



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA DE POSGRADO**

Tesis

“Habilidades gerenciales y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Augusto
Hernández Mendoza, Ica 2023”

**Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud**

Presentado por:

Autor: Sánchez Cayo, Verónica María

Código ORCID: 0000-0003-4042-955X

Asesor: Dr. Díaz del Olmo Morey, Fernando Luis

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6534-8129>

Línea de Investigación

Salud y bienestar

Lima – Perú

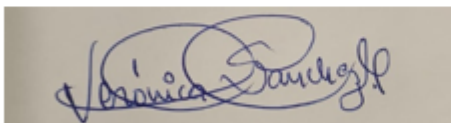
2024

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

Yo, Verónica María Sánchez Cayo Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "**Habilidades gerenciales y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, Ica 2023**" Asesorado por el docente: Fernando Luis Díaz del Olmo Morey Con DNI 10267979 Con ORCID [0000-0001-6534-8129](https://orcid.org/0000-0001-6534-8129) tiene un índice de similitud de (14) (catorce)% con código oid:14912:342316290 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

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



Firma de autor 1
 Verónica María Sánchez Cayo
 DNI: ... 21558591.....

Firma de autor 2
 Nombres y apellidos del Egresado
 DNI:



Firma
 Fernando Luis Díaz del Olmo Morey
 DNI: ...10267979.....

Dedicatoria

A mi esposo e hijos.

Agradecimiento

A mi asesor Fernando Luis Díaz del Olmo Morey, por su paciencia y determinación para la finalización de mi tesis.

A mi familia, por apoyarme en cada meta que me propongo.

ÍNDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	ii2
1.1 Planteamiento del problema	ii2
1.2 Formulación del problema	ii4
1.2.1 Problema general	ii4
1.2.2 Problemas específicos	ii4
1.3 Objetivos de la investigación	ii4
1.3.1 Objetivo general	ii4
1.3.2 Objetivos específicos	ii5
1.4 Justificación de la investigación	ii5
1.4.1 Teórica	ii5
1.4.2 Metodológica	ii6
1.4.3 Práctica	ii6
1.5 Limitaciones de la investigación	ii7
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	ii8
2.1 Antecedentes de la investigación	ii8
2.2 Bases teóricas	23

2.3 Formulación del hipótesis	30
2.3.1 Hipotesis general	30
2.3.2 Hipotesis específicas	30
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	32
3.1 Método de investigación	32
3.2 Enfoque investigativo	32
3.3 Tipo de investigación	32
3.4 Diseño de la investigación	32
3.5 Población, muestra y muestreo	33
3.6 Variables y operacionaliación	35
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.7.1 Técnica	37
3.7.2 Descripción	37
3.7.3 Validación	38
3.7.4 Confiabilidad	38
3.8 Procesamiento y análisis de datos	38
3.9 Aspectos éticos	39
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS	40
4.1 Resultados	40
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados	40
4.1.2 Prueba de hipótesis	44
4.1.3 Discusión de resultados	51

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	55
5.1 Conclusiones	55
5.2 Recomendaciones	56
REFERENCIAS	57
ANEXOS	67
Anexo 1: Matriz de consistencia	67
Anexo 2: Instrumentos	69
Anexo 3: Validez del instrumento	76
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	ii06
Anexo 5: Aprobacion del Comité de ética	ii07
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	ii08
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	ii10
Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin	ii11

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Variable Habilidades gerenciales	40
Tabla 2	Variable Habilidades gerenciales según sus dimensiones	41
Tabla 3	Variable Desempeño laboral	42
Tabla 4	Variable Desempeño laboral según sus dimensiones	43
Tabla 5	Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad	44
Tabla 6	Correlación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023	45
Tabla 7	Correlación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023	47
Tabla 8	Correlación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023	48
Tabla 9	Correlación entre las habilidades concpetuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023	50

RESUMEN

La relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral ha sido motivo de estudio en las últimas décadas, debido a que ha tomado gran relevancia la forma de gerenciar y como el enfermero se desempeña en sus labores hospitalarias, encontrando controversias entre el área administrativa y la asistencial. La investigación tuvo por objetivo determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023. Estudio de método hipotético-deductivo, enfoque cuantitativo, tipo aplicado, diseño no experimental y observacional; en una población de 143 enfermeros teniendo como muestra a 105 de ellos. Los datos fueron analizados utilizando las correlaciones de Pearson y Spearman dependiendo de su distribución normal, siendo analizados con el 95% de significancia en el programa SPSS V.26. Resultados en los 105 enfermeros evidenciaron que la habilidad gerencial buena está presente en el 85.71% de los enfermeros, mientras que el 14.29% presentan habilidades gerenciales en nivel regular y el desempeño laboral fue adecuado en el 90.48% de los enfermeros, mientras que el 9.52% presenta desempeño laboral en proceso. Respecto a los resultados correlacionales se evidencia correlación positiva y moderada entre las habilidades técnicas ($\rho=0.445$), las habilidades humanas ($\rho=0.667$), las habilidades conceptuales ($\rho=0.487$); con el desempeño laboral. Se concluye que, si existe correlación positiva y moderada entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

Palabras Clave: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, enfermeros.

ABSTRACT

The relationship between management skills and job performance has been a subject of study in recent decades, because the way of managing and how nurses perform their hospital duties has taken on great relevance, encountering controversies between the administrative area and the assistance. The objective of the research was to determine if there is a relationship between management skills and job performance in nurses at the Augusto Hernández Mendoza Ica 2023 Hospital. Study with a hypothetical-deductive method, quantitative approach, applied type, non-experimental and observational design; in a population of 143 nurses, taking 105 of them as a sample. The data were analyzed using Pearson and Spearman correlations depending on their normal distribution, being analyzed with 95% significance in the SPSS V.26 program. Results in the 105 nurses showed that good management skills are present in 85.71% of the nurses, while 14.29% present management skills at a regular level and job performance was adequate in 90.48% of the nurses, while 9.52 % present work performance in process. Regarding the correlational results, a positive and moderate correlation is evident between technical skills ($\rho=0.445$), human skills ($\rho=0.667$), conceptual skills ($\rho=0.487$); with job performance. It is concluded that there is a positive and moderate correlation between management skills and job performance in nurses at the Augusto Hernández Mendoza Hospital, Ica 2023.

Keywords: Management skills, job performance, nurses.

INTRODUCCIÓN

La globalización y competitividad han repercutido en las organizaciones ocasionando cambios en los modelos de gestión con el principal objetivo de alcanzar los estándares de calidad en el servicio prestado en los hospitales, de esta manera se trata de tener personal calificado para sortear los diversos problemas que se suscitan, aplicando sus habilidades para gerenciar.

La capacidad para manejarse en un medio laboral como el hospital, requiere de múltiples habilidades, ya que se trata de brindar cuidado y no tan solo ello, si no que tan bien se debe de contar con habilidades blandas con la finalidad de generar un ambiente empático durante la atención hospitalaria.

La tesis está dividida en cinco capítulos, el primer capítulo corresponde al problema que se ha investigado, donde se realizó el análisis del planteamiento del problema y se formularon las preguntas de investigación, los objetivos, la justificación y las limitaciones de la investigación. En el segundo capítulo se plasmó el marco teórico que refrenda la investigación, el cual se dividió en antecedentes, bases teóricas y las hipótesis. En el capítulo tres se puntualiza la metodología, especificando el método, enfoque, tipo y diseño; así mismo se describe la población, muestra, variables, operacionalización, técnicas, instrumentos, detalles del procesamiento y análisis de datos, y por último se detallan los aspectos éticos tomados en cuenta para la investigación. En el cuarto capítulo se presentan los resultados incluyéndose los análisis descriptivos, la contrastación de hipótesis y discusión. En el quinto capítulo se precisan las conclusiones y recomendaciones. Finalmente se plasman las referencias bibliográficas seguidas de los anexos de la tesis.

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A nivel mundial, las instituciones se encuentran en un cambio constante, por ello los trabajadores están obligados a adquirir habilidades, conocimientos y experticia en la labor de acuerdo a la misión y visión de la organización. Así mismo deben adquirir la capacidad de adaptarse ante los cambios que se den en el camino (1).

En Oceanía, exactamente en Australia los autores Howard et al. y Liam et al. en el 2018 reconocieron ampliamente que el desarrollo de una fuerza laboral competente en gestión de servicios de salud es uno de los medios para mejorar la eficacia y la eficiencia de los servicios de salud (2-3).

En Europa, en el país de España Pedraza et al. en el 2023 detallan la relevancia de combinar las capacidades, las habilidades, los recursos y los factores necesarios para cumplir eficazmente el trabajo. Por lo tanto, las habilidades de gestión y algunos aspectos de la cultura organizacional podrían ser los factores clave para resolver las limitaciones y barreras estructurales al uso del conocimiento para laborar eficazmente (4). Así también Granovetter en el 2018 (5), Zheng et al. en el 2019 (6) y Anderson et al. en el 2020 (7); coinciden que, en el campo de la economía, la sociología y la psicología, los estudios para la innovación en las instituciones, se han centrado en las características organizacionales, los estilos de liderazgo, las habilidades gerenciales, con la finalidad de analizar el rol y el comportamiento de gerentes y empleados.

En Finlandia, Pihlainen et al. en el 2019 detalla que ningún sistema de atención médica es igual a otro, los diferentes entornos de atención médica y las políticas de salud de diferentes países pueden afectar los requisitos de competencia de sus gerentes de manera distinta. Por lo tanto, las

competencias de gestión no pueden adoptarse sin considerar los diferentes contextos de atención médica (8).

En el continente asiático, en el país de Irán Yazdeli et al. en el 2023 detalla que las habilidades gerenciales incluyen el conocimiento y experiencia laboral en un 30% (conocimiento especializado, conocimiento general, experiencia laboral), las características individuales se presentan en un 32% (características morales, rasgos de personalidad), las competencias interactivas se evidencian en un 21% (habilidades de comunicación, comunicación organizacional interna, comunicación organizacional externa) y las competencias ejecutivas se notan en un 17%. (competencias gerenciales, competencias de liderazgo), ellos concluyeron que el uso de los temas identificados puede ser útil para emplear en el trabajo o como base de cursos de capacitación en servicio de rutina para gerentes de hospitales en centros médicos (9).

En Estados Unidos, Liang Z. en el 2018 refiere que las competencias de gestión son sensibles al contexto y están influenciadas en un 34% por la complejidad de los niveles gerenciales, por la naturaleza de los puestos de dirección se ven influenciadas en un 21% y su influencia por el equipo se da en un 8%, se influencia en un 22% por la organización e influenciada por el sistema en un 15% . (10). Los artículos Dossey et al. 2019 y Rosa et al. 2019 revelaron que la enfermería desempeñó un papel laboral de éxito en los estados unidos en un 60% y 54% respectivamente (11-12).

En América latina, una recopilación de estudios refiere que el estudio realizado por Ribeiro N, et al. durante el 2023 en Brasil sobre las competencias en la toma de decisiones gerenciales en enfermeros, concluyó que la toma de decisiones gerenciales es una competencia presente en el 78% del trabajo cotidiano del enfermero hospitalario, lo que lo convierte en un profesional muy solicitado para la solución de problemas relacionados a la unidad y el cuidado realizado al usuario.

Un segundo estudio realizado por Hidalgo S., en el 2021 en el país de Ecuador evidencia que el desempeño laboral se concluyó que el 37.5% tiene nivel satisfactorio y el 35% tiene nivel muy bueno y por último el estudio de Lira M., en Venezuela durante el año 2022 reveló que el desempeño laboral en la función administrativa tiene una predominancia del 40%, en la función docente predomina en nivel medio con un 35% y en la función de investigación se presenta en nivel bajo en el 25% (13).

En el ámbito nacional, Pucuhuayla M. en el 2021 realizó en Perú una investigación sobre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral, refiriendo que las competencias laborales se presentaron en un nivel buen en un 54% y el desempeño laboral fue de nivel bueno en el 53% de las enfermeras (14).

Desde este punto de análisis este estudio estuvo enfocado en determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?
- ¿Existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

- ¿Existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

- Identificar si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.
- Establecer si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.
- Determinar si existe relación entre habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La presente investigación se encuentra refrendada por la teoría general de los sistemas, la cual fue propuesta por Ludwig Bertalanffy, siendo posteriormente fortalecida por las contribuciones de; Neuman, Norbert Wiener y Shanon y Weaver. Bertalanffy refiere que la teoría de los sistemas en un paradigma reorientado al pensamiento y la visión del mundo al introducir un juicio sistémico como herramienta conceptual y metodológico. Para esta teoría existe una tendencia al agrupamiento interdependiente. La integración indica una actividad donde los componentes interaccionan entre si obteniendo un resultado diferente al que se

obtendría en la suma de sus partes, es decir el proceso de articular las diferentes autonomías de la organización determina los fines de esta (15). Partiendo de los conceptos brindados por Bertalanffy se sabe que la organización hospitalaria es un sistema, el cual presente distintos objetivos dentro de los cuales el más importante es la atención del paciente y la recuperación de su salud; para ello los jefes deben de complementar y entrelazar los componentes a su cargo, con el fin de cumplir lo planteado.

En lo que respecta a la variable desempeño laboral, se valida por el modelo del condicionamiento operante propuesta por Skinner, quien la define como el proceso de aprendizaje a través del cual la persona puede modificar su comportamiento, dicho autor postuló que el comportamiento humano es moldeado por el ambiente y las consecuencias que tiene su conducta. Para Skinner el proceso del condicionamiento está compuesto por: el estímulo, la respuesta y la consecuencia (16). Si lo aplicamos a los trabajadores hospitalarios se manifiesta que el estímulo puede ser interno o externo; así mismo la respuesta se ve refrendada por el trabajo que desempeña el colaborador y la consecuencia de sus actos puede ser positiva o negativa; Según Skinner será positiva si se recompensa la conducta y de ser el caso dichas acciones se volverán repetitivas, mientras que si la consecuencia es negativa o castigada esta acción se vuelve menos probable a futuro.

1.4.2 Metodológica

La justificación metodológica se refrenda en el estudio realizado por Penagos, Hernández y García, quienes en el 2023 realizaron una investigación sobre las habilidades gerenciales y el desempeño organizacional; el cual fue un estudio de enfoque cuantitativo porque se utilizarán datos numéricos para realizar las interpretaciones, de nivel descriptivo ya que se describió el curso natural de las variables; de método deductivo pues en base a investigaciones

previas se buscó las conclusiones que acepten o rechacen la hipótesis propuesta y por último es correlacional por consiguiente buscó explicar cómo se relacionan las variables. La presente investigación genera información y conocimiento confiable, que puede anteceder a futuras investigaciones, con la finalidad de ejercer cambios positivos en ambas variables de estudio (17).

1.4.3 Práctica

La relevancia de las habilidades gerenciales es que determinan el rendimiento laboral de los trabajadores. Debido a los cambios estructurales y al desarrollo de la tecnología que tienen las instituciones, hoy en día se requiere actualizar los conceptos sobre las habilidades gerenciales de los trabajadores, así como determinar las capacidades que deben tener tanto el personal administrativo como el personal asistencial (18).

1.5 Limitaciones de la investigación

La presente investigación tuvo las siguientes limitaciones:

- Escasa información cuantitativa a nivel internacional.
- No se tiene acceso a los resultados de las encuestas que realiza el Essalud sobre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral.
- Demora para la respuesta de permiso en la aceptación para la recolección de información, por ello tuve que recurrir a la institución en varias ocasiones con la finalidad de agilizar el proceso.
- Disponibilidad en el tiempo de la recolección de datos, ya que la mayoría de las enfermeras verbalizaba estar cansada al final del turno, por lo que tuve que brindar incentivos para su colaboración.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Jankelová N, et al. (2023) en Eslovenia, realizaron una investigación que tuvo como objetivo “*examinar la interrelación de las habilidades de crisis de la gestión de enfermería y el clima de seguridad del personal de enfermería*”, se realizó la investigación mediante cuestionarios diseñados con instrumentos de medida estandarizados, la muestra se conformó por 606 enfermeras de Eslovaquia de 3 hospitales universitarios y 8 hospitales generales. Los resultados confirmaron la dependencia entre las habilidades de crisis de la gestión de enfermería y el clima de seguridad en un hospital, el 86% del efecto total se realiza por variables mediadoras con influencia significativa del estilo de liderazgo transformacional. La conclusión fue que existe la necesidad de una gestión de enfermería de calidad, que tenga el conocimiento profesional y conozca las habilidades gerenciales necesarias para administrar equipos médicos en situaciones desafiantes y emocionales (19).

Bayser S. (2022) en su investigación en Argentina tuvieron como objetivo “*describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires*”, la metodología fue observacional, descriptiva, de corte transversal; la muestra se conformó por 60 profesionales de enfermería de una institución pública, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia, se aplicaron dos instrumentos; uno para abordar la motivación en 3 dimensiones y otro para evaluar el desempeño laboral por competencias. Los resultados fueron que el desempeño profesional, en las tres dimensiones, fue de nivel medio en más del 96% de la muestra, y destaca que no se

encontraron personas con desempeño alto. El análisis inferencial entre la motivación general y las 3 dimensiones del desempeño profesional tuvieron una correlación positiva estadísticamente significativa, por lo que se puede afirmar que, en las tres dimensiones, a mayor motivación general, mayor es el desempeño profesional. La conclusión fue que existe correlación positiva estadísticamente significativa entre la motivación y el desempeño profesional. (20)

Morocho A. (2022) realizó una investigación en Ecuador cuyo objetivo fue *“determinar la influencia de las habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022”*; la metodología fue tipo aplicada, diseño no experimental, enfoque cuantitativo, corte transversal y nivel explicativo, la muestra fue de 72 profesionales de la salud, el tipo de muestreo no probabilístico por conveniencia, el instrumento fue un cuestionario, para el análisis de los datos se usó la regresión ordinal. Los resultados evidenciaron niveles regulares en un 58.5%, buenos en un 38.4% y malos en un 3.1% para las habilidades blandas; mientras que para desempeño laboral fueron altas para el 84,6% y regulares en el 15,4%; las dimensiones que mostraron mayor probabilidad de ocurrencia con significancia $<0,05$ fueron orientación de resultados y relaciones interpersonales, mientras que responsabilidad no mostró una influencia significativa. La conclusión fue que las habilidades blandas influyen en el 13.8% del desempeño laboral del personal de salud (21).

Hidalgo E. (2021) realizó una investigación en Ecuador cuyo objetivo del estudio fue *“determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral”*. La metodología del estudio fue transversal, correlacional y no experimental, la muestra fue de 84 enfermeras y se empleó un muestro no probabilístico intencionado. Se utilizaron como

instrumentos dos cuestionarios empleando la escala de Likert, los instrumentos fueron sometidos al proceso de validación mediante el juicio de expertos y una confiabilidad con un Alfa de Cronbach (0,940 y 0,958). Los resultados fueron que el 67,8% se encuentran regularmente satisfechos, el 29,8% mostró estar satisfecho y respecto a las habilidades gerenciales el 52,4% la calificaron como eficiente, mientras que el 46,4% la calificaron con el nivel de regular y solo el 1,2% la calificaron como deficiente. Se concluye entonces que las habilidades gerenciales tienen relación positiva y significativa con la satisfacción laboral (22).

Pino E. et al. (2020) en Ecuador desarrollo una investigación que tuvo como objetivo “*analizar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Tipo B de la parroquia Huambaló de la Provincia Tungurahua*”. La metodología utilizada fue de naturaleza cuantitativa, de tipo empírica con método de estudio analítico, descriptivo y correlacional. Se aplicó a 30 colaboradores la técnica de la encuesta formada por un cuestionario con escala de Likert. Los resultados en relación a la variable desempeño laboral fueron que respecto a la productividad laboral el 67% indicó siempre colaborar con el cumplimiento de los objetivos de la organización, sin embargo, un 13% señaló hacerlo algunas veces. La eficacia es cumplida por la mayoría de los trabajadores que señalan tener un trabajo de calidad en el 80% de los casos. En torno a la eficiencia laboral solo un 53% logra adaptarse a los cambios con rapidez en el entorno laboral. En conclusión, se logró comprobar que existe una directa correlación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores. (23)

Nacionales

Ríos, Martínez y Zuta. (2022) en su investigación tuvieron como objetivo “*establecer la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac*”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 89 profesionales de salud, a quienes se les aplicó un cuestionario sobre habilidades gerenciales y otro cuestionario sobre desempeño laboral. Los resultados fueron, que las habilidades sociales se presenta un nivel regular en el 65.2% y alta en el 34.8%, el desempeño laboral en cambio se presenta en nivel regular en un 71.9% y nivel alto en el 28.1%, los resultados inferenciales evidencian que existe relación directa entre las dimensiones habilidades técnicas, habilidades humanas y habilidades conceptuales; con la variable desempeño laboral. Se concluye entonces que existe relación directa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en el personal profesional (24).

Grandez, Aguirre y Rivera. (2021), quienes tuvieron como objetivo “*determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional de salud Huánuco*”. El estudio fue de tipo cuantitativo, transversal, descriptivo, correlacional, no experimental; donde participaron 165 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario para cada variable. El resultado evidenció que las habilidades gerenciales casi nunca se observan según el 30.9%, el 24.8% refiere que casi siempre las observan, el 24.2% expone que siempre se evidencian, el 10.4% manifiesta que a veces las observa y el 0.6% detalla que nunca las observa, en cuanto a la variable desempeño laboral el 1.2% manifiesta que nunca las percibe, el 43.6% que casi nunca las evidencia, el 5.5% solo a veces las nota, el 9.7% casi siempre las distingue y el 40% las concibe siempre. Se concluye

que existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores (25).

Pucuhuayla (2021), quien tuvo como objetivo de investigación “*determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales Ramiro Priale de Huancayo*”, la metodología fue de tipo correlacional, la muestra estuvo representada por un total de 80 enfermeros. Los resultados para la variable competencias gerenciales fueron que se encuentra en nivel bueno en un 54%, de las cuales la dimensión más desarrollada fueron la planeación y la gestión; así mismo el nivel del desempeño laboral se encuentra en nivel bueno en el 53%. Se concluye entonces que existe relación significativa entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral (26).

Zamalloa (2018), quien tuvo como objetivo “*analizar el grado de relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte*”, la metodología fue descriptiva correlacional, en donde participaron 58 personas a quienes se les aplicaron cuestionarios previamente validados. Los resultados fueron para la variable habilidades gerenciales, mala en el 8.6%, regular en el 36.2%, bueno en un 46.6% y 5% en 8.6%; en cambio para la variable desempeño laboral se encontró que el 1.7% presenta un desempeño malo, el 17.2% tienen un desempeño regular; el 70.7% tienen un desempeño bueno, el 10.3% presentan un desempeño laboral excelente. Se concluye que las habilidades gerenciales y el desempeño laboral se relacionan con el desempeño laboral (27).

Reyes C. (2018) en su investigación tuvo como objetivo “*determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores del Área de apoyo al Diagnóstico de un hospital de Essalud del Callao*”. Se desarrolló mediante un diseño no experimental, descriptivo correlacional. Se trabajó con una población de 326 trabajadores, y la muestra estuvo conformada por 177 trabajadores. Se trabajó con una base de datos obtenida mediante dos instrumentos estandarizados: de habilidades gerenciales de Alcón y del desempeño Laboral de Refugio, ambos instrumentos obtuvieron confiabilidades altas. Entre los resultados se halló que los niveles de habilidades gerenciales son buenos con un 63.3%, y para el desempeño laboral fueron adecuados con 68.4%. La Conclusión fue que existe una relación directa y fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral (28)

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Habilidades gerenciales

2.2.1.1 Teorías sobre las habilidades gerenciales

La teoría general de sistemas, propuesta por Ludwig Von Bertalanffy afirma que las propiedades de los sistemas no se pueden describir en elementos por separado. La comprensión de los sistemas ocurre cuando estos se estudian de manera global, involucrando a todas sus partes. La finalidad de la creación de la teoría de los sistemas fue la de solucionar los problemas prácticos.

Las tres premisas básicas de esta teoría fueron:

- Los sistemas existen dentro de los sistemas, es decir cada sistema realiza tareas con el fin de cumplir con los objetivos planteados

- Los sistemas son abiertos, porque presentan un margen grande acerca de los beneficiados; aclarándose que todos los que pertenecen a la organización tienen los mismos beneficios.
- Las funciones del sistema dependen de la estructura que la organización tenga; es decir cada área, departamento o servicio de la institución debe de realizar la tarea encomendada para poder llegar a la meta institucional (29).

La teoría de Katz y Kahn, desarrollaron su teoría tomando como base la teoría de los sistemas y las organizaciones, actualizándola de tal forma que esta tuviera una visión más amplia. Para Katz y Kahn la organización es un sistema abierto que posee las siguientes características.

- Toda empresa necesita siempre de otras empresas (ejemplo, un proveedor de materiales o equipos)
- Toda empresa brinda algún tipo de producto o servicio determinado
- La empresa tiene la característica de tener ciclos repitentes
- La empresa tiene fijada sus límites
- Toda empresa, aunque ofrezca el mismo producto o servicio que otra, siempre tendrán diferencias (30)

La teoría de Fayol, fue publicada en Francia en 1916. El modelo administrativo propuesto por Fayol se basa en tres aspectos importantes; la división del trabajo, la aplicación del proceso administrativo y la formulación de los criterios técnicos que deben orientar la función administrativa. Para Fayol las funciones básicas dentro de la empresa eran las siguientes.

- Las funciones técnicas: las que tienen que ver con el producto o servicio que se brinda.
- Las funciones comerciales: las que están relacionadas con las compras, las ventas o e intercambio con otras empresas

- Las funciones financieras: las que se relacionan con la búsqueda del capital para la adquisición de materiales o equipos
- Las funciones de seguridad: las que se relacionan con la protección de los bienes.
- Las funciones contables: las relacionados con inventarios, auditorias, balances, costos, cotizaciones.
- Las funciones administrativas: las relacionadas con la integración de las que se mencionaron (31)

2.2.1.2 Conceptualización

Penagos GF., Hernandez CO., y Garcia SM.; en el 2023 citan que las habilidades gerenciales se deben a rasgos de personalidad y características gerenciales para establecer procesos y metas que impactan directamente en el éxito de una organización (32).

Artieda, et al. en el 2021 refieren que las habilidades de gestión dependen de la educación, la experiencia y las habilidades del gerente. Por tanto, un alto nivel de habilidades generales (liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, colaboración) aumenta la capacidad de desarrollar competencias directivas (conocimiento, desempeño organizacional, logística) que son esenciales para el éxito (33).

Arrascue et al., en el 2021 cita que las habilidades de gestión son acciones específicas e identificables que las personas realizan para producir resultados específicos. Estas habilidades se consideran las más importantes y las principales impulsoras del cambio organizacional. Existe un interés creciente en contratar personas con estas habilidades, ya que de ellas depende la calidad y rentabilidad de las instituciones educativas (34).

Baque L., et al en el 2020, señalan que las habilidades gerenciales conllevan tener responsabilidades y que a su vez engloban las necesidades específicas de la organización. El rendimiento de una organización suele estar relacionado con el desempeño del gerente, debido a que es uno de los cargos más importantes, por lo tanto, en muchas ocasiones el desempeño y supervivencia de una organización depende de las habilidades que posea, a este conjunto de destrezas que deben poseer los gerentes o autoridades para alcanzar los objetivos y buscar la eficiencia en las tareas de las organizaciones, se les denomina habilidades gerenciales (35).

Donawa y Gámez en el 2019 citan a Madrigal quien define a las habilidades gerenciales como la destreza de los individuos en la ejecución de una labor; considerando el ambiente empresarial, considera que las capacidades de gerencia se estiman de acuerdo a la habilidad y comportamiento para la gestión, para realizar decisiones, para solucionar y negociar enigmas; estas representan a las actividades denominadas como de primer nivel en todos los cargos de gerencia de cada organización, tanto privadas como públicas (36).

2.2.1.3. Dimensiones de las Habilidades Gerenciales

Gil, Martínez y Rodríguez en 2022 citaron a Katz quien en 1955 refirió que los gerentes necesitan tres habilidades administrativas básicas. Las cuales son: las habilidades técnicas, las humanas y las conceptuales; por ellos citamos las siguientes dimensiones (37):

Dimensión 1: Habilidades técnicas

Estas habilidades engloban el conocimiento y experiencia que se tienen de diversos procesos, para que de este modo se pueda hacer uso de herramientas o técnicas que sean propias de las áreas o cargos específicos de los que se ocupa. (37)

Dimensión 2: Habilidades humanas

Este tipo de habilidades se refieren a la capacidad de interacción con otras personas. Los gerentes cooperan e intercambian con los trabajadores a su cargo, asimismo, tienen que tratar con aliados, clientes, proveedores, entre otros (37).

Dimensión 3: Habilidades conceptuales

Estas habilidades están relacionadas con la elaboración de ideas, comprensión y entendimiento de nuevos conceptos, entendimiento de situaciones abstractas la resolución de problemas de manera creativa, entre otros (37).

2.2.2. Desempeño laboral

2.2.2.1 Teorías sobre el desempeño laboral

La teoría del condicionamiento operante de Skinner: es una teoría del aprendizaje que fue propuesta por Burrhus Frederic Skinner. Este autor es conocido por que su enfoque influye en el entorno y las consecuencias al comportamiento de la persona. El condicionamiento operante que propone Skinner se basa en la idea de cómo una persona es moldeada a través de las consecuencias que va teniendo; es decir si una persona hace las cosas bien y obtiene una recompensa lo mas probable es que continúe con ese comportamiento, mientras que, si una persona actúa de mala forma y es sancionada en el trabajo, es muy probable que dicho acto ya

no se repita. Los conceptos mas utilizados en esta teoría son: el comportamiento la consecuencia, el reforzamiento y por último el castigo (38).

La teoría de la equidad de Adams: fue propuesta por John Stacy Adams explicando que las personas buscan equidad en las relaciones laborales, basándose en que la equidad se basa en la comparación que realizan los empleados entre el esfuerzo y la recompensa. En el caso de que los trabajadores perciban que la relacion es justa, estos estarán más satisfechos y motivados (39).

La teoría de la fijación de metas de Locke: fue propuesta por Edwin Locke quien detalla que las metas específicas y desafiante motivan el rendimiento en el trabajador. Para esta teoría es importante establecer metas claras y sobretodo que sean posibles de realizarse, con la finalidad de aumentar la productividad y la satisfacción laboral. La teoría de la fijación de metas recalca la relevancia de la claridad y la desafiante naturaleza de las metas para el impulso del rendimiento laboral (40).

2.2.2.2 Conceptualización

Zapata, Napan y Meza en el 2023, citan a Apaza F. quien refiere que las empresas más exitosas a nivel mundial ponen a la gestión del desempeño laboral en primer lugar, estas invierten recursos financieros y mucho tiempo para mantener un buen desempeño laboral donde la productividad y la innovación puedan desarrollarse en cada colaborador a través de una buena gestión. (41)

Ramos et al. en el 2019, refieren que el desempeño laboral mide el rendimiento por parte de todos los colaboradores de las organizaciones, lo que permite identificar todas aquellos proceso o áreas negativas que deben ser atendidas para cumplir con los objetivos trazados en la

organización. El desempeño laboral corresponde al comportamiento o conductas de los trabajadores en el ámbito profesional o técnico (42).

Jiménez y Echevarría en el 2021 citaron al Ministerio de Salud de Chile quien refirió que el desempeño laboral depende en gran medida del comportamiento de los miembros de la organización. Por tanto, el buen desempeño individual de los empleados contribuye positivamente al desempeño organizacional en términos de liderazgo y empoderamiento (37).

López, et al. en el 2021, cita a Leon quien refiere que el desempeño laboral es el rendimiento que una persona tiene cuando realiza su trabajo, plantea que el desempeño laboral es el valor que se espera dar a la institución en las diferentes funciones que se realizan durante un periodo determinado de tiempo (43).

Sanchez en el 2021, cita a Pérez quien en el 2009 refirió que el desempeño laboral son las acciones que son visibles en los trabajadores e importantes para los objetivos y metas de la institución u organización (44).

2.2.2.1. Dimensiones del Desempeño laboral

Gonzales en el 2022, en su trabajo de investigación, cita a Bateman y Snell quienes refieren las funciones directivas bien dirigidas conllevan al desempeño laboral extraordinario y que esta se visualiza a través de 3 dimensiones (45):

Dimensión 1: Logro de metas

Este término hace referencia al cumplimiento de una meta previamente por una persona o un grupo de personas u otra definición que se le puede otorgar es alcanzar o conseguir aquella cosa (tangible o intangible) que se desea. Para que se lleve a cabo, es necesario aplicar distintas acciones, acordadas previamente, que permitan el alcance de la meta. Es importante que todas las personas, establezcan la meta que desean alcanzar, por qué

lo van a hacer, los objetivos, las acciones que se utilizarán para su alcance, el rol que tendrán en su desarrollo y cuáles serán los beneficios del logro de las metas (46).

Dimensión 2: Iniciativa

La iniciativa es definida como aquella cualidad que poseen un grupo de personas para poder iniciar un proyecto, alguna cuestión o tener la actitud de ofrecer soluciones ante cualquier problemática. Dentro de su principal característica, es que esta cualidad nace propiamente de la persona y no existe algún factor externo que lo obligue a alcanzar su objetivo (46).

Dimensión 3: Relaciones interpersonales

Son aquellas relaciones que se forman entre por lo menos dos personas, además son consideradas como parte importante de la vida en sociedad u otros ámbitos, como el laboral. También se refiere al modo de relacionarse entre distintas personas, basándose en intereses, actividades sociales y sentimientos. Se dan en diferentes contextos cotidianos, lo que crea un complejo vínculo entre grupos sociales que constituyen la sociedad por completo (46).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

2.3.2 Hipótesis específicas

H1: Si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

H2: Si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

H3: Si existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método de esta investigación fue hipotético- deductivo, debido a que este procedimiento metodológico recolectó la información actual sobre un determinado acontecimiento a estudiar, posteriormente se formuló la hipótesis que fueron verificadas y finalmente se elaboraron las conclusiones del experimento en base a la información que se obtuvo (47).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque de la investigación fue el cuantitativo, debido a que para comprobar las hipótesis planteadas se utilizaron procedimientos estadísticos. Asimismo, la información recopilada de este estudio fue cuantificada y analizada (48).

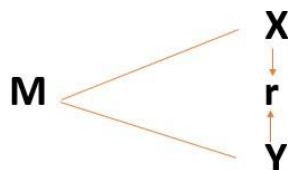
3.3. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo aplicada, porque a partir del conocimiento que se aporta en el presente estudio, a futuro se podrán realizar nuevas investigaciones (49).

3.4. Diseño de la investigación

La presente investigación fue de diseño no experimental u observacional al tener variables de estudio que no fueron manipuladas. También fue de alcance correlacional, debido a que se midieron dos variables. Asimismo, se evaluó si existe relación estadística entre ambas sin influir en ninguna de ellas. Rodríguez L. en el 2021, explica que las investigaciones de tipo correlacional se caracterizan porque se enfocan primero en la medición de las variables y posteriormente, a través de pruebas de hipótesis correlacionales y aplicaciones de técnicas estadísticas, se realiza un estimado de correlación entre las variables planteadas (50).

Gráficamente



En donde:

M= Enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza

X= Habilidades Gerenciales

Y= Desempeño laboral

r= Índice de correlación entre las variables X y Y

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

La población de la presente investigación estuvo constituida por el personal enfermero del Hospital Augusto Hernández Mendoza- Ica, quienes representan un total de 143 trabajadores, de los cuales 94 son del régimen 728, 39 son del régimen 276 y 10 son CAS.

Según Zacarias y Supo, la población es aquel conjunto de elementos que poseen características o cualidades de las que se pretende estudiar. Además, se considera que entre la población y la muestra existe un carácter inductivo, debido a que la fracción analizada (muestra) será representativa de la realidad (población) y de este modo obtener las conclusiones pertinentes para el estudio (51).

3.5.2. Muestra

Para obtener el número de la muestra, se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{NE^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

Z= nivel de confianza

N= Población

P= Probabilidad a favor (0.5)

Q= probabilidad en contra (0.5)

E= error

n= muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) \times (0.5) \times (143)}{(143)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)}$$

$$(143)(0.05)^2 + (1.96)^2 \times (0.5)(0.5)$$

n=105 trabajadores

El muestreo que se utilizó fue el probabilístico. Siendo el muestreo aleatorio simple el que se aplicó.

3.5.3. Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de Inclusión:

- a. Trabajadores del Hospital Augusto Hernández Mendoza asistenciales y administrativos
- b. Que acepten voluntariamente ser parte de la investigación
- c. Que pertenezcan a los regímenes 276, 728 y CAS.

Criterios de Exclusión:

- a. Personal que pertenezca a contratos de terceros y locadores.
- b. Personal que no acepte participar en la investigación.

3.6. Variables y operacionalización

Variable I: Habilidades gerenciales

Definición operacional: es la sinergia de las habilidades conceptuales, habilidades técnicas y habilidades humanas; la cual se midió a través de un instrumento que midió las tres dimensiones, este instrumento contó con 20 ítems, teniendo como puntaje del 1 al 5. Donde el puntaje fue de 1 nunca y 5 siempre de manera progresiva. Para el nivel bueno se consideró el rango de 73 a 100 puntos, para el nivel regular se consideran los puntajes de 47 a 73 y para el nivel malo de 20 a 47 puntos.

Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa (Nivel y rango)
Habilidades técnicas	Son acciones e identificables que las personas realizan para producir resultados específicos.	Se midió a través de un instrumento que contó con 20 ítems, teniendo como puntaje del 1 al 5 donde el puntaje fue de 1 nunca y 5 siempre, yendo de manera progresiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación • Toma de decisiones • Trabajo en equipo • Motivación • Compromiso 	Ordinal Items 7,8,9,20	Bueno: 16-20 pts. Regular: 10-15 pts. Malo: 4-9 pts.
Habilidades humanas	Estas habilidades se consideran las más importantes y las principales impulsoras del cambio organizacional. (34).	donde el puntaje fue de 1 nunca y 5 siempre, yendo de manera progresiva.	<ul style="list-style-type: none"> • Sentido de pertenencia • Sinergia • Reconocimiento • Empatía. 	Ordinal Items 10 al 19	Bueno: 37-50 pts. Regular: 23-36 pts. Malo: 10-22 pts.
Habilidades conceptuales			<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia 	Ordinal Items 1 al 6	Bueno: 23-30 pts. Regular: 14-22 pts. Malo: 6-13 pts.

Variable II: Desempeño laboral

Definición operacional: es el vínculo existente entre el logro de metas, la iniciativa y las relaciones interpersonales, para determinar el desempeño laboral se aplicó un instrumento que consto de 43 Items, los cuales tuvieron un puntaje de 1 para nunca y 5 para siempre de manera progresiva. Para el nivel adecuado se consideran los puntajes de 158 a 215 puntos, para el nivel en proceso de 100 a 158 puntos y para el nivel no adecuado se consideraron los puntajes de 43 a 100.

Dimensión	Definición conceptual	Definición operacional	Indicador	Escala de medición	Escala valorativa (Nivel y rango)
Logro de metas	Son las acciones que son visibles en los trabajadores e importantes para los	Se aplicó un instrumento que consto de 43 Items, los cuales tuvieron un puntaje de 1 para nunca y	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad • Objetivos alcanzados • Variedad de tareas 	Ordinal Items 1 al 10	Adecuado: 38-50 pts. En proceso: 24-37 pts. No adecuado: 10-23 pts.
Iniciativa	objetivos y metas de la institución u organización (45).	5 para siempre de manera progresiva	<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones • Proactividad • Liderazgo 	Ordinal Items 11 al 27	Adecuado: 63-85 pts. En proceso: 40-62 pts. No adecuado: 17-39 pts.
Relaciones interpersonales			<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a los demás • Claridad en las comunicaciones • Información 	Ordinal Items 28 al 44	Adecuado: 60-80 pts. En proceso: 38-59 pts.

• Disponibilidad y apertura	No adecuado 16-37 pts.
-----------------------------	---------------------------

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada en esta investigación para ambas variables fue la encuesta. La encuesta es una investigación que se realiza sobre una muestra de individuos que son representativos de un grupo más grande. Se utilizan procedimientos estandarizados de carácter interrogativo, con el propósito de conseguir mediciones cuantitativas con una amplia variedad de características sobre la población (52).

La encuesta fue aplicada a la muestra del estudio, la cual es de 105 enfermeros que laboran en el Hospital Augusto Hernández Mendoza- Ica.

3.7.2. Descripción

El instrumento empleado en esta investigación para recolectar la información requerida fue el cuestionario. Esta herramienta implica un conjunto de preguntas que deben ser respondidas con el fin de recopilar información.

Según Sanchez en 2022 señala que el cuestionario consiste en un listado de preguntas que se formulan de igual manera para todos los entrevistados con el fin de colocarlos en la misma situación psicológica, también presenta ventajas que superan a sus inconvenientes. (53)

Ficha técnica del instrumento para medir la variable habilidades gerenciales

El instrumento para evaluar la variable habilidades gerenciales fue validado en el 2018 por Reyes Cecilia, siendo autoría de Alcon Noris en el 2014 y está basado en la teoría de Robbins del 2005, presenta tres dimensiones y en total tiene 20 ítems detallados en una escala

likert. La escala de medición de las respuestas es de Nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). (54)

Ficha técnica del instrumento para medir la variable desempeño laboral

El instrumento para evaluar la variable desempeño laboral fue validado en el 2018 por Reyes Cecilia, siendo autoría de Refulio Aliaga Nora del 2011 y está basado en la teoría de Bateman y Snell del 2009, presenta tres dimensiones y en total tiene 43 ítems detallados en una escala likert. La escala de medición de las respuestas es de Nunca (1 punto), casi nunca (2 puntos), a veces (3 puntos), casi siempre (4 puntos) y siempre (5 puntos). (54)

3.7.3. Validación

Reyes validó ambos instrumentos ante tres expertos (28), además de ello mi persona realizó nuevamente la validación por juicio de expertos ante cinco enfermeras con grado de magister, debido a que el estudio de Reyes fue validado en el 2018 y se necesita tener información actualizada sobre ambos cuestionarios.

3.7.4. Confiabilidad

Ambos instrumentos fueron validados por Reyes en el 2018, pero con la finalidad de obtener datos actualizados se realizó una prueba piloto en 24 enfermeras, obteniendo un valor de alfa de Cronbach de 0.896 para el instrumento de habilidades gerenciales y el valor de confiabilidad de instrumentos desempeño laboral fue 0.963.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos de las encuestas se plasmaron en Excel y luego fueron exportados al programa SPSS versión 26, donde se realizó la prueba de normalidad de los datos a través de la prueba de kolmogorov-Smirnov, luego se procedió a realizar el análisis descriptivo e inferencial,

se realizaron las pruebas de hipótesis, se elaboraron los gráficos y tablas de frecuencia, entre otras representaciones de las respuestas obtenidas por todo el personal encuestado.

3.9. Aspectos éticos

En la presente investigación se respetaron los criterios que se exponen en la declaración de Helsinki en donde queda regulado las investigaciones en los seres humanos (54). Se presentó la investigación a la comisión de ética de la Universidad Norbert Wiener y al comité de ética del Hospital Augusto Hernandez Mendoza, por último, se tomarón en cuenta los 4 principios de la bioética:

- **Beneficencia:** el presente estudio buscó beneficiar al personal de salud, sobretodo concientizando al personal de los hospitales que la atención debe ser de calidad.
- **No mal eficiencia:** la presente investigación por ser descriptiva no causó ningún daño ni molestia al participante
- **Justicia:** todos los participantes fueron tratados de igual manera, sin distinción de raza, religión, nivel socioeconómico.
- **Autonomía:** cada participante de la investigación fue libre de poder elegir si desea o no participar, igualmente puede retirarse de la investigación cuando él lo desee (55).

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

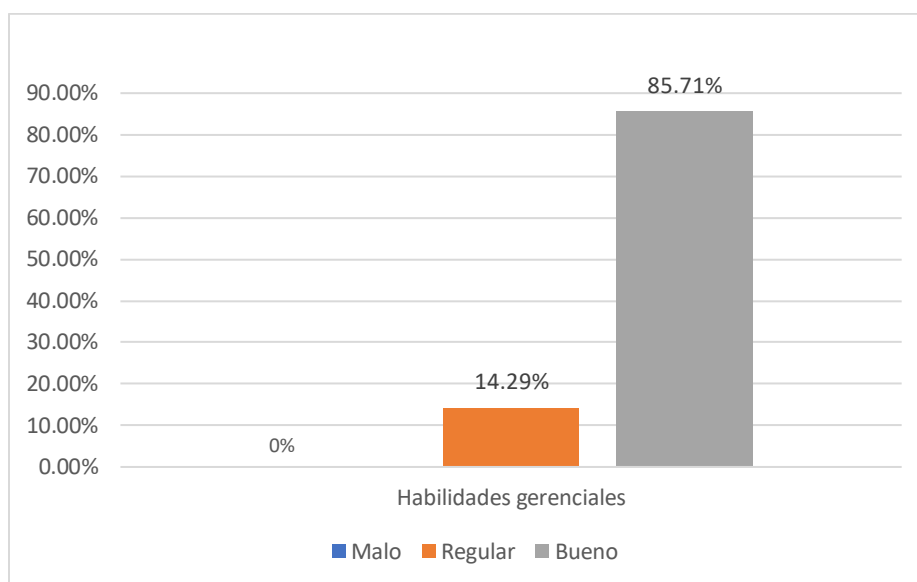
4.1.1 Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Variable Habilidades gerenciales

Nivel	N	%
Malo	0	0%
Regular	15	14,29%
Bueno	90	85,71%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1. Variable habilidades gerenciales



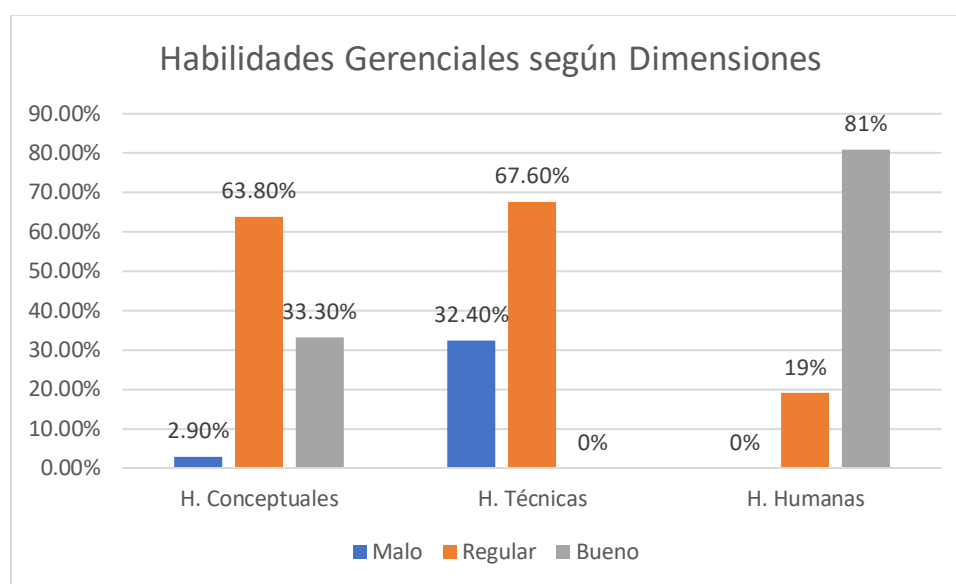
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 y figura 1 se evidencia que la habilidad gerencial es buena en el 85.71% de los enfermeros, mientras que el 14.29% presentan habilidades gerenciales regulares. No se evidencian habilidades gerenciales malas.

Tabla 2. Variable Habilidades gerenciales según dimensiones

Nivel	H. Conceptuales		H. Técnicas		H. Humanas	
	N	%	N	%	N	%
Malo	3	2,9%	34	32,4%	0	0%
Regular	67	63,8%	71	67,6%	20	19,0%
Bueno	35	33,3%	0	0%	85	81,0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2. Variable Habilidades gerenciales según dimensiones

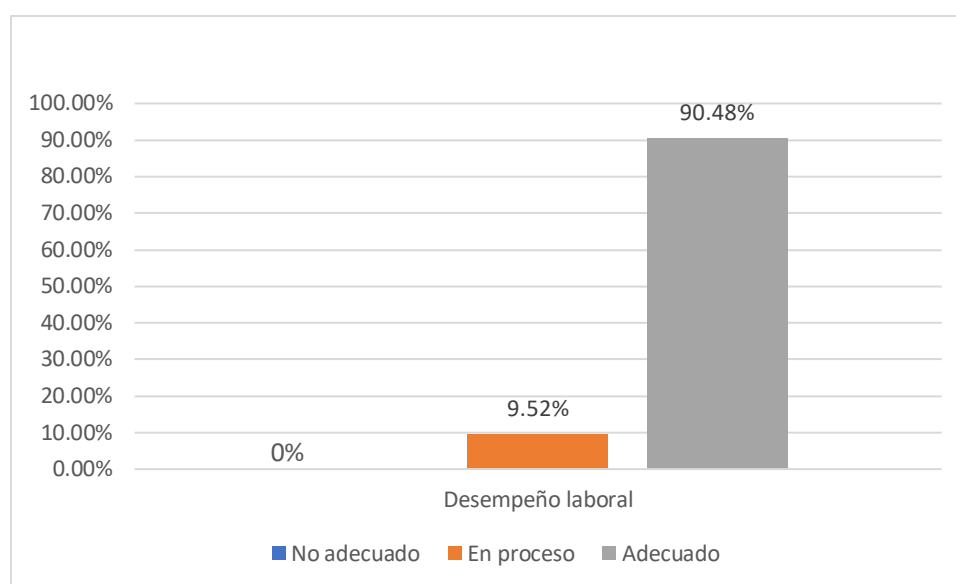
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 2 y figura 2 se evidencia que la habilidad gerencial en su dimensión conceptual presenta 2,9% para el nivel malo, en el nivel regular 63,8% y el nivel bueno 33.3%. En la dimensión técnica presenta 32.4% en el nivel malo y 67.6% en el nivel regular y para la dimensión humana presenta 19% en el nivel regular y 81% en el nivel bueno.

Tabla 3. Variable desempeño laboral

Nivel	N	%
No adecuado	0	0%
En proceso	10	9,52%
Adecuado	95	90,48%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3. Variable desempeño laboral

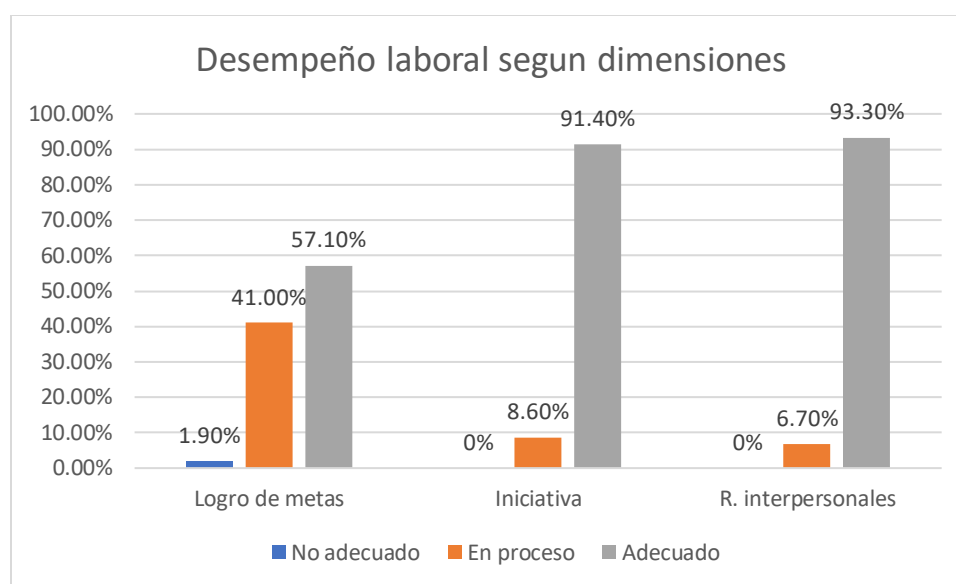
Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 3 y figura 3 se evidencia que el desempeño laboral es adecuado en el 90.48% de los enfermeros, mientras que el 9.52% tiene desempeño laboral en proceso. No se evidencian porcentajes para el nivel no adecuado.

Tabla 4. Variable Desempeño laboral según dimensiones

Nivel	Logro de metas		Iniciativa		Relaciones interpersonales	
	N	%	N	%	N	%
No adecuado	2	1,9%	0	0%	0	0%
En proceso	43	41,0%	9	8,6%	7	6,7%
Adecuado	60	57,1%	96	91,4%	98	93,3%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4. Variable Desempeño laboral según dimensiones

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4 y figura 4 se evidencia que el desempeño laboral en su dimensión logro de metas presenta 1,9% para el nivel no adecuado, en el nivel en proceso 41% y el nivel adecuado 57,1%. En la dimensión iniciativa presenta 8,6% en el nivel en proceso y en el nivel adecuado 91,4% y para la dimensión relaciones interpersonales presenta 6,7% en el nivel en proceso y 93.3% en el adecuado.

4.1.2 Prueba de hipótesis

Prueba de normalidad

Primero se procedió a realizar la prueba de normalidad.

Utilizándose la prueba de Kolmogorov-smirnov, ya que la muestra fue mayor a 30.

Tabla 5

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la normalidad

Estadísticos	Puntaje final de habilidades gerenciales	Puntaje final de desempeño laboral
Estadístico de prueba	0,086	0,115
Sig. asintótica (bilateral)	0,056	0,002

Fuente: Elaboración propia.

H0: El puntaje final de habilidades gerenciales y de desempeño laboral tienen distribución normal.

H1: El puntaje final de habilidades gerenciales y de desempeño laboral no tienen distribución normal.

Para el puntaje final de habilidades gerenciales la significancia bilateral es mayor al nivel de significancia 5% ($0.056 > 0.05$), entonces no se rechaza la hipótesis nula, es decir, el puntaje final de habilidades gerenciales tiene distribución normal. Por otra parte, el puntaje de desempeño laboral no tiene distribución normal. Por lo tanto, usaremos la correlación de Spearman para verificar las relaciones.

Prueba estadística

Hipótesis general:

Si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

a) Hipótesis estadística

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

Hipótesis Alterna (H_1)

Si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Regla de decisión:

“Si P tiene un valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 ”

“Si P tiene un valor $> 0,05$ se acepta la H_0 ”

d) Prueba estadística

Tabla 6

Correlación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

			Puntaje final de habilidades gerenciales	Puntaje final de desempeño laboral
Rho de Spearman	Puntaje final de habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000	0,659**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	105	105

Puntaje final de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0,659**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	105	105

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

e) **Conclusión**

Como la significancia bilateral es menor al nivel de significancia 5% ($0.000 < 0.05$), entonces se rechaza la Hipótesis nula, es decir, existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023 y además es significativa.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.659, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es moderada y directa; es decir a mayor puntaje obtenido en la variable habilidades gerenciales el puntaje del desempeño laboral también aumenta.

Hipótesis específica 1:

Si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

a) **Hipótesis estadística**

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

Hipótesis Alterna (H_1)

Si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Regla de decisión:**

“Si P tiene un valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 ”

“Si P tiene un valor $> 0,05$ se acepta la H_0 ”

d) Prueba estadística

Tabla 7

Correlación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

			Puntaje final de desempeño laboral	Puntaje de habilidades técnicas
Rho de Spearman	Puntaje final de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,445**
		Sig. (bilateral)	.	<0,001
		N	105	105
	Puntaje de habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	0,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	.
		N	105	105

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

e) Conclusión

Como la significancia bilateral es menor al nivel de significancia 5% ($0.001 < 0.05$), entonces se rechaza la Hipótesis nula, es decir, existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.445, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es moderada y directa; es decir a mayor puntaje obtenido en la dimensión habilidades técnicas también aumenta el puntaje de la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 2:

Si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

a) Hipótesis estadística

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

Hipótesis Alterna (H₁)

Si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023

b) **Nivel de significancia:** $\alpha = 0,05$

c) **Regla de decisión:**

“Si P tiene un valor $< 0,05$ se rechaza la H₀”

“Si P tiene un valor $> 0,05$ se acepta la H₀”

d) **Prueba estadística**

Tabla 8

Correlación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

			Puntaje final de habilidades gerenciales	Puntaje de habilidades humanas
Rho de Spearman	Puntaje final de desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1,000	0,667**
		Sig. (bilateral)	.	<0,001
		N	105	105
	Puntaje de habilidades humanas	Coefficiente de correlación	0,667**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	.
		N	105	105

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

e) **Conclusión**

Como la significancia bilateral es menor al nivel de significancia 5% ($0.001 < 0.05$), entonces se rechaza la Hipótesis nula, es decir, existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.667, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es moderada y directa; es decir a mayor puntaje obtenido en la dimensión habilidades humanas también aumenta el puntaje de la variable desempeño laboral.

Hipótesis específica 3:

Si existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

a) Hipótesis estadística

Hipótesis Nula (H_0)

No existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

Hipótesis Alternativa (H_1)

Si existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.

b) Nivel de significancia: $\alpha = 0,05$

c) Regla de decisión:

“Si P tiene un valor $< 0,05$ se rechaza la H_0 ”

“Si P tiene un valor $> 0,05$ se acepta la H_0 ”

d) Prueba estadística

Tabla 9**Correlación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023**

			Puntaje final de habilidades gerenciales	Puntaje de habilidades conceptuales
Rho de Spearman	Puntaje final de desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,487**
		Sig. (bilateral)	.	<0,001
		N	105	105
	Puntaje de habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	0,487**	1,000
		Sig. (bilateral)	<0,001	.
		N	105	105

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

e) Conclusión

Como la significancia bilateral es menor al nivel de significancia 5% ($0.001 < 0.05$), entonces se rechaza la Hipótesis nula, es decir, existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.

Así mismo, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0.487, dicho valor indica que la correlación entre ambas variables es moderada y directa; es decir a mayor puntaje obtenido en la dimensión habilidades conceptuales también aumenta el puntaje de la variable desempeño laboral.

4.1.3 Discusión de resultados

Para realización de la discusión de los resultados confrontaremos las investigaciones que antecedente a la presente investigación con la finalidad de comparar los resultados encontrados en el estudio con resultados anteriores al estudio.

El objetivo general de este estudio fue determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, en ese sentido la hipótesis general indica si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, resultados que concuerdan con el de Ríos, Martínez y Zuta quienes en su investigación concluyen que existe relacion directa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral (24), similar resultado se encontró en el estudio de Grandez, Aguirre y Rivera; quienes demostraron la existencia de relacion entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores (25), análogo al resultado de Pucuhuayla quien concluyo que existe relacion significativa entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral (26), idéntico a los resultados de Zamalloa quien afirma que las habilidades gerenciales se relacionan con el desempeño laboral (27), equivalente a la investigación de Reyes quien determinó que existe una relación directa y fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral (28), lo mismo se evidencia en el estudio de Gonzales quien encontró una correlación significativa entre las habilidades de gestión y el desempeño laboral (56) y por último el estudio de Nieto quien refirió como conclusión que las habilidades gerenciales si tienen relacion con el desempeño laboral (57). Analizando los resultados en las investigaciones que anteceden a la presente, queda evidenciado que todas presentan relacion entre ambas variables de estudio. Estos resultados se sustentan en la teoría de la fijación de metas

de Locke, quien refiere que si un trabajador tiene las metas claras estas se realizaran teniendo como efecto domino el aumento de la productividad, por ende, el trabajador cumple las competencias que se les requiere mejorando así su desempeño y satisfacción (40)

El objetivo específico 1 del estudio fue identificar si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, en ese sentido la hipótesis específica 1 indica si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, resultados que concuerdan con el estudio de Morocho donde se encuentra que las habilidades blandas influyen en el desempeño laboral, así mismo en el estudio de Ríos, Martínez y Zuta se concluye que existe relacion directa entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral (24), similar resultado se encontró en el estudio de Reyes; quien demostró la existencia de la relacion entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los trabajadores (28), análogo al resultado de Gonzales quien concluyó que existe correlación significativa entre la experiencia técnica y el desempeño laboral (56), idéntico a los resultados de Nieto quien afirma que existe correlación positiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión habilidades técnicas de la variable habilidades gerenciales (57), equivalente a la investigación de Vicente quien identificó que entre las habilidades gerenciales técnicas y el desarrollo del personal se presenta una relacion positiva y buena (58). Comparando los resultados en las investigaciones que anteceden a la presente, queda evidenciado que el 100% presentan relación entre la dimensión habilidad técnica de la variable habilidad gerencial con la variable desempeño laboral. Dichos resultados se apoyan en la teoría de Fayol, quien aclara que en una institución se debe de aplicar un proceso administrativo, donde intervienen diferentes funciones como son las técnicas, las comerciales, financieras y contables;

para Fayol cada trabajador tiene su lugar en la institución de esta manera ofrece su máximo potencial a la institución (31)

El objetivo específico 2 del estudio fue establecer si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, en ese sentido la hipótesis específica 2 indica si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, resultados que concuerdan con el estudio de Ríos, Martínez y Zuta quienes en su investigación concluyen que existe relación directa entre las habilidades humanas y el desempeño laboral (24), similar resultado se encontró en el estudio de Reyes; quien demostró la existencia de la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral de los trabajadores (28), análogo al resultado de Gonzáles quien concluyó que existe fuerte correlación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral (56), idéntico a los resultados de Nieto quien afirma que existe correlación positiva y moderada entre el desempeño laboral y la dimensión habilidades humanas de la variable habilidades gerenciales (57), equivalente a la investigación de Vicente quien identificó que entre las habilidades gerenciales humanas y el desarrollo del personal se presenta una relación positiva y buena (58). Contrastando los resultados de las investigaciones citadas con la presente, queda evidenciado que todas presentan relación entre la dimensión habilidad humana de la variable habilidad gerencial con la variable desempeño laboral. Los resultados presentados se apoyan en la teoría del condicionamiento operante de Skinner, quien refiere que toda persona que tenga buena conducta o que cumpla con las tareas encomendadas será reconocido por la institución, mientras que aquella que no cumpla con lo estimado se hará acreedor a un castigo. En este caso podemos

evaluar que las habilidades humanas se presentan de manera positiva en un gran porcentaje, lo cual evidencia el cumplimiento de competencias por parte del trabajador (38)

El objetivo específico 3 del este estudio fue determinar si existe relación entre habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, en ese sentido la hipótesis específica 3 indica si existe relación entre habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica 2023, resultados que concuerdan con el estudio de Ríos, Martínez y Zuta quienes en su investigación concluyen que existe relación directa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral (24), similar resultado se encontró en el estudio de Reyes; quien demostró la existencia de la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de los trabajadores (28), análogo al resultado de Gonzáles quien concluyó que existe correlación significativa entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral (56), equivalente a la investigación de Vicente quien identificó que entre las habilidades gerenciales conceptuales y el desarrollo del personal se presenta una relación positiva y buena (57). Cotejando los resultados de las investigaciones citadas con la presente, queda evidenciado que todas presentan relación entre la dimensión habilidad humana de la variable habilidad gerencial con la variable desempeño laboral. Los resultados presentados se refrendan en la teoría general de los sistemas, donde se evidencia que la institución debe ser considerada como un todo y no por la suma de sus partes. Tomando en cuenta que la dimensión de habilidades conceptuales presenta como indicadores a la eficacia y la eficiencia; se evidencia que la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral se da forma moderada y positiva.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Primera

Se halla correlación positiva y moderada entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. (Rho=0.659; $p<0.000$)

Segunda

Se observa correlación positiva y moderada entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. (Rho=0.445; $p<0.001$)

Tercera

Se evidencia correlación positiva y moderada entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. (Rho=0.667; $p<0.001$)

Cuarta

Se encuentra correlación positiva y moderada entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. (Rho=0.487; $p<0.001$)

5.2 Recomendaciones

- Prestar relevancia a la evaluación del nivel de habilidades gerenciales y del desempeño laboral, ya que al ser una institución que brinda servicios, el desenvolvimiento de los enfermeros es primordial para el cumplimiento de los indicadores de calidad y calidez en salud.
- Sugerir la realización de talleres de actualización, tomando en cuenta los procedimientos más aplicados por el enfermero, como es la administración de medicamentos, monitorización, realización de procedimientos, cuidado frente al dolor, etc.
- Fomentar la realización de programas de mejora y fortalecimiento de las habilidades blandas de los enfermeros; con la finalidad de afianzar la empatía, evaluar la estabilidad emocional del personal, optimizar la comunicación verbal y escrita, afinar el pensamiento crítico y optimizar la sensibilidad cultural.
- Impulsar la realización de sesiones educativas y eventos científicos que permitan la actualización de los conocimientos en salud, con la finalidad de que el enfermero comprenda teóricamente el manejo de los equipos y materiales que utiliza en su día a día.

REFERENCIAS

1. Payares G, Cárcamo B, Romero M. Habilidades del Gerente en Organizaciones del Sector Palmicultor en el Departamento del Cesar – Colombia. *Revista científica Visión de futuro*. 2017;1–21.
2. Howard PF, Liang Z, Leggat S, Karimi L. Validación de una herramienta de evaluación de competencias gerenciales para gerentes de servicios de salud. *Gestión de órganos de J Health* 2018;32(1):113-134.
3. Liang Z, Blackstock FC, Howard PF, Briggs DS, Leggat SG, Wollersheim D, et al. Un enfoque basado en evidencia para comprender las necesidades de desarrollo de competencias de la fuerza laboral de gestión de servicios de salud en Australia. *BMC Health Serv Res* 2018;18(1).
4. Pedraza-Rodríguez JA, Ruiz-Vélez A, Sánchez-Rodríguez MI, Fernández-Esquinas M. Habilidades gerenciales y cultura organizacional como fuentes de innovación para empresas en regiones periféricas. *Cambio de sociedad de pronóstico de Technol* 2023;191.
5. Granovetter M. Acción económica y estructura social: el problema del arraigo. *La sociología de la vida económica*, tercera edición; 2018. p. 22-45.
6. Zheng J, Wu G, Xie H, Li H. Liderazgo, cultura organizacional y comportamiento innovador en proyectos de construcción: la perspectiva de la congruencia comportamiento-valor. *Autobús del proyecto Int J Manag* 2019;12(4):888-918.
7. Andersson M, Moen O, Brett PO. El clima organizacional para la seguridad psicológica: Asociaciones con capacidades de innovación y desempeño de innovación de las PYMES. *J Eng Technol Administrar JET M* 2020;55.

8. Pihlainen V, Kivinen T, Lammintakanen J. Percepciones de los expertos sobre la competencia de gestión y liderazgo en los hospitales finlandeses en 2030. *Liderazgo en Servicios de Salud* 2019;32(2):280-295.
9. Yazdeli MR, Vedadi A, Mandajin MRR, Avanaki MJ. Un modelo de competencias gerenciales que afectan el desempeño de los hospitales de seguridad social en Teherán, Irán. *Payesh* 2023;22(2):175-183.
10. Liang Z, Howard PF, Leggat S, Bartram T. Desarrollo y validación de competencias de gestión de servicios de salud. *Gestión de órganos de J Health* 2018;32(2):157-175.
11. Dossey BM, Rosa, WE., Beck DM. La enfermería y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: desde Nightingale hasta ahora. *AJN, Revista Estadounidense de Enfermería.* 2019;119(5):44-49
12. Rosa, W.E., Upvall, M.J., Beck, D.M., Dossey, B.M. Enfermería y desarrollo sostenible: promover la agenda global en tiempos de incertidumbre. *La revista en línea sobre problemas de enfermería.* 2019; 24(2):1.
13. Ribeiro NM, Leal LA, Ferreira MVF, Chaves LDP, Ignácio DS, Henriques SH. Toma de Decisiones Gerenciales de Enfermeros en Hospitales: creación y validación de un escenario de simulación. *Rev Lat Am Enferm* 2023;31.
14. Pucuhuayla MR. Competencias Gerenciales y Desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2021.
15. Martínez RE., y Esparza OL. Teorías de Sistemas Complejos: marco epistémico para abordar la complejidad socioambiental. *Intersticios sociales [online].* 2021, n.21 [citado 2023-10-14], pp.373-398. Disponible en:

- <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000100373&lng=es&nrm=iso>. Epub 30-Ago-2021. ISSN 2007-4964.
16. Pérez ÁM. ¿Qué nos importa Skinner, treinta años después? Pap. Psicol. [online]. 2021, vol.42, n.1 [citado 2023-10-14], pp.10-20. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0214-78232021000100010&lng=es&nrm=iso>. Epub 20-Dic-2021. ISSN 1886-1415. <https://dx.doi.org/10.23923/pap.psicol2020.2940>.
17. Ramírez RJ. Las habilidades directivas una condición para una ejecución eficaz. Investigación y Negocios [online]. 2018, vol.11, n.17 [citado 2023-10-14], pp.23-29. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372018000100004&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2521-2737.
18. Penagos GF., Hernandez CO., Garcia SM. Habilidades gerenciales y desempeño organizacional: ventaja competitiva. Mercenario. negocios [online]. 2023, vol.24, n.48 [citado 2023-10-14], pp.75-94. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-01632023000100075&lng=es&nrm=iso>. Epub 10-Feb-2023. ISSN 2594-0163. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>.
19. Jankelová N, et al. Impacto del estilo de liderazgo y las habilidades de crisis de los directivos de enfermería en el clima de trabajo seguro de las enfermeras durante la pandemia de covid-19 en centros de salud seleccionados en la república eslovaca. 2023;11(1):31-36.
20. Bayser SE. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Salud, Ciencia y Tecnología [Internet]. 6

de mayo de 2022 [citado 07 de octubre de 2023];2:12. Disponible en:
<https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/12>.

21. Morocho A. Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del hospital Básico de Catacocha Loja Ecuador. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022.
22. Hidalgo E. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López Ecuador. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2021.
23. Pino-Loza ED, Granja-Pino AC, Niño-Arguelles YL. Influencia del clima organizacional en el desempeño laboral de trabajadores del Hospital Tipo B Huambalo. DC [Internet]. 5 de agosto de 2021 [citado 17 de octubre de 2023];7(4):23-38. Disponible en:
<https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2079>
24. Ríos, AM., Martínez, RE. y Zuta, AN. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Nacional del Callao; 2022.
25. Grandez, VG., Aguirre, ML. y Rivera, VE. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores en la dirección regional de salud Huánuco. [Tesis Pregrado]. Perú: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; 2021.
26. Pucuhuayla, MR. (2021). Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales Ramiro Priale de Huancayo. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica; 2021.

27. Zamalloa, CT. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Andina del Cusco; 2018.
28. Reyes Robles P. Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. Rev. Investig. Psicol. [Internet]. 18 de agosto de 2018 [citado 17 de octubre de 2023];20(1):119-34. Disponible en: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
29. Von Bertalanffy L. Teoría General de Los Sistemas: Fundamentos, Desarrollo, Aplicaciones. Fondo de Cultura Económica; 2006.
30. Camarena Martínez, José Luis. La organización como sistema: el modelo organizacional contemporáneo. Oikos Polis [online]. 2016, vol.1, n.1 [citado 2024-02-10], pp.135-174. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502016000100005&lng=es&nrm=iso. ISSN 2521-960X.
31. Fridman F P de. Henri Fayol y el oficio de gobernar: Introducción a su aprendizaje vía la lectura de Administración industrial y general. North Charleston, SC, Estados Unidos de América: Createspace Independent Publishing Platform; 2020.
32. Penagos GF., Hernandez CO., y García SM. Habilidades gerenciales y desempeño organizacional: ventaja competitiva. Merc. negocios [online]. 2023, vol.24, n.48 [citado 2023-10-16], pp.75-94. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2594-01632023000100075&lng=es&nrm=iso. Epub 10-Feb-2023. ISSN 2594-0163. <https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>.

33. Artieda RJ., Guarnizo PW., Caiza VM. y Vayas CG. Las habilidades gerenciales en la gestión pública. *Investigación y Negocios* [online]. 2021, vol.14, n.24 [citado 2023-10-15], pp.149-156. Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372021000200149&lng=es&nrm=iso>. Epub 31-Oct-2021. ISSN 2521-2737. <https://doi.org/10.38147/invneg.v14i24.155>.
34. Arrascue LI, et al. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Rev. Fac. Med. Hum.* [online]. 2021, vol.21, n.2 [citado 2023-10-16], pp.275-282. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200275&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1814-5469. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>.
35. Baque L, Triviño K, Viteri D. Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. *Revista Dilemas Contemporáneos* [Internet]. 2020, [citado 2 de junio 2023]; 58(6): 16. Disponible en: <https://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2152/2207>
36. Donawa Torres ZA, Gámez Araujo WG. Ausencia de habilidades gerenciales para una cultura de innovación universitaria en instituciones de Colombia y Venezuela. *Univ Empresa* [Internet]. 2018 [citado el 12 de octubre de 2023];21(36):8. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-46392019000100008&lang=esHabilidades y disposiciones gerenciales y profesionales a partir de entrevistas con profesionales.

37. Gil-Díaz L, Martínez-Prats G, Rodríguez-Garza CA. Communication styles: A theoretical review towards managerial skills in organizations. *Rev Cient UCSA* [Internet]. 2022;9(3):85–96. Disponible en: <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v9n3/2409-8752-ucsa-9-03-85.pdf>
38. Malavazzi DM, Micheletto N. Interpretação: Um Objetivo e um Método da Ciência de B. F. Skinner. *Psicol Teor Pesqui* [Internet]. 2021;37. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e37217>
39. Arrieta-Salas, Carlos, & Navarro-Cid, José. Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actual. psicol.* [online]. 2008, vol.22, n.109 [citado 2024-02-10], pp. 67-90. Disponible em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442008000100004&lng=pt&nrm=iso. ISSN 0258-6444.
40. Veyta-Bucheli, María, & Contreras-Cipriano, Yessica. Factores motivacionales para la investigación y los objetos virtuales de aprendizaje en estudiantes de maestría en Ciencias de la Educación. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, [online]. 2019, vol.9, n.18 [citado 2024-02-10], pp. 1-5 . Disponible em: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v9n18/2007-7467-ride-9-18-84.pdf>
41. Zapata Huamani, Zaira Abigail; Napan, Ana Cecilia y Meza Rodríguez, Rolando. Motivación laboral y su relación con el desempeño de colaboradores en empresa de rubro textil. *Rev. cient. UCSA* [online]. 2023, vol.10, n.2 [cited 2023-10-16], pp.20-31. Available from: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522023000200020&lng=en&nrm=iso. ISSN 2409-8752. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2023.010.02.020>.

42. Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E. y Koopmans, L. Evaluación del desempeño laboral mediante escalas breves de autoinforme: el caso del cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 2019. 35, 195 - 205. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a21>
43. Jiménez Castro A, Cheverría Rivera S. Revisión desde el desempeño laboral al vínculo con enfermería. *rhe* [Internet]. 30 de agosto de 2021 [citado 17 de octubre de 2023];32(2):177-91. Disponible en: <http://cuadernos.info/index.php/RHE/article/view/27709>
44. López MB et al. Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* [online]. 2021, vol.21, n.2 [citado 2023-10-17], pp.316-325. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200316&lng=es&nrm=iso. ISSN 1814-5469. <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>.
45. Sanchez LC. Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de psicología* [online]. 2021, n.25 [citado 2023-10-17], pp.71-82. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322021000100007&lng=es&nrm=iso. ISSN 2223-3032
46. Gonzales, JM. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público Ica. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022.
47. Arispe C, Yangali J, Guerrero M, Rivera O, Acuña A, Arellano C. *La Investigación Científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. 1era ed. Ecuador UI del editor. Lima, Perú; 2020. 131 p.

48. Sanchez, FF. Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: consensos y disensos. Rev. Digit. Invest. Docencia Univ. [online]. 2019, vol.13, n.1 [citado 2023-10-19], pp.102-122. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008&lng=es&nrm=iso>. ISSN 2223-2516. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
49. Hernández-Sampieri R. Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. 1era Ed. México: Mc Graw Hill Interamericana Editores. 2018.
50. Rodríguez L. Metodología de la investigación. Editorial académica española; 2021.
51. Zacarias H, Supo J. Metodología de la Investigación científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. Independently Published; 2020.
52. Arias, GJ. Técnicas e instrumentos de investigación científica. [Internet]. Perú: Enfoques Consulting EIRL; 2020 [Consultado 2 de agosto de 2023]. Disponible en: Libro electrónico disponible en: www.cienciaysociedad.org
53. Sánchez, DV. Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. Tepexi bol cient esc super tepeji río [Internet]. 2022;9(17):38–9. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>
54. . Manzini, JL. Declaración de Helsinki: principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos. Acta bioeth. [online]. 2000, vol.6, n.2 [citado 2023-10-19], pp.321-334. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-569X2000000200010&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1726-569X. <http://dx.doi.org/10.4067/S1726-569X2000000200010>.

55. Hincapié, SJ. Medina AM. Bioética: teorías y principios [Internet]. México: Universidad Nacional Autónoma de México; 2019. Capítulo V, metodología de argumentación en bioética: [citado 2023-10-19]: p.14-18. Disponible en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/13/6006/1.pdf>
56. Gonzales, JM. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público Ica. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2022.
57. Nieto, CM. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, Cangallo. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Norbert Wiener; 2023.
58. Vicente, VN. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en un centro quirúrgico en un Hospital Lima 2022. [Tesis Magistral]. Perú: Universidad Cesar Vallejo; 2022.

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

TITULO: HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<p>Problema General</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.</p>	<p>Variable 1</p> <p>Habilidades Gerenciales</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Habilidades técnicas Habilidades humanas Habilidades conceptuales 	<p>Tipo de Investigación</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la investigación</p> <p>No experimental</p> <p>Método de la investigación</p> <p>Hipotético- Deductivo</p> <p>Población Muestra</p> <p>En esta investigación la población fue de 143 trabajadores y la muestra se conformó por 105 enfermeras.</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.</p> <p>Establecer si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>Si existe relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023</p> <p>Si existe relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Logro de metas 	

<p>Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?</p> <p>¿Existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<p>Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.</p> <p>Determinar si existe relación entre habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<p>Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023</p> <p>Si existe relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa • Relaciones interpersonales 	
<p>Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023?</p>	<p>Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.</p>	<p>Augusto Hernández Mendoza Ica, 2023.</p>		

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (Habilidades gerenciales)

Usted marque con (x) su respuesta de acuerdo a su opinión:

Preguntas	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	siempre
1. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2. Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
3. Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4. Ejecuta estrategias innovadoras					
5. Logra los objetivos institucionales					
6. Alcanza las metas a través de los recursos institucionales					
7. Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.					
8. Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9. Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
10. Propicia la motivación en el desempeño del personal					
11. Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
12. Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
13. Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
14. Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras.					
15. Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo					
16. Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.					
17. Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad					
18. Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras					
19. Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					
20. Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo					

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 2 (Desempeño laboral)

LOGRO DE METAS	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	siempre
1. Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.					
2. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto					
3. Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.					
4. Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto.					
5. Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño.					
6. Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido					

7. Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución					
8. Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo					
9. Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, deficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo					
Iniciativa	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
10. Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando.					
11. Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata					
12. Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto					

13. En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto.					
14. Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniéndolos elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto.					
15. Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto					
16. Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto.					
17. En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña.					
18. Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento					
19. Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.					
20. Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos					
21. Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas					

22. Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo					
23 ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto					
24. Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.					
25. Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema					
26. Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.					
Relaciones interpersonales	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
27. Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades					
28. Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.					

29. Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.					
30. Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.					
31. Muestra atención y concentración (escucha) en el intercambio de comunicación con las personas					
32. Logra manejar sus valores y principios al escuchar a las demás personas sin hacer diferencias					
33. Puede expresar a las personas sus ideas, necesidades o acciones, independientemente de que sea una persona jefa, colaboradora, compañera o usuaria.					
34. Logra aceptar las ideas, necesidades o acciones de las personas usuarias, compañeras, colaboradoras o jefas, a pesar de que no sean semejantes a las suyas, cuidando sus propios derechos para que no sean lesionados.					
35. Realiza el trámite y seguimiento asignado con discreción y cuidado hasta la persona destinataria, para que no amenace su seguridad.					
36. Canaliza la información a las personas indicadas, guardando la seguridad requerida.					

37. No comenta a terceras personas información que es de su conocimiento, que podría afectar el proyecto o programa.					
38. Es prudente y sensible. No arriesga a personas por develar información					
39. Brinda su criterio y respuesta de manera clara y según su puesto, sin estar consultando constantemente a la persona jefa o compañeras.					
40. Responde a las dudas de las personas usuarias de manera efectiva y eficaz.					
41. Muestra disponibilidad y apertura para atender y escuchara las personas usuarias.					
42. Investiga con profundidad la situación consultada por parte de las personas que atiende, hasta lograr tener toda la información fidedigna desde la posición que desempeña.					
43. Tiene manejo adecuado y preciso de la información institucional.					

Anexo 3: Validez del instrumento

Experto 1:

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Habilidades Gerenciales							
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas							
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
4	Ejecuta estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
5	Logra los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	✓		✓		✓		
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Humanas							
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	✓		✓		✓		
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.	✓		✓		✓		

5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño	✓		✓		✓		✓	
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido	✓		✓		✓		✓	
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución	✓		✓		✓		✓	
8	Tiene a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo	✓		✓		✓		✓	
9	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, eficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando	✓		✓		✓		✓	
11	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata	✓		✓		✓		✓	
12	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto	✓		✓		✓		✓	
13	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto	✓		✓		✓		✓	
14	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniéndolos elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto	✓		✓		✓		✓	
15	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto	✓		✓		✓		✓	
16	Assume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto	✓		✓		✓		✓	
17	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña	✓		✓		✓		✓	

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: Lic. María Nela Paola Eng. Kimoto

DNI: 22245477

Especialidad del validador: Entrenador Ciudadano Intensivo del Adulto - Mg en Entrenamiento

15 de Oct del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Lic. María Nela Paola Cruz Kimoto
C.I. 22245477
Mg. en Entrenamiento
Módulo de Entrenamiento para la
Mg. en Entrenamiento

**“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL
HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA, 2022”**

Experto 2:

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Habilidades Gerenciales							
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas							
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
4	Ejecuta estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
5	Logra los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	✓		✓		✓		
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Humanas							
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	✓		✓		✓		
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.	✓		✓		✓		

13	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento	✓		✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
14	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras.	✓		✓		✓		✓		✓	
15	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo	✓		✓		✓		✓		✓	
16	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.	✓		✓		✓		✓		✓	
17	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad	✓		✓		✓		✓		✓	
18	Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras	✓		✓		✓		✓		✓	
19	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	✓		✓		✓		✓		✓	
20	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo	✓		✓		✓		✓		✓	

	Variable 2: Desempeño Laboral										
	DIMENSIÓN 1: Logro de Metas	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		✓		✓	
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto	✓		✓		✓		✓		✓	
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	✓		✓		✓		✓		✓	
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto	✓		✓		✓		✓		✓	

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: **Donayve Corbojo Monta**.....

DNI: **27547440**.....

Especialidad del validador: **Maestro En Fermería**.....

12 de **Oct** del **20** **23**

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA, 2022”

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Habilidades Gerenciales							
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas							
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
4	Ejecuta estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
5	Logra los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	✓		✓		✓		
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	✓		✓		✓		
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.	✓		✓		✓		

Experto 3:

5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño	✓		✓		✓		✓	
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido	✓		✓		✓		✓	
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución	✓		✓		✓		✓	
8	Tiene a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo	✓		✓		✓		✓	
9	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, eficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando	✓		✓		✓		✓	
11	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata	✓		✓		✓		✓	
12	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto	✓		✓		✓		✓	
13	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto	✓		✓		✓		✓	
14	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniéndolos elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto	✓		✓		✓		✓	
15	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto	✓		✓		✓		✓	
16	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto	✓		✓		✓		✓	
17	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña	✓		✓		✓		✓	

18	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
19	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
20	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
21	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
22	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
23	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
24	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
25	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
26	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
27	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
28	Respeto el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
29	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
30	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gabriel Carhuayo Fanny

DNI: 21527095

Especialidad del validador: Mg. en Enfermería - Enfermera Ciudadanos Interiores del Adulto

13 de OCT. del 2023

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Firma del Experto Informante.

Experto 4:

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA, 2022”

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Habilidades Gerenciales							
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas							
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
4	Ejecuta estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
5	Logra los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	✓		✓		✓		
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Humanas	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	✓		✓		✓		
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.	✓		✓		✓		

5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño	✓		✓		✓		✓	
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido	✓		✓		✓		✓	
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución	✓		✓		✓		✓	
8	Tiene a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo	✓		✓		✓		✓	
9	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, eficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando	✓		✓		✓		✓	
11	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata	✓		✓		✓		✓	
12	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto	✓		✓		✓		✓	
13	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto	✓		✓		✓		✓	
14	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniéndolos elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto	✓		✓		✓		✓	
15	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto	✓		✓		✓		✓	
16	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto	✓		✓		✓		✓	
17	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña	✓		✓		✓		✓	

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Ruth Mary Zurro Valencia

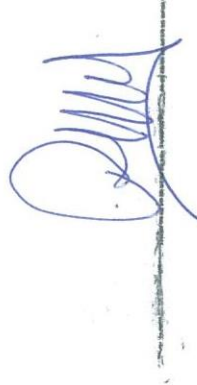
DNI: 21553433

Especialidad del validador: Maestría en gestión de los recursos de salud

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

...16 de oct. del 2022



Firma del Experto Informante.

Experto 5:

“HABILIDADES GERENCIALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA, 2022”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Variable 1: Habilidades Gerenciales							
	DIMENSIÓN 1: Habilidades Técnicas							
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	✓		✓		✓		
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	✓		✓		✓		
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	✓		✓		✓		
4	Ejecuta estrategias innovadoras	✓		✓		✓		
5	Logra los objetivos institucionales	✓		✓		✓		
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	✓		✓		✓		
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	✓		✓		✓		
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Habilidades Humanas							
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	✓		✓		✓		
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal	✓		✓		✓		
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	✓		✓		✓		
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.	✓		✓		✓		

13	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento	✓			✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Habilidades Conceptuales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras.	✓		✓		✓		✓		
15	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo	✓		✓		✓		✓		
16	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.	✓		✓		✓		✓		
17	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad	✓		✓		✓		✓		
18	Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras	✓		✓		✓		✓		
19	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	✓		✓		✓		✓		
20	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo	✓		✓		✓		✓		

	Variable 2: Desempeño Laboral									
	DIMENSIÓN 1: Logro de Metas	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Aporta a la planificación estratégica del área, así como a la planificación operativa, acorde con las expectativas según su puesto.	✓		✓		✓		✓		
2	Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, acorde con las expectativas según su puesto	✓		✓		✓		✓		
3	Logra manejar y cumplir una agenda y un ordenamiento en sus actividades diarias, semanales, mensuales, anuales, según el puesto que ocupa.	✓		✓		✓		✓		
4	Logra compartir y explicar las funciones que las demás personas deben llevar a cabo, brindando un seguimiento adecuado para cumplir el plan de trabajo según su puesto	✓		✓		✓		✓		

5	Maneja adecuadamente los cambios de directrices y de agendas, así como los imprevistos de su área o unidad que pueden afectar su desempeño	✓		✓		✓		✓	
6	Concretiza y cumple tareas, procesos, productos o proyectos encomendados según el tiempo, recursos y espacio establecido	✓		✓		✓		✓	
7	Se compromete a la superación y logro para el mejoramiento de su puesto, área, unidad e institución	✓		✓		✓		✓	
8	Tiende a proyectar sus tareas y proyectos a corto, mediano y largo plazo	✓		✓		✓		✓	
9	Da a conocer a la persona jefa inmediata los obstáculos, eficiencias institucionales (de infraestructura, técnicas, documentales o de otra índole), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo	✓		✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 2: Iniciativa	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
10	Toma decisiones o ejecuta sus actividades de rutina, sin esperar que las demás personas se lo estén indicando o recordando	✓		✓		✓		✓	
11	Siguiendo la normativa y cumpliendo las especificaciones de su puesto, expresa soluciones o acciones asertivas ante eventos diferentes a los cotidianos, sin depender de la aprobación de la persona superior inmediata	✓		✓		✓		✓	
12	Es una persona proactiva en su actuar y puede buscar información novedosa y oportuna, guardando relación con lo esperado en su puesto	✓		✓		✓		✓	
13	En situaciones fortuitas o de crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de supuesto	✓		✓		✓		✓	
14	Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniéndolos elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto	✓		✓		✓		✓	
15	Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según supuesto	✓		✓		✓		✓	
16	Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto	✓		✓		✓		✓	
17	En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña	✓		✓		✓		✓	

18	Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento	✓		✓		✓		✓					
19	Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas.	✓		✓		✓		✓					
20	Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos	✓		✓		✓		✓					
21	Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas	✓		✓		✓		✓					
22	Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo	✓		✓		✓		✓					
23	Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto	✓		✓		✓		✓					
24	Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento del conflicto.	✓		✓		✓		✓					
25	Busca el empoderamiento de las personas, experiencias pasadas similares, documentación, conocer bien el conflicto, entre otros que le ayude a manejar adecuadamente el problema	✓		✓		✓		✓					
26	Sabe expresar adecuadamente sus propias emociones y mostrar empatía hacia la otra persona para que el conflicto no resulte inmanejable.	✓		✓		✓		✓					
	DIMENSIÓN 3: Relaciones interpersonales	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No				
27	Se preocupa porque las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, tanto internas como externas, se sientan bien, atendiendo con cordialidad sus dudas y necesidades	✓		✓		✓		✓					
28	Respeta el comportamiento de las personas con las que mantiene relaciones de trabajo.	✓		✓		✓		✓					
29	Establece relaciones de trabajo cordiales y respetuosas con las personas con las que mantiene relaciones de trabajo, creando límites claros en la interrelación.	✓		✓		✓		✓					
30	Explica sus decisiones y líneas de pensamiento con las personas que mantiene relaciones de trabajo de manera clara y exhaustiva.	✓		✓		✓		✓					

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): —

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LOYOOLA AGUIRRE GABRIELA SYLVANNA

DNI: 45437432

Especialidad del validador: MAG. CIENCIAS DE LA ENFERMERIA. ESP. ENFERMERIA INTENSIVA.

15 de OCUBRE del 2023

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Instrumento	Alfa de Crombach	N° de ítems
Habilidades gerenciales	0.896	20
Desempeño laboral	0.963	43

Niveles de confiabilidad del instrumento

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

Tomado de: Ruiz (2002)

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 18 de diciembre de 2023

Investigador(a)
Verónica María Sánchez Cayo
Exp. N°: 1138-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMEROS DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023” Versión 02 con fecha 21/11/2023.**
- Formulario de Consentimiento Informado Versión **01** con fecha **30/10/2023.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Verónica María Sánchez Cayo y a los investigadores colaboradores (no aplica)

La APROBACIÓN comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años** (24 meses) a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN

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

Título del proyecto: ““HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNÁNDEZ MENDOZA, ICA 2023”

Nombre del investigador principal: Verónica María Sánchez Cayo

Propósito del estudio: “Determinar si existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023.”

Participantes: 139 colaboradores.

Participación voluntaria: Si usted es totalmente libre de aceptar o de rechazarla.

Beneficios: Beneficio directo no existe, el beneficio es para generar información que pudieran suceder o sustentar próximas investigaciones.

Inconvenientes y riesgos: La presente investigación no tiene ningún riesgo.

Costos por participar: Para usted que es el participante no existe ningún tipo de costo, el costo de la investigación será sustentad únicamente por el autor.

Incentivos por participar: por la participación no se le remunerará.

Confidencialidad: No se le pedirá sus nombres, solo se le solicitarán datos generales. Los resultados serán tratados de manera confidencial.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo Verenfer@hotmail.com y teléfono 949589586

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

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

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

Documento Nacional de Identidad:.....

Edad:

Correo electrónico personal o institucional:

Teléfono de referencia del participante:.....

Firma del participante del proyecto

Firma del investigador(a)

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Lima, 4 de enero de 2024

CARTA N° 066-EPG-UPNW

Dr. Mario Vicuña Ramirez
 Director Hospital IV Augusto Hernández Mendoza – EsSalud
 Av. José Matías Manzanilla N°652
Ica.-

ASUNTO: Autorización para aplicación de estudio de campo

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez **presentar** a la egresada de la Maestría en Gestión en Salud; **Verónica María Sánchez Cayo**, con código de matrícula **N° 2021900338**, con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en 105 enfermeros que laboran en el Hospital IV Augusto Hernández Mendoza, que voluntariamente deseen participar en el estudio.

Toda la información que solicita la tesista **Verónica María Sánchez Cayo** es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "**Habilidades gerenciales y desempeño laboral en enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023**" dirigido por el asesor de tesis, Dr. Fernando Luis Díaz Del Olmo Morey, para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión en Salud.

Agradeciendo por anticipado su autorización a la tesista para que logre su propósito, hago propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima personal.

Atentamente,

Dr. Guillermo Balfo Ibarra
 Director de la Escuela de Posgrado
 Universidad Norbert Wiener

AFA

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

● 14% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet	2%
3	repositorio.unac.edu.pe Internet	1%
4	hdl.handle.net Internet	1%
5	Submitted on 1686249346019 Submitted works	<1%
6	Universidad Nacional del Centro del Peru on 2023-12-12 Submitted works	<1%
7	Universidad Cesar Vallejo on 2024-01-02 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-01-03 Submitted works	<1%