones de conducir al grupo a lograr resultados. Segundo, las habilidades directivas o gerenciales son controlables, donde las personas pueden conscientemente controlarse, frenarse, practicar, mejorar. Tercero, se pueden desarrollar, donde las personas puedan mejorar su desempeño mediante capacitaciones, prácticas y fortalecimiento. Cuarto, las habilidades gerenciales están interrelacionadas y sobrepuestas, quiere decir que se encuentran estrechamente relacionadas no están aisladas, están integradas con respuestas complejas. Quinto, las habilidades gerenciales son contradictorios y paradójicos, por ejemplo, todos no son orientadores, humanistas, suaves, los gestores eficaces de acuerdo a las circunstancias manejan todas las habilidades y algunas son incompatibles. Son

participativos, impulsores, fomentadores competitivos, pero también son flexibles, controlados, creativos, racionales (17).

Las habilidades gerenciales, según la autora Melanie Amaya, define como capacidades que permiten liderar con efectividad, para ayudar a las personas a alcanzar sus metas (18).

Las teorías que se vinculan a las habilidades gerenciales que debe tener un gerente, directivo, gestor son:

Teorías de la administración de Henry Fayol, es estructuralista, con enfoque organizacional, es formal define el acto de administrar o gerenciar como: Planificar, consiste en tener una visión y plasmar el programa a ejecutar, organizar, es construir las estructuras de una organización en lo material y social, dirigir, es conducir a las personas hacia el cumplimiento de objetivos y metas, coordinar, es tener en cuenta el trabajo en equipo coordinado, controlar, verificar que todo se desarrolle acorde a las reglas y normas establecidas, teniendo en cuenta los principios de división de trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de dirección, subordinación de los intereses del trabajador y de la organización, con principios orden, equidad, estabilidad del personal antiguo, iniciativa, espíritu de equipo,

Esta teoría fundamenta todas las capacidades y habilidades para administrar una organización (19).

Teoría De Contingencia de Fred Fiedler, refiere que cada líder tiene condiciones diferentes que se relacionan con las experiencias vividas. Cada individuo tiene un liderazgo propio y actúa de acuerdo a situaciones, condiciones, circunstancias o contingencias que se le pueda presentar según su complejidad.

El individuo que hace de administrador o gestor, es responsable de prever y solucionar los problemas o imprevistos que se suscitan durante el desarrollo de los procesos, para el logro de objetivos y metas que persigue la organización.

Esta teoría se basa en principios que, lo que influyen en una organización son situacionales, la empresa se adapta a los cambios internos y externos, y el tipo de administración va depender de la magnitud de la situación (20).

Dimensiones de habilidades directivas o gerenciales.

Habilidades Técnicas o profesionales. Según la autora Berta Madrigal, es la capacidad de desarrollar una tarea específica, tener dominio, tener una formación profesional (21).

Según el autor Robert kats, las habilidades técnicas, se consideran los conocimientos, como saber hacer y técnicas para poder realizar las tareas específicas en el trabajo y en los procedimientos.

Son conocimientos y competencias en área especializada, se trata directamente con las personas que se encuentran en el nivel operativo (22).

Habilidades Humanas. Se refieren al trato con las personas, tener la capacidad de interrelacionarse con las personas y con el grupo e involucra la comunicación, coordinación, resolver conflictos, motivar, dirigir y según la autora, Berta Madrigal, a las habilidades humanas, los llama habilidades de interrelación, para trabajar en equipo, con colaboración, cooperación, amabilidad, y solucionar las necesidades de las demás personas, teniendo presente obtener objetivos comunes.

Las habilidades humanas tienen efecto en la conducta de las personas a partir de una motivación y una efectiva orientación para lograr objetivos importantes como,

gestionar las emociones, direccionar y supervisar, delegar funciones y facultar, estilos de liderazgo, manejar el estrés, actitud positiva ante el cambio, presentación del directivo, administración estratégica, liderazgo, administrar el tiempo, habilidad del pensamiento y negociación.

Las habilidades humanas, son relaciones interpersonales y la interacción con nuestro entorno, de la misma forma a nivel intrapersonal. Se considera adaptarnos a los nuevos cambios con el equipo de trabajo, el entorno laboral, tener buena comunicación, y resolución de problemas, tiene que ver con brindar buen trato a las personas (23).

Habilidades Conceptuales o intelectuales, consiste en que un gerente, debe poseer la habilidad y capacidad de articular, integrar, los intereses de la organización. tener una mirada sistemática de todos los elementos interrelacionados que conforma la organización y pueda responder a los cambios externos e internos que pueden afectar positiva o negativamente.

Según Bertha Madrigal y Robert kats, refiere las habilidades conceptuales como la capacidad que debe tener un gerente de pensar en forma creativa, comprender y analizar las ideas abstractas. Son parte del pensamiento creativo, permite a los altos directivos construir y resolver ciertas situaciones con un pensamiento abstracto sobre todo en los directivos de nivel estratégico de alta gerencia, además involucra, analizar, predecir, hacer planeación estratégica, y conocer la organización como un todo (24, 25).

Las teorías vinculadas a las dimensiones de las habilidades gerenciales son:

Las habilidades técnicas, se fundamentan en la teoría neoclásica, sus representantes son Dale, Drucker, O Donnell, koontz, se centra en la eficiencia de los procedimientos administrativos, donde se automatizan los procesos, utilizando los recursos sin malgastarlo, y tiene cuatro principios de división de trabajo,

especializaciones, tareas y funciones para cada área de trabajo o cargo, tiene niveles de autoridad a través del orden jerárquico formal, amplitud administrativa de los administradores y cantidad de subordinados que puedan ser supervisados.

Esta teoría neoclásica, se caracteriza por buscar la automatización de los procesos de producción, orienta a lograr los objetivos a través de resultados, la cantidad de trabajadores está relacionado al crecimiento de la organización, apoya a la organización formal (26).

Las habilidades humanas, se fundamentan en la teoría de las relaciones humanas da un enfoque al trabajador, teniendo en cuenta la lógica de sus sentimientos para la óptima producción. Estudia a las organizaciones como grupos de individuos, enfatiza a la persona, basados en la ciencia de la psicología, delega autoridad, autonomía al trabajador, se basa en seguridad y apertura, con énfasis en relaciones humanas entre trabajadores, dinámica de grupos e interpersonal.

Un directivo, jefe o gerente bajo estos principios de las relaciones humanas debe poseer la habilidad hacia un buen trato al trabajador, equipo de trabajo, organización (27).

La teoría de la personalidad de Abraham Maslow, vincula con la dimensión de las habilidades humanas, porque esta teoría se centra en el individuo como persona que tiene que satisfacer dos necesidades, como las necesidades básicas (biológicas) y las necesidades superiores, (experiencias) donde todo directivo debe conocer este principio para conducir a un grupo de personas (28).

Las habilidades conceptuales, se fundamentan en la teoría de la burocracia o gestión burocrática, cuyo representante es Max Weber, estudió las actividades organizacionales y consiste en que una organización se caracteriza por división de trabajo, jerarquía bien definida, reglas y normas explicadas, relación impersonal. los principios

de esta teoría burocrática son, especialización de las tareas, jerarquía de la autoridad, selección formal, reglas, normas y requisitos impersonal y orientación profesional. Todo directivo o gestor debe tener la habilidad de conocer las reglas, normas, interpretarlas y socializarlas con todo el personal además de integrar y articular con la organización (29).

El Concepto de enfermera jefe de servicio, según la OMS, son profesionales que están en línea de acción en la prestación de los servicios de salud al individuo, familia y comunidad, son líderes o actores clave en el equipo de salud multidisciplinario, interdisciplinario (30).

El enfermero jefe de servicio, es el que evalúa los problemas de salud de los pacientes y sus necesidades, ponen en práctica programas de cuidados, administran asistencia sanitaria, asesoran en el cuidado a los pacientes (31).

Las funciones principales del enfermero jefe de servicio son, planear, organizar, dirigir, controlar, supervisar, informar y evaluar las acciones que realiza el personal el personal de enfermería a su cargo.

En las funciones generales es quien dirige y controla los procesos del cuidado que se brindan en los servicios, asiste a las reuniones técnicas, realiza la programación asistencial, cronograma de capacitación al personal, diagnóstico situacional, evaluación mensual y trimestral de la productividad, requerimiento y abastecimiento de insumos y materiales, resuelve problemas e imprevistos (32).

La administración de servicios de enfermería, al respecto se podría decir “es la ejecución de las acciones encargadas de hacer más eficientes y comprometidas a un grupo de enfermeras, capaces de desarrollar un trabajo individual y colectivo en beneficio de los pacientes basándose en los procesos administrativos”

La enfermera con cargos de administrar un servicio debe gozar de buena salud mental, tener experiencia laboral, tener humanismo y tener la capacidad de resolver problemas personales y de la institución (33).

A si mismo las enfermeras jefes de servicio, desempeñan varias funciones simultáneamente y demuestran diferentes grados de responsabilidad que se exige preparación en conocimiento, habilidades, destrezas, cumplir con las metas de la institución y del departamento de enfermería, mantener una calidad de atención a los usuarios de acuerdo a las demandas, potencializar la motivación del personal de enfermería a cargo, hacer programa de capacitación acorde a las necesidades, demostrar espíritu de trabajo en equipo, responder a las necesidades de cambio de la organización y del personal (34).

Las teorías vinculadas a la administración de enfermería es la teoría de sistemas, enfoca a las organizaciones como un sistema conformado por diversos subsistemas y que se encuentran estrechamente interrelacionadas e interdependientes a la organización, se le ve integralmente como un todo. Intervienen los flujos de proceso de producción, de entrada, proceso y salida de los productos. Las enfermeras jefas al administrar un servicio, se encuentran controlando los flujos de procesos de atención (ingreso-proceso –alta) para finalmente dar un resultado satisfactorio al usuario y a la organización (35).

2.3.- Formulación De Hipótesis

2.3.1.- hipótesis general

No aplica, porque no busca relacionar con otra variable.

2.3.2.- hipótesis específica

No aplica, porque no busca relacionar con otra variable.

CAPITULO III: METODOLOGIA

3.1.-Metodo De La Investigación.

Es de método deductivo, porque es un procedimiento racional que va de lo general a lo particular, sus conclusiones son verdaderas si son originadas por premisas verdaderas (36).

3.2.-Enfoque De La Investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque se basa en recoger y analizar los datos cuantitativos de las variables, estudia los fenómenos, y como los datos son producto de mediciones, son representados por números y se utiliza el método estadístico (37)

3.3.-Tipo De Investigación

El tipo de investigación será aplicada, por que orienta a conseguir un nuevo conocimiento que permita solucionar problemas en la práctica (38)

3.4.-Diseño De La Investigación

El presente proyecto de investigación será de diseño observacional, por que describe los fenómenos dentro de la población del estudio, no se interviene en las variables.

Es descriptivo, porque busca describir detalladamente las características o fenómenos de la variable en estudio.

Es transversal, por que detalla la característica de la variable, los analiza. Recoge los datos en un solo momento (tiempo único) y en un solo lugar (39).

3.5.-Poblacion, Muestra, Muestreo.

La población lo conforma 58 enfermeras, con cargos jefas de servicio de enfermería de un hospital de nivel IV en Lima.

La muestra es la misma de la población de 58 profesionales de enfermería jefes de servicio de un hospital nivel IV de Lima.

Unidad de análisis, enfermera jefa de servicio de un hospital de nivel IV de Lima.

Muestreo, no probabilístico, por conveniencia debido a que la muestra no depende de la probabilidad. El total de la población 58 profesionales con cargos de jefe de servicios de enfermería (39).

3.6.-Criterios De Selección

3.6.1.- Criterio De Inclusión

Profesionales de enfermería con cargos de jefe de servicio con consentimiento de participar en el estudio.

Profesionales de enfermería con cargos de jefe de servicios de enfermería de un hospital Lima nivel IV, en trabajo presencial y remoto.

Régimen laboral 276 y 728.

3.6.2.- Criterios De Exclusión.

Profesionales de enfermería con cargos de jefe de servicio de enfermería que no desean participar en el estudio.

Profesionales de enfermería con cargo jefe de servicio por encargatura.

Profesionales de enfermería con cargo jefe de servicio con licencia.

Profesionales de enfermería con cargos de jefe de servicio menor a 6 meses.

3.7.-Variables Y Operacionalizacion.

3.7.1.- Variable

Definición conceptual, son los que describe la característica de la variable (40) así como las habilidades gerenciales, es conjunto de capacidades y conocimiento que debe tener una persona para realizar actividades de administración y liderazgo en el rol del gerente de una organización.

Definición Operacional consiste en especificar las actividades u operaciones que deben hacerse para medir e interpretar a las variables(40), en función a este concepto se define a las variables de habilidades gerenciales, como conjunto de capacidades y conocimientos, se aplicarán a través de una encuesta a los profesionales de enfermería con cargos de jefatura de servicios de enfermería en un hospital de nivel IV en Lima en sus diferentes dimensiones como habilidades técnicas, humanas, conceptuales.

3.8.- Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

3.8.1.- Técnica, es la encuesta, porque recolecta, concentra, y conserva los datos obtenidos (41).

3.8.2.- Descripción del instrumento.

Procede del trabajo de investigación que se desarrolló en un centro de salud San Juan De Lurigancho 2018, de autora Dionicio E (41).

El cuestionario consta total de 20 preguntas, que se detalla a continuación

La dimensión de habilidades gerenciales conceptuales consta de 1 a 7 ítems

La dimensión de habilidades humanas gerenciales consta del 8 a 14 ítems

La dimensión de habilidades técnicas gerenciales consta del 15 a 20 ítems

La respuesta de cada pregunta tiene su propio valor como:

1(nunca), 2(casi nunca), 3(a veces), 4(casi siempre),5(siempre)

En la valoración de la variable habilidades gerenciales se suman los resultados de cada respuesta, como:

Adecuado (74-100), Regular (43-73), inadecuado (2-46).

3.8.2.-Validez, se refiere al grado que un instrumento mide lo que se desea medir.

La validez de las variable habilidades gerenciales fue por juicio de expertos, y fue conformado por cinco profesionales, con $p = < 0.005$ este puntaje no se aproxima a un nivel normal, por lo tanto, se hizo una prueba de estadística no paramétrica. Prueba de correlación de Spearman igual a 0.662(41).

3.8.3.- Confiabilidad.

La confiabilidad nos indica el grado del instrumento aplicado repetidas veces al mismo sujeto nos da el mismo resultado (41)

Y La estadística de fiabilidad del instrumento de habilidades gerenciales tiene un alfa de Cron Bach de 0.964 que indica un nivel de confiabilidad, por lo tanto, la investigadora concluye que es un instrumento confiable en su consistencia. Previamente realizaron prueba piloto a un grupo 20 personas que laboran en un Centro de Salud (41)

3.9. Plan de procesamiento y análisis de datos.

Se gestionará permiso a la institución para la aplicación de las encuestas, en un solo momento, se procederá a la recolección de datos de un hospital nivel IV de Lima. Para su precisión y exactitud de los datos obtenidos se utilizará el programa Excel y luego se exportarán a un software, SPSS versión 25.0, con el objetivo de organizar, presentar, analizar e interpreta de forma segura y rápida. Para el análisis estadístico, se utilizará

tablas de frecuencia, medidas de tendencia central, y dispersión y representaciones gráficas.

3.10.- Aspectos éticos, el presente proyecto se realizará considerando:

Consentimiento informado: las 58 enfermeras jefes de servicio que participaran en forma voluntaria y firmaran consentimiento informado.

Confidencialidad: la información recolectada a través del instrumento, solo será con fines del estudio.

Libre participación: se motivará a las enfermeras jefes de servicio a participar en el estudio.

Anonimidad: la información que se obtendrá será en forma anónima.

CAPITULO IV ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1.-Cronograma de actividades

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES													
ACTIVIDAD	2021												
	EN	FEB	MZO	ABR	MY	JUN	JUL	AGTO	SET	OCT	NOV	EN 2022	
Identificacion Del problema													
Búsqueda bibliográfica													
Elaboracion de la situacion Problemática, MarcoTteorico, Antecedentes													
Desarrollo de la importancia y la Justificacion Estudio													
Elaboracion del Objetivo del Estudio													
Elaboracion del Enfoque y Diseño de la Investigacion													
Elaboracion de Poblacion y Muestra													
Elaboracion de Tecnicas e Tnstrumentos de Recoleccion de Datos													
Elaboracion de Aspectos Eticos													
Elabotacion de Metodo de Analisis de Informacion													
Diseño de los Aspctos Administrativos													
Desarrollo de Anexos													
Dictamen Favorable del Proyecto													
Aplicación de Encuesta													
Elaboracion Preliminar del Informe Final													
Exposicion Oral del Trabajo													

4.2.- Recursos a utilizar.

RECURSOS	Enero	Abril	Agosto	Diciembre	Total
MATERIALES					
Equipos					
Computadora	2500				2500.00
Impresora	1500				1500.00
Servicios Internet	124	124	124	124	496.00
USB	30				30.00
Útiles De Escritorio					
Lapiceros	10.00				10.00
Resaltador	8.00				8.00
Cuaderno	8.00				8.00
Hojas Bond	12 .00				12.00
Fotocopias	5.00				5.00
Impresiones	10.00				10.00
Recursos Humanos					
Digitador	125.00	125.00	125.00	125.00	500.00
Transporte	30.00	30.00	30.00	30.00	30.00
Imprevistos	100.00				100.00
Otros	100.00				100.00
Total					5309.00

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1.- Chiavenato A.” Introducción a la teoría de la administración”, sept. Ed, México: Mc Graw. Hill interamericana 1979, traducido en español 2006 revisado 15-11-2021 disponible en

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

2.- Fernández J. “nueve habilidades gerenciales de un buen directivo en tiempos de pandemia” 2019 colaborador de CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS, investigación en administración (internet) 2019.citado 5 de enero 2021) disponible en:

<https://www.cef.es/sites/cef.es/files/9-habilidades-buen-directivo-tiempo-pandemia.pdf>

3.- Tapia E.” Gestión hospitalaria: Un modelo conceptual en estado de pandemia “chile. Investigación en administración en salud (internet)2020 (citado 6 de enero 2022) (102,1) disponible desde:

<https://repositorio.udd.cl/bitstream/handle/11447/4709/Gesti%C3%B3n%20hospitalaria.pdf?sequence=1>

4.- Rodríguez et al, “Habilidades gerenciales hospitalaria: como desarrollar una gestión administrativa exitosa “primera edición diciembre 2018 Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí Ecuador (internet) 2018 (citado 6 de enero 2022) (239,1) pp. 25 disponible desde.

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

5.- Riveros, “Habilidades Gerenciales relacionados al Desarrollo Organizacional de los profesionales de salud ACLAS- Pilcomarca Huánuco” investigación en administración en salud (internet) 2018. (citado 5 noviembre 2021) disponible:

<http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4667/PAGS00115R68.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/UNHEVAL/4667>

6.- Vega L.” Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María Lima” investigación en administración en salud (Internet) 2019; (citado 13 de noviembre 2021) ;(86,1) pp.68 disponible desde

http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/4392/T061_10742374_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

7.-Callata V. “Perfil Gerencial y su Desempeño Laboral de jefes de enfermería en establecimientos de salud de puno” (internet) 2017; ene (citado 8 de noviembre) ;(114,8) pp. 8 disponible desde.

<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/6214/EPG882-00882-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

8.- Organización Mundial de la salud comunicado de prensa: “OMS y sus Asociados: hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería” investigación en administración de salud (internet) 2020 abr (citado el 6 de enero 2022) (1,1) pp1. Disponible desde.

<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>

9.- Ramírez C. y Sánchez D. “Conocimiento sobre Competencias Gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario DR. Ángel Larralde”. Investigación en administración (internet) 2018 nov. (citado el 30 de nov 2020); 71(2) pp 61;62. disponible desde.

<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8175/1/cramirez.pdf>

10.- Rodríguez. A. “Fortalecimiento del rol supervisor de enfermería en un hospital general “proyecto administrativo (internet) 2017 set. (citado el 01 de dic.2020);66(3), pp44,45,55. disponible desde.

<https://ninive.uaslp.mx/xmlui/bitstream/handle/i/4506/TESIS%20FORTALECIMIENTO%20DEL%20ROL%20DEL%20SUPERVISOR%20DE%20ENFERMERIA%20EN%20UN%20HOSPITAL%20GENERAL-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

11.- Arbabisarjou et al, el año 2016, artículo “Evaluación de las habilidades profesionales de los jefes de enfermería desde la perspectiva de los jefes de enfermería “en la Revista Internacional de Investigación y Biotecnología Avanzada (IJBR) ISSN 0976-2612, ISSN en línea 2278–599X, Vol-7, Número especial 5, 2016, pp1836-1840. (citado el 7 de noviembre 2021). Disponible en.

<http://www.bipublication.com>.

https://www.researchgate.net/publication/321395164_Assessment_of_Head_nurses'_professional_skills_from_Head_nurses'_perspective

12. Flores L. “Habilidades Gerenciales de los jefes de servicio y su Compromiso Organizacional del profesional de enfermería, hospital nacional Alberto sabogal

Sologuren Callao 2018”. investigación administrativa (internet) 2020 (citado el 1 de diciembre 2020);121(2): PP 10,98,99. Disponible desde,

http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5245/FLORES_FC_S_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y

13.-Cervantes y Ortiz D. “Nivel de competencias en las enfermeras jefes identificadas por las enfermeras asistenciales de centro quirúrgico de los hospitales de nivel III Trujillo MINSA” investigación administrativa en salud (internet) 2017 nov. (citado 2 de diciembre 2020); 49(3); pp 40,41,42,45, disponible desde.

<https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8137/BC-4557%20CERVANTES%20GARCIA-ORTIZ%20GALARRETA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14.-Abarca, R; Tentalean A,” Habilidades y competencia para realizar una supervisión eficaz” Trabajo académico (internet) 2019 (citado el 19 de noviembre 2020);51(1) pp 46 disponible desde.

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3362/TRABAJO%20ACAD%C3%89MICO%20Abarca%20Rosario%20-%20Tantalean%20Andrea.pdf?sequence=1&isAll>

15.- Un artículo, Santa María, “Percepción sobre las Habilidades Gerenciales de la enfermera jefa de la unidad y Satisfacción Laboral de las enfermeras asistenciales de hospital Daniel Alcides Carrión –Huancayo” Investigación administrativa en salud (internet).2012; (citado el 1 de diciembre 2020) 7, (3); pp 52,54,55. disponible desde.

<https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/674/527>

16.-García O y Becerril M. (2014), artículo propiedad de MILENIO DIARIO, S. A. DC.C.V.” Importancia de las habilidades gerenciales y de su estudio, para un desarrollo organizacional” (internet) 2014 octubre, (citado de 2 de diciembre 2020)3(3) PP. 1;2,3, disponible desde:

<https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/ciencia-tecnologia/importancia-habilidades-gerenciales-estudio-desarrollo-organizacional>

17- David. A. Whetten Y Kim S. De Cameron “Desarrollo de actividades directivas” octava edición PEARSON EDUCACION, México 2011. Área de administración. (internet) 2011 (citado 27 de noviembre 2020);736 (3) PP. 9;10;11 disponible desde.

[31-Desarrollo-de-Habilidades-Directivas-8ed-Whetten \(1\).pdf](#)

18.- Melanie Amaya, “Habilidades Gerenciales: 18 claves para desarrollarlas” (internet) 2019 mayo, (citado 5 noviembre 2021). Disponible desde

<https://amayaco.com/habilidades-gerenciales>

19.- Artículo de Juan Francisco Pérez Herrera, “Teoría de Fayol funciones y principios de la administración” (internet) 2020 jul, (citado 4 de noviembre 2021) disponible desde

<https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-fayol-funciones-y-principios-de-administraci%C3%B3n>

20 Pacheco J, “Teoría de la contingencia y principios “(Internet)2019 marzo (citado el 28 de noviembre 2020). disponible desde

<https://www.webyempresas.com/la-teoria-de-la-contingencia/>

21.- Madrigal B. “Habilidades directivas” segunda edición (internet) 2002, (citado 8 de diciembre 2020) 278 (2) pp 1,2,3,4,5. Disponible desde.

<https://docplayer.es/7192969-Habilidades-directivas.html>

22.- Zavala Villaverde, ” Extractos De Administración De Robins Culter” Capítulos 1 a 13 y 16 a 18.” (internet) 2020; (citado 3 de diciembre) 74 (1) PP. 2 disponible desde.

https://www.academia.edu/35035505/Resumen_libro_gerencia_de_Robbins_Culter

23- Macarena Jáuregui “Tres habilidades gerenciales que debe tener todo administrador, APRENDIENDO ADMINISTRACION” (internet) 2014 (Citado el 4 de noviembre 2021), disponible desde.

<https://aprendiendoadministracion.com/3-habilidades-que-debe-tener-todo-administrador/>

24.- Ferrer y Clemenza, revista volumen 1 de la facultad de ciencias económicas y administrativa de la universidad Noriño-venezuela “Habilidades gerenciales como fundamento de la estrategia competitiva en los sectores de actividad metalmeccánica venezolana” (Internet) 2006 (revisado 4 de noviembre 2021). disponible en

[Dialnet-HabilidadesGerencialesComoFundamentoDeLaEstrategia-3985408.pdf](#)

25.- Artículo de “Habilidades conceptuales”, (internet) revisado 4 de noviembre 2021 disponible en

<https://habilidades.top/habilidades-gerenciales/>

26.-Jileana 2019, “Teoría neoclásica, principios, características, influencias ventaja y desventaja” (internet) 25 de noviembre 2019 (citado 5 de diciembre 2020) disponible desde:

<https://www.webyempresas.com/teoria-neoclasica/>

27-Silvestre I. “Teoría de las relaciones humanas, teorías de administración” (internet) 2013 set. (citado el 4 de diciembre)1(1) pp2 disponible desde.

<https://www.gestiopolis.com/teoria-de-relaciones-humanas/>

28.- Artículo revisado “Personalidad” Juan Armando Corbin, teoría de la personalidad de Abraham Maslow. (Internet), (citado el 5 de noviembre 2021) disponible desde-

<https://psicologiaymente.com/personalidad/teoria-personalidad-abraham-maslow>

29.-Mulder (2017) “Teoría de la burocracia por Max Weber” (internet) 2017 (citado 5 diciembre 2020) disponible desde:

<https://www.toolshero.es/administracion/teoria-burocracia-weber/>

30.-. Enfermería OPS/OMS. Organización panamericana de salud. (internet) 2020 (citado el 7 de enero 2020) (1). pp 1 Disponible desde:

<https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>

31.- Profesión Enfermero Jefe de Servicio. (internet) 2020, (1,1) pp1 disponible desde

<https://www.123test.com/es/profesiones/profesion-enfermero-jefe/>

32.- Lupitha kaulitz, “Funciones De la Enfermera Jefa” (Internet) 2020, (citado 7 de enero 2020). (7,1), pp 1, disponible desde

https://www.academia.edu/28713182/FUNCIONES_DE_LA_JEFA_DE_ENFERMERA.

33.- Hernández et al, “una aproximación al concepto de gerencia y administración aplicado a la disciplina de enfermería” (internet) 2010, (citado el 11 de enero 2022) (1,1) pp1, disponible desde

<https://www.scielo.br/j/ean/a/CPf6TWvNYW5gf3GyRfvBVXJ/?lang=es#>

34.- Jiménez et al, extracto “la gestión y liderazgo de la enfermera en los servicios de salud” (internet)2018(citado el 11 de enero 2022) (1,1) pp1 disponible desde

<https://www.grin.com/document/423557>

35.- Díaz,” teoría de la administración. Enfoque de sistemas” (internet) 2020, (citado 7 de enero 2022). (1,1) pp (1) disponible desde.

<https://sites.google.com/site/gestionalejandroc96/teorias-de-la-administracion>

36.- Gómez S, “metodología de la investigación” 1ra edición, revisión editorial Ma. Eugenia Buendía López. México (internet) 2012 (citado 12 de enero 2022) (92/2) pp14,15 disponible desde:

http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/Axiologicas/Metodologia_de_la_investigacion.pdf

37.- Hernández R, “Metodología De La Investigación” 6ta edición, Mc GRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. México (internet) 2014 (citado 12 de enero 2022) (632/3) pp 36,37,38. Disponible desde

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20>

38.- Álvarez A, “Clasificación De Las Investigaciones” (internet) 2020 (citado 12 de enero 2022) (5/1) pp3, disponible desde

<https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10818/Nota%20Acad%C3%A9mica%20%20%2818.04.2021%29%20-%20Clasificaci%C3%B3n%20de%20Investig>

39.- Gallardo E. “Metodología de la investigación” primera edición universidad continental, edición Emma gallardo Echenique, (internet) 2017 julio (98/3) pp 53,66,67 disponible desde

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf

40.- Hernández et al,” metodología de la investigación “sexta edición McGRAW-HILL. México (internet) 2014 (citado 16 ENERO 2022) (8,2) pp 119,120 disponible desde

http://euaem1.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2775/506_5.pdf?sequence=1&isAllowed=y

41.-Dionicio E, “Habilidades Gerenciales Y Engagement Laboral En un Centro De Salud”. investigación administrativa en salud (internet) 2018; (citado 12 de marzo 2021); 166 (4) pp 55, 56,102,104. Disponible desde:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32346/Dionicio_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACION DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de Las Habilidades gerenciales, en jefes de servicios de enfermería en un hospital nivel IV de Lima -2021?</p>	<p>GENERAL.</p> <p>Determinar el nivel de habilidades gerenciales de jefes de servicio de enfermería.</p>	<p>General. No aplica</p>	<p>Habilidades gerenciales.</p>	<p>Método deductivo, Tipo de investigación es de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo.</p>
<p>ESPECIFICOS</p>	<p>ESPECIFICOS</p>	<p>ESPECIFICOS</p>		<p>DISEÑO DE INVESTIGACION</p>
<p>¿Cuál es el nivel de Las habilidades conceptuales gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima -2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las habilidades humanas gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital nivel IV de Lima -2021?</p> <p>¿Cuál es el nivel de las habilidades técnicas gerenciales de jefes de servicio de enfermería en un hospital de Lima -2021?</p>	<p>Determinar el nivel de las habilidades conceptuales gerenciales de jefes de servicio de enfermería.</p> <p>Determinar el nivel de las habilidades humanas gerenciales de jefes de servicio de enfermería.</p> <p>Determinar el nivel de las habilidades técnicas gerenciales de jefes de servicio de enfermería.</p>	<p>No aplica</p>	<p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • conceptuales • humanas • técnicas 	<p>Será de tipo observacional, descriptivo, transversal.</p> <p>Población: 58 enfermeras jefes de servicio de un hospital nivel IV de Lima.</p> <p>Muestra: 58 enfermeras jefes de servicio de un hospital nivel IV de Lima.</p> <p>Instrumento: cuestionario</p> <p>Técnica: encuesta</p>

ANEXO 2:

OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

TITULO: NIVEL DE HABILIDADES GERENCIALES EN JEFES DE SERVICIO DE ENFERMERIA EN UN HOSPITAL NIVEL IV DE LIMA 2021

DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE SEGÚN SU NATURALEZA Y ESCALA DE MEDICION	ESCALA VALORATIVA
Habilidades conceptuales	Conformar equipos Desarrollar planes y programas Analizar estructura Establecer normas funcionamiento Orientar al personal Administrar los recursos Planificar, elaborar planes.	Según su naturaleza: cuantitativa.	Adecuado 74-100
Habilidades humanas	Identificación misión, visión. Desarrollo de actividades Buena relación interpersonal Cooperar con personal Facilitar información Relaciones de liderazgo. Participación de todos. Demuestra interés.	Escala de Medición : ordinal	Regular 43-73 Inadecuado 2-46

Habilidades técnicas	Orienta actividades. Promueve participación Propone acciones Demuestra capacidad respuesta. Cumple metas y Utiliza herramientas		
----------------------	---	--	--

Anexo 3

Instrumento Habilidades gerenciales.

La encuesta tiene por finalidad hacer una evaluación del desarrollo de las habilidades gerenciales, es ANONIMO y contribuye a interpretar la realidad desde un punto de vista científico.

Instrucciones:

- 1.- Lea con cuidado y meditar las preguntas, ser honesto en dar sus respuestas
- 2.- Conteste, todas las interrogantes.
- 3.- Marque con un ASPA (X) en los cuadrados según la alternativa que considere la más adecuada.

1= Nunca (N) 2= Casi nunca (CN) 3= A veces (AV) 4= Casi siempre (CS) 5= Siempre(S)

N°	PREGUNTAS	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	HABILIDADES CONCEPTUALES					
1	Conforma equipos de trabajo para el logro de las metas de la institución					
2	Desarrolla planes y programas como parte integral del sistema organizacional					
3	Analiza la estructura organizacional entre los involucrados					

4	Establece normas de funcionamiento que respondan a las reglas de la organización					
5	Orienta al personal de la institución de acuerdo a las reglas organizacionales.					
6	Administra los recursos organizacionales eficientemente.					
7	Planifica, elabora y distribuye actividades entre sus subordinados.					
HABILIDADES HUMANAS						
8	Incentiva al personal a su cargo para que se identifiquen con la misión, visión y valores					
9	Incentiva al personal para que el desarrollo de las actividades favorezca al desarrollo organizacional					
10	Fomenta una buena relación interpersonal entre los miembros de la organización.					

11	Coopera con el personal operativo en la realización de las actividades organizativas.					
12	Facilita información entre el personal a su cargo.					
13	Conduce a su grupo, estableciendo relaciones de liderazgo hacia el personal operativo.					
14	Desarrolla las actividades operativas con la participación de todos los miembros que conforman la división.					
HABILIDADES TECNICAS						

15	Demuestra interés en conocer los nuevos avances en materia tecnológica, teórica o logística para la realizar mejor su trabajo.					
16	Orienta las actividades hacia la consecución de objetivos y metas organizacionales					
17	Promueve la participación del personal buscando la efectividad de la organización					
18	Propone acciones para mejorar el trabajo de su área de trabajo.					
19	En situaciones difíciles demuestra capacidad de respuesta					
20	Cumple generalmente con sus metas y utiliza las herramientas disponibles para la realizar sus actividades					

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El presente consentimiento informado se dirige a las profesionales de enfermería con cargo jefes de servicio de un hospital de Lima, con la finalidad de participar en el presente estudio de investigación “Nivel de habilidades gerenciales en enfermeras jefes de servicio de un hospital de Lima periodo enero a diciembre 2021”

Recibí información que:

- 1.-Nombre del Investigador Del Estudio: Licenciada en enfermería Gabriela Ramírez Vega.
- 2.- Propósito del estudio de investigación:” Determinar el Nivel de las habilidades gerenciales en jefes de servicio de enfermería de un hospital nivel IV de Lima, periodo enero a diciembre 2021”
- 3.- Participación en el estudio: La participación de las enfermeras jefes de servicio en este estudio de investigación, es estrictamente voluntario.
- 4.- Procedimiento de participación: Cada participante llenará una encuesta, y se dará un tiempo de 15 minutos.
- 5.- Confidencialidad de la participación: Los resultados obtenidos de cada participante, será confidencial y anónimo.
- 6.- Beneficios: Participar en el estudio de investigación.
- 7.- Riesgo: En el presente estudio de investigación no existe riesgos.

8.- Comunicación Con El Investigador: Si , se presenta un problema o queja en el estudio de investigación comunicarse con la investigadora Gabriela Ramírez Vega , al número de celular 954759943.