



UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER

Escuela de Posgrado

Tesis

“HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
ENFERMEROS DE UN HOSPITAL PÚBLICO-ICA, 2022”

Para optar el grado académico de:

**MAGISTER EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE
LOS CUIDADOS DE ENFERMERÍA**

AUTOR: GONZALEZ JANAMPA, MARIZOL MODESTA

Código ORCID: 0000-0002-9921-7845

LIMA – PERÚ

2022

Tesis

“Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de un Hospital Público-Ica, 2022”

Línea de investigación

economía, Empresa y Salud: administración Hospitalaria

Asesor(a)

DR. MISAEL ERIKSON MAGUIÑA PALMA

Código ORCID:

[0000-0002-4545-7413](https://orcid.org/0000-0002-4545-7413)

Dedicatoria

Dedicado a mis queridos padres, hermanos quienes, con sus sabios consejos, logran que siga adelante a pesar de todo lo que estamos afrontando.

A Víctor mi esposo e hija; son motivos importantes de mi vida.

Agradecimiento

Muy agradecida a los docentes por sus enseñanzas, conocimientos y así lograr culminar con éxito la maestría.

Índice general

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Resumen (español)	9
Abstract (inglés)	9
Introducción	10
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	11
1.1 Planteamiento del problema	11
1.2 Formulación del problema	12
1.2.1 Problema general	12
1.2.2 Problemas específicos	12
1.3 Objetivos de la investigación	12
1.3.1 Objetivo general	12
1.3.2 Objetivos específicos	12
1.4 Justificación de la investigación	12
1.4.1 Teórica	12
1.4.2 Metodológica	13
1.4.3 Práctica	13
1.5 Limitaciones de la investigación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la investigación	14
2.2 Bases teóricas	15
2.3 Formulación de hipótesis	16
2.3.1 Hipótesis general	16
2.3.2 Hipótesis específicas	16
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	18
3.1. Método de investigación	18
3.2. Enfoque investigativo	18

3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7.1. Técnica	24
3.7.2. Descripción	24
3.7.3. Validación	25
3.7.4. Confiabilidad	27
3.8. Procesamiento y análisis de datos	27
3.9. Aspectos éticos	28
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	29
4.1 Resultados	29
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados	29
4.1.2. Prueba de hipótesis	30
4.1.3. Discusión de resultados	32
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	33
5.1 Conclusiones	33
5.2 Recomendaciones	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	35
Anexo 1: Matriz de consistencia	35
Anexo 2: Instrumentos	37
Anexo 3: Validez del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	39
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento (<i>si el curso lo indica o para egresados</i>)	40
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética (<i>solo para egresados</i>)	41
Anexo 6: Formato de consentimiento informado	42
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS, PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE	44

<i>(solo para egresados)</i>	44
Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales	45
Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin <i>solo para egresados</i>	46

Índice de tablas

Tabla Matriz operacional de la variable 1.....	35
Tabla Matriz operacional de la variable 2.....	37
Tabla 8 Alpha de Cronbach de la variable de habilidades gerenciales y desempeño laboral.....	46
Tabla 9 Datos estadísticos de las variables.....	47

Índice de gráficos

Gráfico 1 Ficha técnica del instrumento para medir la variable de habilidades gerenciales.....	39
Gráfico 2 Ficha técnica del instrumento para medir la variable de desempeño laboral...40	

Resumen

El propósito del estudio es de “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público - Ica,2022”. La población es de 157 enfermeros, y una muestra de 121. Tiene como diseño no experimental, Además de estos, es de naturaleza descriptiva-correlatoria y transversal. Se realizó una encuesta con el uso de estos dos instrumentos: para el que no tiene influencia de otros factores “habilidades de gestión” se utilizó el instrumento de Alcon Noris desarrollado en el año 2014) y para la variable dependiente “desempeño laboral” del autor Refulio Aliaga Nora desarrollado en el año 2011. De los resultados se describe que el 66.9% de los enfermeros posee buena habilidad gerencial, el 29.8% posee regular habilidad gerencial y el 3.3% posee mala habilidad gerencial. Por otro lado, el 80.2% de los enfermeros posee un desempeño laboral adecuado, un 18.2% posee regular desempeño laboral y un 1.7% no posee un adecuado desempeño laboral. Por lo tanto, La conclusión del estudio es, en el caso de que haya una correlación significativa entre la variable independiente y la variable dependiente, “habilidades de gestión” como la variable dependiente “desempeño laboral”, El cálculo del coeficiente de correlación de Kendall dio lugar a un valor de 0,569.

Palabras claves: Desempeño Laboral, enfermeras, Habilidades gerenciales, Habilidades conceptuales, Habilidades humanas.

Abstract

The purpose of the study is to "Determine the relationship between management skills and job performance of nurses in a Public Hospital - Ica, 2022". The population is 157 nurses, and a sample of 121. It has as a non-experimental design, in addition to these, it is descriptive-correlational and transversal in nature. A survey was conducted with the use of these two instruments: for the one that has no influence of other factors "management skills" was used the instrument of Alcon Noris developed in the year 2014) and for the dependent variable "job performance" of the author Refulio Aliaga Nora developed in the year 2011. From the results it is described that 66.9% of the nurses possess good managerial ability, 29.8% possess regular managerial ability and 3.3% possess poor managerial ability. On the other hand, 80.2% of the nurses have adequate job performance, 18.2% have fair job performance and 1.7% do not have adequate job performance. Therefore, the conclusion of the study is, In case there is a significant correlation between the independent variable and the dependent variable, "management skills" as the dependent variable "job performance", The calculation of Kendall's correlation coefficient resulted in a value of 0.569.

Key words:

Job performance, nurses, Management skills, Conceptual skills, Human skills

Introducción

La investigación cuyo objetivo en general era lograr “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica, 2022”, del cual obtuvimos resultados relevantes, para poder establecer las habilidades de gestión y el equilibrio adecuado para el desempeño laboral; y fortalecer las diferentes habilidades, mejorando las relaciones laborales, para lograr las metas establecidas; puesto que la enfermera contribuirá con su calidez, destreza en favorecer las necesidades en la salud de la persona ,familia y sociedad.; pese que el personal tiene un nivel de exigencias, conoce sus debilidades y fortalezas y solucionar diferentes retos profesionales.

Conozca la importancia de poseer sólidas habilidades de gestión de los numerosos roles que desempeña una enfermera dentro de la organización, es principalmente relevante para el desarrollo de los trabajadores y así funcionarios de la Red Asistencial de Ica, conozca y tome una serie de acciones, desde las capacitaciones continuas al personal, y así poder asumir liderazgo de parte de los trabajadores, y asumir nuevos roles para una eficaz toma de decisiones. El desempeño de las enfermeras tiene un importante impacto en la prestación de diferentes cuidados, y solo se han desarrollado algunas herramientas para esta área.

El estudio analizó la situación un Hospital Público en el departamento de Ica.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Los enfermeros representan más del 36.2% siendo el personal mayoritario e importante, y en ocasiones como único personal con mayor contacto con los usuarios, y es el que ofrece servicios de salud, y cuya importancia es gestionar a las enfermeras para lograr un desempeño laboral digno y por lo cual una mejor calidad de atención de los pacientes. (1)

En el Perú, MINSA encarga a la Dirección de Recursos humanos del Estado (SERVIR): Implementar las acciones establecidas en el Manual de Perfil y Puestos; demostró que el personal del sector salud, debe tener experiencia y perfil según los puestos de trabajo que ocupen, cuyo fin es cumplir con los objetivos institucionales, y el desempeño de los trabajadores sea adecuado. (2)

El SINEACE (2016) reportó que 4.344 enfermeras indicaron que poseen conocimientos, habilidades y buen desempeño. (3); lo que representa 4.1 % de enfermeras del total de 106 000 enfermeras colegiadas a nivel nacional; siendo esta institución quien vela una atención integral adecuada y oportuna en cumplimiento de la política sanitaria y las normas legales. (4)

En el Perú, las funciones administrativas, amparado en la ley N° 27669, que trata de la legislación laboral de las enfermeras peruanas(o), en su reglamento, en referencia al artículo 5, donde deben realizar diferentes procesos como planear, organizar, administrar, supervisar y evaluar en la amplia variedad de oferta en los servicios de enfermería. (5)

En el ámbito internacional; la Asociación Estadounidense de Facultades de Enfermería, hay 3,8 millones de enfermeras registradas; con un crecimiento laboral prometedor juegan un rol significativo para ayudar a las personas. Además de un adecuado manejo de las habilidades clínicas y técnicas, como saber monitorear los signos vitales y brindar atención de emergencia, también es fundamental mejorar en las relaciones interpersonales; mejorando así sus perspectivas laborales y desarrollando carreras de éxito: pensamiento crítico, gestión del tiempo, comunicación, empatía, conciencia cultural y motivación. (6)

EsSalud, donde se desarrollará el estudio, el enfermero (a), deben trabajar en áreas adecuadas para mejorar su desempeño laboral; además, también hemos evidenciado el desgaste físico y emocional de la enfermera; por lo contrario, debería primar una iniciativa y motivación en logro de metas profesionales y mejora en las relaciones interpersonales.

A esta situación crítica; se añade que los licenciados(as) de enfermería señalan que los problemas que se presentan debido a la carencia de habilidades gerenciales. Como consecuencia de la circunstancia problemática, existe la noción de realizar una investigación y una investigación sobre la conexión entre “habilidades de gestión” y la eficacia de las enfermeras de un Hospital Público-Ica, 2022.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica,2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la dimensión CONCEPTUAL en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica,2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión TÉCNICA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica,2022?
- ¿Cuál es la relación entre la dimensión HUMANA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica,2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la dimensión CONCEPTUAL en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.
- Determinar la relación entre la dimensión TÉCNICA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.
- Determinar la relación entre la dimensión HUMANA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El objetivo de este estudio es determinar si existe o no una correlación entre las habilidades de gestión y el nivel de rendimiento que muestran las enfermeras de un Hospital Público-Ica, ambas variables son importantes y necesarias, llevar a cabo este estudio. Por lo tanto, se extenderá los conocimientos teóricos sobre las variables; aprobará mejor en las competencias del personal enfermero (a).

Los trabajadores tienen derecho de poseer condiciones laborales adecuadas, y la institución debe garantizar una vida mental, física y social saludable; esto fortalecerá mejor el desempeño de los

enfermeros, asegurando cuidados de calidad; son características del principio de protección según “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”. N.º 29783. (7)

1.4.2 Metodológica

Se emplearon dos cuestionarios: el primero referente a las “habilidades gerenciales” y el segundo referente al “desempeño laboral”; como instrumentos de selección cuya información es confiable. Los instrumentos validados por otros autores fueron realizados en otras investigaciones con profesionales semejantes, con favorables resultados y así mejorar en el desempeño laboral del grupo estudiado.

1.4.3 Práctica

La importancia es describir si los enfermeros(as) del centro laboral tienen habilidades de gestión y el equilibrio adecuado para el desempeño laboral; y fortalecer las diferentes habilidades, mejorando las relaciones laborales, para lograr las metas establecidas; puesto que la enfermera contribuirá con su calidez, destreza en favorecer las necesidades en la salud de la persona, familia y sociedad.; pese que el personal tiene un nivel de exigencias, por las diferentes situaciones que se vive por la enfermedad covid 19; lo cual beneficiará a todos los usuarios del hospital.

1.5 Limitaciones de la investigación

Hay restricciones, como las respuestas incompletas, el rechazo a firmar el apoyo a su participación, la falta de participación y las dificultades de respuesta en línea.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

El objetivo de Lahite-Savon, et al (2020) cuyo objetivo es “Brindar una teoría acerca de cuidados de enfermería para pacientes con el virus Covid-19”. La investigación realizó una revisión bibliográfica narrativa. Los resultados de la investigación brindan referencias teóricas sistemáticas que ayudan a los líderes de los profesionales en el cuidado de pacientes. En conclusión, se demuestra la importancia de la profesión de enfermería y brindan una recopilación de las acciones esenciales de la persona en el cuidado integral (8).

Henao, (2018) realizó un estudio que tuvo como objetivo “Analizar los principales criterios utilizados para realizar una medición del desempeño el estrés en el lugar de trabajo experimentado por el personal de enfermería”. El estudio realizó la búsqueda de artículos distribuidos electrónicamente que fueron evaluados en función a la escala Canadian Preventive Healthcare Task Force. La búsqueda arrojó 18.068 artículos, revisados por título, de los cuales se excluyeron 17.851, y luego 207 por resumen, resultando una muestra de 10 artículos y cumpliendo con los criterios de selección, el 90% de los artículos implicaron una valoración de la calidad de atención, en contraste con el 10% que no se vinculó con la jerarquía de la calidad de enfermería como tarea ontológica en la práctica de enfermería la convierte en un desafío y satisfacción laboral. En conclusión, el estudio presenta la valoración de desempeño laboral, teniendo en cuenta criterios importantes: La calidad de los servicios, procesos y procedimientos, así como la aplicación de los planes de atención, es la primera área de atención. El segundo componente es la incorporación de habilidades, métricas y evaluación del resultado. (9)

Velásquez et al (2016) tuvo como objetivo “Correlacionar los niveles de estrés de los médicos con el rendimiento en el Hospital Luis G Dávila”. El estudio se realizó utilizando dos escalas, la variable independiente y dependiente. El estudio utilizó la escala PSS-10 para medir el grado de estrés. La muestra está compuesta por 167 médicos pertenecientes al Hospital Luis G. Dávila y obtuvo los siguientes resultados: Hay 120 participantes que fueron clasificados como que tenían un alto nivel de estrés, lo que representa el 71,9% del total (57,5 por ciento) tenían niveles de estrés medio y 24 (14,4 %) tenían niveles de estrés bajos. El estudio concluye que lo más importante es que el estrés puede afectar a cualquier persona, sin importar dónde trabaje. Esto también se refleja en el desempeño del personal de salud. (10)

Nacionales

Arrascue-Lino et al (2021) tiene como objetivo “Estudiar las habilidades de gestión del personal del Hospital Municipal Los Olivos”. Es un método cuantitativo que también tiene en cuenta la correlación y el análisis de secciones transversales. Con un tamaño de muestra de cincuenta y dos individuos, el cual fue obtenido de forma aleatoria de probabilidad simple. El estudio utilizó el Cuestionario de Percepción de Liderazgo de 27 preguntas. Como resultado, las dimensiones analítica e interpersonal de las habilidades directivas se consideraron adecuadas en un 69 %, mientras que las habilidades y valores emocionales y motivacionales se consideraron adecuadas en un 69 % y un 58 %, respectivamente. El 55,8% de los participantes creía que el liderazgo superior era suficiente, el 44,2% pensaba que era normal. El estudio concluyó que la dimensión habilidades interpersonales presentó mejores puntajes, mientras que los puntajes regulares correspondieron a las dimensiones habilidades afectivas, motivación y valores. (11)

Lizama, (2020). El objetivo que se fijó para sí mismo fue “Evaluar la prevalencia de las habilidades de gestión en los Puestos de Salud pertenecientes a Coayllo-Cañete realizado en el año 2020”. Los métodos de investigación son explicativos con un enfoque cuantitativo. Constaba de una muestra de cincuenta trabajadores del Puesto de Salud de Coayllo. Se verifica por juicio de expertos la aplicación técnica de la encuesta, La prueba del Alfa de Cronbach utilizado para determinar la fiabilidad del instrumento. Obtuvo resultados como el 38% de los empleados calificaron sus habilidades de gestión de la estación de salud como malas, seguidas por 30% que lo calificaron como regular y un 32% como buenas. Se concluyó que las habilidades de gestión en su conjunto no incidieron en el puesto de salud. (12)

Quintana y Tarqui-Maman, (2020). Tuvieron como objetivo “Describir los niveles de desempeño en cuanto a características del puesto, formación académica, motivación, los aspectos y efectos organizativos eficaces del liderazgo de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal del Perú”. Este es un estudio transversal. La muestra consta de 208 enfermeras que se obtuvieron mediante probabilidad y proporción. El estudio utilizó cuestionarios ad hoc. Se evalúa mediante las normas de evaluación de desempeño del seguro social del país. El estudio obtuvo los siguientes resultados: el 24,5% indicó bajo desempeño, el 78,8% cumplió 6 años o más de experiencia, el 93,8% era profesional, el 63,0% se sintió sobrecargado, el 70,2% sin capacitación, el 37,0% sintió estrés laboral en el departamento de enfermería, el 82,4% no tenía formación continua, el 88,2% no sentía presión laboral, el 84,3% sintieron que no estaban motivados. En conclusión, una mayoría tienen un desempeño adecuado, sin embargo, es necesaria una capacitación adicional en habilidades por parte de la gerencia del establecimiento. (13)

Vega (2019) El objetivo que se fijó para sí mismo fue “Determinar que la habilidad gerencial tiene relación satisfacción en el trabajo entre los empleados del sector salud en el Hospital Distrito Militar Central de Lima”. Este estudio no incluyó ningún experimento y se basó únicamente en datos correlativos. La muestra constaba de 91 profesionales procedentes de una variedad de campus, que respondieron a dos cuestionarios separados. El primero se centraba en las habilidades de gestión, y el segundo en la satisfacción en el trabajo. El 75,80% de las personas encuestadas acepta realizar funciones mediante la gestión participativa, indicando que la comunicación es un aspecto que aporta valor en el día a día. Concluyó que cuando mejoraban las habilidades de gestión, también mejoraba la satisfacción laboral. (14)

Panduro, (2019). El propósito del estudio fue “Determine la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el hospital EsSalud Tarapoto”. La naturaleza de la investigación es correlativa, y es de nivel básico. Ochenta trabajadores de una variedad de servicios formaron parte de los participantes en el estudio. Se encontró que, utilizando el análisis estadístico de Spearman, se obtuvo un coeficiente de correlación de 0,040, lo que indica una débil correlación negativa, y un valor p de 0,724, lo que indica que el valor es superior a 0,05. Es decir, el coeficiente de correlación tiene una relación inversa, en conclusión, Cuando un empleado está bajo una gran cantidad de estrés en el trabajo, su rendimiento disminuye como consecuencia directa. (15)

Delgado, (2018) su estudio tiene por propósito “Determinar las competencias directivas además de la presentación que tuvo lugar en una instalación sanitaria de Belén”. Estudio académico es experimental. La muestra fue de 50 servidores en departamentos de salud pública, y aplicaron dos cuestionarios adecuadamente validados para recolectar datos. Sobre las competencias

gerenciales, en sus dimensiones planificación y gestión representa el 54% de los empleados, autogestión 52% de empleados y acciones estratégicas el 44% de empleados. Sobre la variable de desempeño laboral, el nivel de deficiencia es dominante en la dimensión iniciativa 42%, orientación a resultados 50%, organización 44% y trabajo en equipo 38%. Hay una correlación entre las habilidades de gestión y el rendimiento, según los resultados del estudio, Como medio para mejorar el sistema de gestión de la salud pública, proponemos el desarrollo de estrategias y programas educativos. (16)

Reyes, (2018). destinado a servir al propósito de “Examinar la conexión entre las habilidades de gestión y el rendimiento del trabajo”. No incluía ningún experimento controlado y se basaba en métodos descriptivos y correlacionales. El uso de bases de datos mantenidas junto con las siguientes dos herramientas estandarizadas permitió alcanzar un alto nivel de fiabilidad: habilidades de gestión de Alcon (2014) y la eficiencia del trabajo de Refulio (2011). La encuesta calculó el coeficiente de correlación Un nivel de significación de 0,00 y un Rho de Spearman de 0,777. En consecuencia, el nivel de capacidad de gestión fue calificado como bueno en el 63,3%, y el rendimiento laboral fue calificado como satisfactorio en el 68,4%. Se determinó que existe una relación directa y significativa entre las habilidades de gestión y los niveles de productividad laboral. (17)

Flores, (2018). El objetivo fue “Determinar si las habilidades en la gestión tienen o no relación con el compromiso organizativo de los profesionales de la salud”. Los métodos de investigación son no experimentales y cuantitativos. Se utilizó una simple aleatoriedad para seleccionar a 196 profesionales de enfermería al azar para la muestra. El 40,3% de la muestra calificó la capacidad de gestión de servicios como moderada y el 52,0% de la muestra indicó un alto compromiso

organizacional. Los dos factores, las habilidades de gestión y el compromiso organizativo entre los profesionales de la salud, encontraron que tienen una relación significativa entre sí. (18)

Monteza, (2017) cuyo propósito del estudio fue “Explorar la conexión entre la cultura de la organización y cómo los empleados desempeñan sus funciones”. La técnica utilizada es una encuesta y la herramienta utilizada está diseñada de acuerdo con el tipo de cuestionario semiestructurado. Según los resultados, llegaron a la conclusión de que el 65 por ciento del clima organizativo está en un nivel normal, y también encontraron que el 57 por ciento del rendimiento laboral variable también está en un nivel normal. resultando en la conclusión de que había una conexión obvia y sustancial entre las variables. (19)

Ocharán Leonor, (2017) El estudio tuvo como fin “Determine la conexión significativa que existe entre las habilidades de gestión y el rendimiento general del trabajo”. Utiliza un diseño transversal no experimental, Además, se utilizó una técnica descriptivo correlacional. La muestra fue de 62 enfermeras. Además, ambos instrumentos se utilizaron en el proceso de recogida de datos utilizando la fiabilidad del Alfa de Cronbach. De los 62 encuestados, identificaron al 48,4% como de baja capacidad de gestión, al 51,6% como media, al 67,7% como baja y al 32,3% como moderada. La comunicación segura, el 48,4% la calificó baja, un 50% lo calificó media, y el trabajo en equipo con un 1,6%. Existe una correlación significativa entre las habilidades de gestión y la eficacia de la atención sanitaria. (20)

Sopla y Gonzales (2017) El propósito fue “Comparar el rendimiento del profesional de enfermería en los dos hospitales”. La investigación se realizó utilizando un enfoque cuantitativo, y el nivel de análisis fue descriptivo y transversal. Según los resultados, había un 78,8 por ciento

de profesionales de enfermería cuyo rendimiento laboral era normal, un 19,4% de profesionales de enfermería cuyo rendimiento laboral era inadecuado y un 2,8 por ciento de profesionales de enfermería cuyo rendimiento laboral era adecuado. Sobre el desempeño del Hospital Apostólico Santiago, del 100%, 91.7% tenían un mal desempeño, 5.6% tenían un desempeño laboral normal, y un 2.8% tenían un desempeño laboral bueno. Hubo diferencia significativa en el desempeño en ambos hospitales, lo cual ocasiona preocupación. (21)

Vera, (2016). El estudio fue “Determinar que las habilidades directivas tienen relación el desarrollo administrador en el National Institute of Health for Children”. utilizando un diseño de sección transversal de naturaleza descriptiva, correlativa y no experimental. Hay un cero por ciento de enfermeras registradas con un nivel de gestión bajo, ocho por ciento con un nivel de gestión medio y noventa y dos por ciento con un nivel de gestión alto. Se determinó que toda enfermera poseía niveles intermedios o avanzados de experiencia directiva; sin embargo, es importante tener en cuenta que toda enfermera posee al menos un nivel de experiencia directiva. (22)

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Definiciones de habilidades gerenciales:

Whetten y Cameron (2016), señala los roles, funciones y acciones que realiza un gerente para lograr los resultados deseados de acuerdo con la organización y gestión de los recursos. Además,

las habilidades directivas son los comportamientos identificables que cada individuo realiza.
(23)

Ruiz (2013), define la diferencia entre los gestores que “mandan” y los que elaboran procesos de gestión que generan actitudes, motivaciones positivas en el equipo, y sus subordinados que favorecen al bienestar y ambiente óptimo de la organización. (24)

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) El emprendedor conceptualizado debe tener las habilidades y conocimientos para poder realizar actividades gerenciales. (25)

Según OMS (2008), señala la importancia de las habilidades gerenciales a nivel profesional e indica a la universidad como la institución responsable de formar las competencias profesionales y laborales. La profesión como personal primordial pertenece al equipo de salud, procedimientos que forman parte del proceso hospitalario y así determinar que el cuidado es netamente de enfermería. (26)

2.2.2 Dimensiones de habilidades gerenciales

- a) **Habilidades Humanas:** Es la capacidad de los directivos para supervisar la salud y la seguridad de los equipos a los que supervisan. Según Robbins y Coulter (2010) estas habilidades se considera la comunicación, motivación, dirección, liderazgo y generar confianza entre los empleados. (27)

- b) **Habilidades Técnicas:** Es la capacidad de utilizar conocimientos técnicos y herramientas específicas para desarrollar las tareas necesarias. Madrigal (2009) nos dice “que es la

capacidad de disponer de recursos suficientes para desarrollar roles específicos asignados que facilitarán el afrontamiento de los problemas que surgen en la organización”. Por lo cual, se requiere un perfil profesional competente para el puesto. En las diversas áreas críticas, se requiere un dominio completo de la gestión de equipos y procedimientos para un adecuado uso. (28)

- c) **Habilidades Conceptuales:** está incluida la destreza que permite la coordinación de los conocimientos. Una enfermera de hospital debe tener todas estas habilidades, ser empática, tolerante y comprender las necesidades. (29)

2.2.3 Importancia de las habilidades gerenciales:

Es imperativo que las enfermeras desarrollen habilidades de gestión, como la supervisión, junto con el liderazgo, la motivación, el trabajo en equipo y la comunicación. Capacidad de gestión también incluyen la capacidad de trabajar bajo supervisión. y dirigir eficazmente un grupo entero de personas. (30)

En la actualidad las enfermeras deben estar en constante capacitación y fortalecimiento de estas habilidades gerenciales, las cuales son las que las organizaciones hoy en día necesitan. Las

enfermeras se enfrentan a desafíos tales como la escasez de recursos humanos, el ausentismo; necesitan habilidades que les permitan gestionar y proporcionar adecuadamente. Para el desarrollo de los recursos humanos, las enfermeras deben ser capaces de adaptarse a la rápida evolución de la industria.

2.2.4 Definiciones de Desempeño laboral:

El rendimiento es excepcional de enfermería es una medida importante de la productividad laboral y la seguridad del paciente. (31)

Fernández (2010) Es el acto o comportamiento existente por el cual un trabajador es competente para desempeñar funciones u obligaciones relacionados a su puesto laboral. (31)

Miranda y Pérez, definen como “acciones que realiza una persona entrenada, manifestada como la realización de una función designada para lograr una meta”. (32)

Bateman y Snell (2009) es "la eficiencia del trabajo de las personas en la organización", por lo tanto, la combinación de la eficiencia y los resultados esperados se logra un buen desempeño. (33)

2.2.5 Importancia del desempeño laboral

González, señala el desempeño como "correspondencia entre sus acciones diarias y los fines a alcanzar" y agrega que "si no se pueden especificar las metas, no se puede distinguir lo bueno o del mal desempeño. La profesión se caracteriza por brindar servicio a la comunidad, y desarrolla diferentes fortalezas, aptitudes y posee valores que identifiquen a un enfermero comprometido, responsable, con un pensamiento crítico-humanístico para cuidar a las personas. (34)

2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral:según Bateman y Snell (2009)

- Dimensión 1: Logro de metas

Los trabajadores sanitarios tienen objetivos que están directamente relacionados con los resultados de indicadores, y se trazan objetivos nuevos que demandan el trabajo en equipo. (33)

- Dimensión 2: Iniciativa

Es fundamental que los trabajadores tomen iniciativa para que sus funciones se lleven a cabo con éxito, pues sobre esta base cada empleador debe tener un compromiso que favorezca la producción, lo que beneficia a la institución.

Para toda organización es importante el cumplimiento de las tareas asignadas; por lo cual el trabajador debe poseer diversas características como Liderazgo, Proactividad y una adecuada toma de decisiones. (35)

- Dimensión 3: Relaciones interpersonales.

Los empleados deben ser animados a mantener relaciones positivas con los demás y a trabajar juntos de forma más eficaz. La relación enfermera-paciente de Peplau define cuatro fases: como punto de partida: orientación, seguida de identificación, desarrollo y resolución final. (36)

En los ambientes hospitalarios, a diario ocurre algo incierto y las relaciones interpersonales muchas veces resultan complejas, por los diferentes caracteres, esto dificulta la convivencia entre compañeros y con otros profesionales sanitarios. Por lo siguiente, se sugiere el manejo de las relaciones interpersonales y convivir en armonía en el centro laboral.

2.2.7 Características de desempeño laboral

Estas características son necesarias para que una persona se manifieste en el desarrollo del trabajo y son:

- Adaptabilidad: Con responsabilidad y eficacia en los diferentes puestos.
- Comunicación: expresar las propias ideas de manera efectiva y en un lenguaje apropiado.
- Iniciativa: Influir positivamente en los eventos para lograr metas y objetivos.
- Conocimientos: Está relacionado con el conocimiento profesional.
- Trabajo en equipo: Desenvolverse eficazmente en un equipo.
- Desarrollo de talentos: Es suficiente para que los trabajadores mejoren sus habilidades y capacidades. (37)

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica,2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación entre la dimensión CONCEPTUAL en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público -Ica,2022.

- Existe relación entre la dimensión TÉCNICA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público -Ica,2022.
- Existe relación entre la dimensión HUMANA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público -Ica,2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Este estudio se realizó utilizando el enfoque de hipótesis-seguido de deducción. Todo estudio comienza con observaciones, analizando el problema o la situación a resolver y luego responder a la hipótesis. (38)

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque cuantitativo se tomará porque todos los datos que se recogen y analizan podrán medirse utilizando métodos derivados de la ciencia estadística. (39)

3.3. Tipo de investigación

Este estudio es una ilustración de un tipo de investigación aplicada, puesto que tiene cuyo fin utilizar los conocimientos alcanzados para luego efectuarlos en la práctica. Considerando que el objetivo de este estudio era identificar y desarrollar métodos para mejorar las habilidades de gestión y el rendimiento general de los profesionales de enfermería. (40).

Alcance: Descriptivo-correlacional: Es descriptiva porque intenta proporcionar detalles sobre el fenómeno que es el centro del análisis. Y es correlacional en el sentido de que mide las variables en función del grado en que están relacionadas. (38).

3.4. Diseño de la investigación

El nivel de análisis de correlación descriptiva y el diseño de sección transversal no experimental del estudio nos permiten buscar las características que existen en las variables sin manipular las variables de forma deliberada. (41).

3.5. Población, muestra y muestreo

Población:

Durante el periodo de marzo a agosto del 2022, el Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Essalud de Ica empleará a 157 enfermeras activas de diversas capacidades. Av. JOSE MATIAS MANZANILLA N° 652-ICA.

Fuente: Según portal de transparencia ESSALUD <http://www.essalud.gob.pe/transparencia/> (42).

Cálculo del tamaño de muestra:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

$$n = \frac{175 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (175 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 121$$

Número de muestra final (n):

La muestra es igual a ciento veinte y uno (121) personas conformadas por enfermeros del Hospital IV Augusto Hernández de Ica.

Criterios de inclusión y exclusión**Inclusión:**

- Que sean personal nombrado o contratado que trabajan en los servicios asistenciales en el Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica.
- Aceptan firmar un consentimiento informado y desean participar como parte del estudio.

Exclusión:

- Que no son personal que ha sido nombrado o contratado el Hospital IV Augusto Hernández Mendoza de Ica.
- Que no acepte participar ni firmar el consentimiento informado.
- Personal que esté con algún tipo de licencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: HABILIDADES GERENCIALES

Definición Operacional: “Capacidad de gestión”, medido mediante el cuestionario un instrumento de 20 preguntas con respuestas tipo likert; siguiendo el criterio de calificación (5,4,3,2 y 1) y que comprende las escalas de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca, respectivamente. (17).

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1.- “Habilidades conceptuales”.	1. Eficacia -Eficiencia -Comunicación	20 item ITEM 1- 6	Ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Cuestionario -Bueno (75-100) -Regular (47-74) -Malo (20-46)
2.- “Habilidades técnicas”.	2. -Manejo de sistemas de comunicación -Toma de decisiones -Trabajo en equipo	ÍTEM 7-10		
3.- “Habilidades humanas”.	3. -Motivación -Compromiso -Reconocimiento -Empatía	ÍTEM 11 al 20		

--	--	--	--	--

Variable 2: DESEMPEÑO LABORAL.

Definición Operacional: Medido mediante el cuestionario un instrumento de 43 preguntas con respuestas tipo likert; siguiendo el criterio de calificación 5,4,3,2 y 1. Comprende a las escalas de Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca, respectivamente, construido con las variables Logro de metas, iniciativa y relaciones interpersonales. (17)

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
1. “Logro de Metas”.	1. Responsabilidad asignada - Objetivos alcanzados	43 items ITEM 1 al 9	Ordinal (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	Cuestionario -Adecuado (158-204) -En Proceso (111-157) -No Adecuado(63-110)
2. “Iniciativa”.	2.- Toma de decisiones - Liderazgo - Proactividad	ÍTEM 10 al 26		
	3.- Respeto a los demás.	ITEM 27 al 43		

3. "Relaciones Interpersonales".	- Claridad en la comunicación - Información'.			
----------------------------------	--	--	--	--

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario.

3.7.2. Descripción

La hoja informativa de los instrumentos que se van a utilizar es la siguiente:

La hoja técnica del instrumento variable “HABILIDADES GERENCIALES”.

Población:175

Tiempo: No especifica.

Momento: No especifica.

Lugar: Hospital Augusto Hernandez – Ica.

Validez: Juicio de expertos.

En esta encuesta no se requiere validez, ya que ambas herramientas han sido utilizadas en encuestas nacionales. Asimismo, en el trabajo de Salas (2017), la herramienta de evaluación del desempeño laboral es aplicable a una población similar.

Fiabilidad: Los resultados del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach indican que ambos instrumentos tienen un alto nivel de fiabilidad.

Tiempo aproximado de llenado: 30 minutos

Número de ítems: 20, incluidas las respuestas de la escala de Likert.

Dimensiones: habilidades conceptuales (1-6), habilidades técnicas (7-10) y habilidades humanas (11-20).

Alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

Baremos (niveles, grados) de la variable: Malo, regular, bueno

La hoja técnica del instrumento, que contiene la variable “**DESEMPEÑO LABORAL**”.

Población: 175

Tiempo: No especifica.

Momento: No especifica

Lugar: Hospital Augusto Hernandez – Ica.

Validez: Juicio de expertos.

Fiabilidad: Ambos instrumentos tienen una alta confiabilidad de acuerdo con respecto a la determinación del coeficiente alfa de Cronbach.

Tiempo de llenado: 30 minutos.

Número de ítems: 43, incluyendo las respuestas de la escala de Likert.

Dimensiones: Logro de metas (1-9), iniciativa (10-26), y relaciones interpersonales (27-43).

Alternativas de respuesta: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca.

Baremos (niveles, grados) de la variable: No adecuado, En proceso, Adecuado.

3.7.3. Validación

Cinco opiniones de expertos ya han validado estos instrumentos.

Tabla 1.

La autenticidad del documento se dice que reside en su capacidad de evaluar las habilidades gerenciales.

Experto	El instrumento presenta				Condición
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Experto N°1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°2	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°3	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°4	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°5	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Según la validación de expertos por el coeficiente de V de Aiken, el cuestionario de habilidades gerenciales tiene una adecuada validación, al encontrarse un valor de 1.0 en la pertinencia, 1.0 en la relevancia, y 0.99 en la claridad del contenido de las preguntas.

Tabla 2.

Opinión de los expertos sobre la validez del desempeño del instrumento en el trabajo.

Experto	El instrumento presenta				Condición
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Suficiencia	
Experto N°1	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°2	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°3	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°4	Si	Si	Si	Si	Aplicable
Experto N°5	Si	Si	Si	Si	Aplicable

Según la validación de expertos por el coeficiente de V de Aiken, el cuestionario de desempeño laboral tiene una adecuada validación, al encontrarse un valor de 1.0 en la pertinencia, 1.0 en la relevancia, y 1.0 en la claridad del contenido de las preguntas

Ahora es el momento de presentar la hoja El método de medición del instrumento utilizado para medir la variable “Habilidades Gerenciales”

Tabla 3.

Una escala de medición para el barómetro las HABILIDADES GERENCIALES

	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	MALO	REGULAR	BUENO
HABILIDADES GERENCIALES	20	100	20-46	47-74	75-100
Conceptuales (P1-P6)	6	30	6-13	14-22	23-30
Técnicas (P7-P10)	4	20	4-9	10-15	16-20
Humanas (P11-P20)	10	50	10-23	24-37	38-50

Fuente: Elaboración propia

El baremo (categorización) de la variable independiente se calculará por medio de percentiles.

Los percentiles fueron:

Tabla 4.

Los distintos percentiles de habilidades gerenciales y las dimensiones.

		Habilidades Gerenciales	Conceptuales	Técnicas	Humanas
Percentiles	33,33333333	46,3333	13,6667	9,0000	23,0000
	66,66666667	73,6667	22,3333	15,0000	37,0000

El puntaje máximo de la variable independiente fue de 100 puntos, y el puntaje mínimo fue de 20 puntos. Al dividir estos resultados en 3 grupos iguales, se calcularon 2 percentiles: El percentil 33.3 y el percentil 66.6.

Ahora es el momento de presentar la hoja técnica del instrumento utilizada para medir la variable “Desempeño Laboral”

Tabla 5.

Baremo de la Escala para medir el DESEMPEÑO LABORAL:

NIVEL	PUNTAJE MÍNIMO	PUNTAJE MÁXIMO	No adecuado	En proceso	Adecuado
DESEMPEÑO LABORAL	63	204	63-110	111-157	158-204
Logro de metas (1-9)	15	44	15-24	25-35	36-44
Iniciativa (10-26)	29	82	29-46	47-65	66-82
Relaciones interpersonales (27-43)	19	82	19-40	41-61	62-82

Tabla 6.*Los distintos percentiles de habilidades gerenciales y las dimensiones.*

		Habilidades Gerenciales	Conceptuales	Técnicas	Humanas
Percentiles	33,33333333	46,3333	13,6667	9,0000	23,0000
	66,66666667	73,6667	22,3333	15,0000	37,0000

El puntaje máximo de la variable dependiente fue de 204 puntos, mientras que el puntaje mínimo fue de 66 puntos. Al dividir estos resultados en 3 grupos iguales, se calcularon 2 percentiles: El percentil 33.3 y el percentil 66.6.

Tabla 7.*Percentiles del desempeño laboral y sus respectivas dimensiones.*

		DESEMPEÑO LABORAL	Logro de metas	Iniciativa	Relaciones interpersonales
Percentiles	33,33333333	109,6667	24,3333	46,3333	39,6667
	66,66666667	157,3333	34,6667	64,6667	61,3333

De acuerdo con los resultados, los puntajes de desempeño laboral se encontraron dentro del rango del 63 a los 204 puntos, los cuales se dividieron en tres grupos de acuerdo con el percentil 33,3 y al percentil 66,6.

Hay un total de veinte preguntas en el instrumento de habilidades directivas. Siendo las alternativas de respuesta: “Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre”. La siguiente es una clasificación de las respuestas: de 20 a 46 puntos se considera malo, de 47 a 74 puntos se considera regular y de 75 a 100 puntos se considera bueno. Hay un total de 43 preguntas en el instrumento de rendimiento del trabajo. Siendo las alternativas de respuesta: “Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre”. La siguiente es una clasificación de las respuestas: los puntos que oscilan entre 63 y 100 se consideran inadecuados, los puntos que oscilan entre 111 y 157 se consideran "en proceso" y los puntos que oscilan entre 158 y 204 se consideran "adecuados".

Para recopilar la información necesaria, se preguntó al personal de enfermería., al ingreso y salida de su jornada laboral. Se realizó a través de GOOGLE FORMS. Se le entregó un CONSENTIMIENTO INFORMADO. La encuesta fue realizada en 3 semanas: durante los turnos día y noche, con un tiempo de llenado de 40 minutos. Sus datos se registran de manera ANÓNIMA Y CONFIDENCIAL.

3.7.4. Confiabilidad

Para garantizar que los instrumentos fueran lo más precisos posibles, se calculó el coeficiente alfa de Cronbach. El segundo instrumento consta de 20 elementos, y se utilizó una muestra de 25 enfermeras del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza. El segundo instrumento es un cuestionario para medir el rendimiento laboral, y contiene 43 elementos con múltiples respuestas cada uno. Calcular los coeficientes alfa de Cronbach en el software estadístico SPSS es un requisito para probar las hipótesis formuladas.

Tabla 8.

Alfa de Cronbach para las variables desempeño laboral y habilidades gerenciales.

Instrumento	Alfa de Cronbach	Ítems
Habilidades gerenciales	0,889	20
Desempeño laboral	0,924	43

La conclusión que se puede extraer de los resultados del estudio sobre la fiabilidad de los instrumentos es que tienen un alto grado de fiabilidad.

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Se utilizará Word para completar el proyecto y cualquier otro documento necesario. Al igual que las tareas de creación de la base de datos, la tabla de frecuencia y las gráficas se realizan utilizando el programa Excel. El cálculo de la muestra se realizará utilizando una versión alterada de Excel que fue creada por Grupo Fistera. El programa estadístico conocido como SPSS se utilizará para llevar a cabo tanto las secciones estadísticas descriptivas como inferenciales. Se ha determinado que se utilizará un valor alfa de 0,05.

3.9. Aspectos éticos

Para alcanzar los objetivos del estudio, utilizaremos la estrategia metodológica más adecuada para los parámetros de la investigación, y también utilizaremos un instrumento de recogida de datos que posea un nivel adecuado de validación y fiabilidad. Se garantiza la anonimidad de los participantes en el estudio, y su información personal está protegida de acuerdo con la Ley N ° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”). Los participantes en el estudio reciben una declaración de consentimiento para firmar en cambio de la oportunidad de participar en la

investigación por su propia voluntad. Este documento establece objetivos y metodología de la investigación que se está llevando a cabo.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 9.

Nivel de habilidades de gerenciales de un " Hospital Público de Ica"

NIVEL HABILIDADES GERENCIALES	Recuento	%
Bueno	81	66.9%
Regular	36	20.8%
Bueno	4	3.3%
Total	121	100%

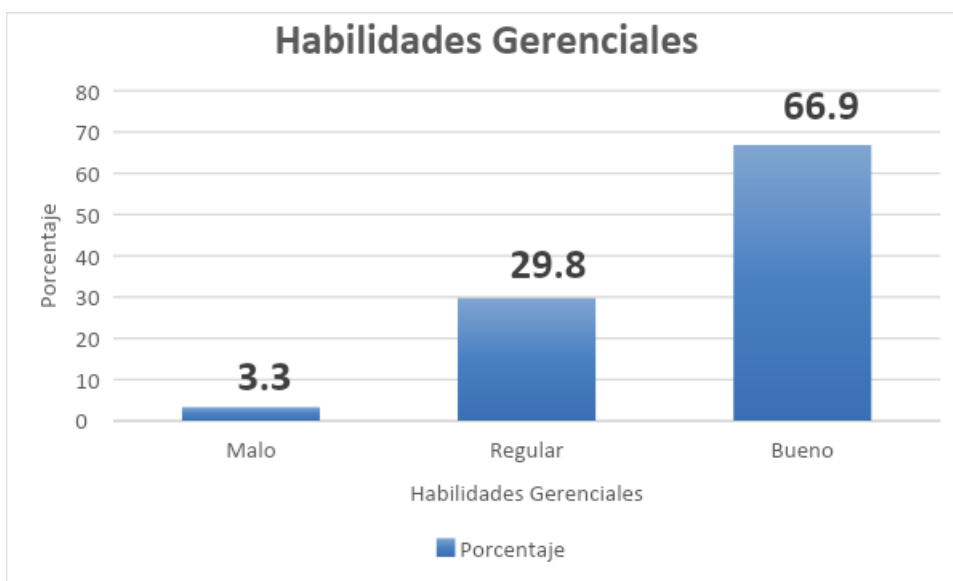


Figura 1. *Nivel de habilidades gerenciales de un " Hospital Público de Ica."*

interpretación: Se observó en la Tabla 9 y en la Figura 1 que el 66,9 por ciento de las enfermeras calificaron las habilidades gerenciales de un “ Hospital Público de Ica” como buena y el 3,3 por ciento como mala.

Tabla 10.

Nivel de habilidades gerenciales en un ‘ Hospital Público de Ica’ según sus dimensiones.

	Malo		Regular		Bueno		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	Recuento	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
HABILIDADES CONCEPTUALES	6	5,0%	42	121	121	60,3%	121	100%
HABILIDADES TÉCNICAS	7	5,8%	51	121	121	52,1%	121	100%
HABILIDADES HUMANAS	3	2,5%	49	121	121	57,0%	121	100%

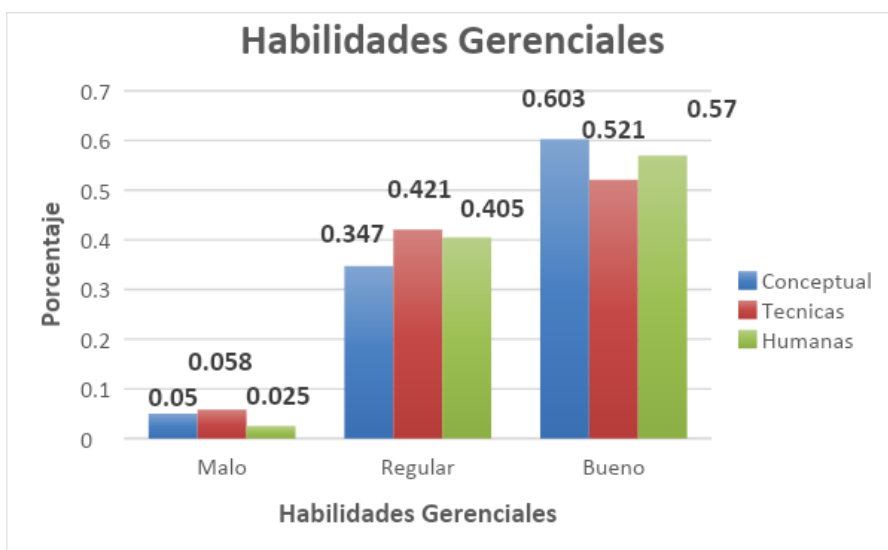


Figura 2.

Nivel de habilidades gerenciales en un Hospital Público de Ica’, según sus dimensiones.

interpretación: Se visualiza en la Tabla 10 y la Figura 2, que el 52,10% de las enfermeras calificó las habilidades como buenas, y el 5,80% como malas. En cuanto a las habilidades conceptuales, el 60,30% de las enfermeras opinó que era de un buen nivel, mientras que el 5,00% de las enfermeras lo consideró como un nivel bajo. Finalmente, el 57,00% de las enfermeras consideró que la habilidad humana está en un buen nivel y el 2,50% de las enfermeras la consideró un nivel deficiente.

Tabla 11.

Nivel de desempeño laboral en un " Hospital Público de Ica".

DESEMPEÑO LABORAL	Recuento	%
No Adecuado	2	1.7%
En Proceso	22	18.2%
Adecuado	97	80.2%
Total	121	100%

Nota: Elaboración Propia.

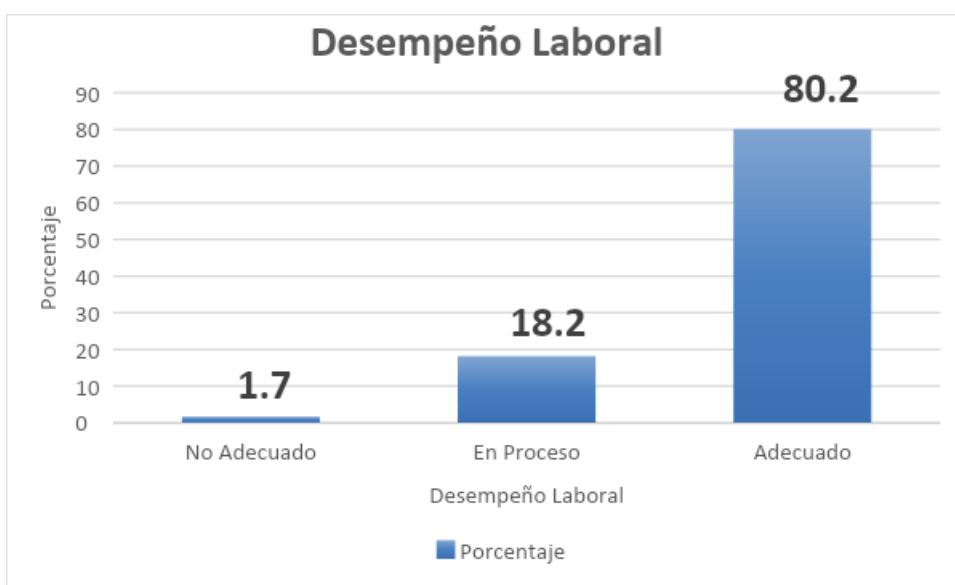


Figura 3. *Nivel de desempeño laboral en un " Hospital Público de Ica ".*

interpretación: En la tabla 11 y figura 3, se muestra que 80.2 por ciento de los enfermeros considera tener un desempeño laboral adecuado en el “ Hospital Público de Ica” y el 1.7 por ciento de los enfermeros lo consideraron no adecuado.

Tabla 12.

Nivel de desempeño laboral en un “ Hospital Público de Ica”, según sus dimensiones.

	No Adecuado		En Proceso		Adecuado		Total	
	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila	Recuento	% del N de fila
LOGRO DE METAS	6	5,0%	59	48,8%	56	46,3%	121	100%
INICIATIVA	3	2,5%	30	24,8%	88	72,7%	121	100%
RELACIONES INTERPERSONALES	3	2,5%	24	19,8%	94	77,7%	121	100%

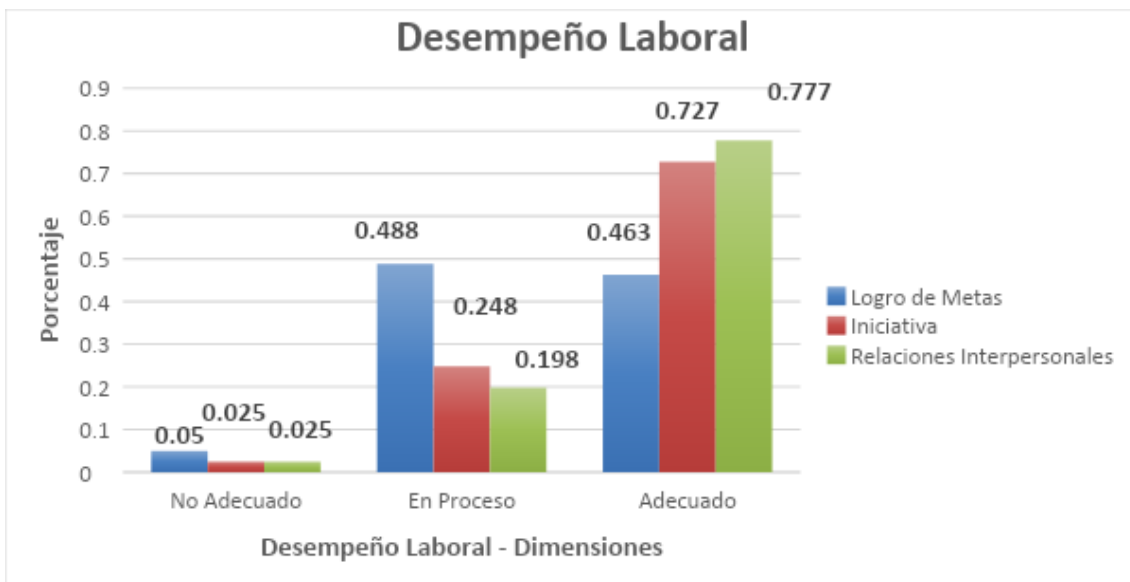


Figura 4. *Nivel de desempeño laboral en un “ Hospital Público de Ica”, según sus dimensiones.*

Interpretación: En la dimensión de la iniciativa, el 72,70 por ciento de las enfermeras la calificaron como adecuada, mientras que el 2,5 por ciento la calificó como inadecuada, y en la dimensión de las relaciones interpersonales, el 77,70 por ciento la calificó como adecuada, mientras que el 19,80 por ciento la calificó como en proceso.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H0: No Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Tau b Kendall

-Lectura del error Tabla o cuadro: Al aplicar la prueba estadística se obtuvo una significancia (Sig.) del 0.000 ($p > 0.05$) por lo tanto se rechaza H0.

Tabla 13.

Coefficiente de correlación de Tau b de Kendall de la hipótesis general.

		HABILIDADES GERENCIALES	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	HABILIDADES GERENCIALES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,569**
		N	121
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,569**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	121

La prueba estadística se obtuvo una significancia (Sig.) del 0.000 ($p < 0.05$) por lo tanto se rechaza H_0 .

-Toma de decisión: El coeficiente de correlación de Kendall es de 0,569, lo que indica que existe una moderada correlación entre las habilidades de gestión y el rendimiento laboral en un hospital público de Ica, 2022.

-Prueba de hipótesis específica 1:

H0: No Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión CONCEPTUALES y el desempeño laboral en un Hospital Público de Ica,2022

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión CONCEPTUALES y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022

-Nivel de significancia: alfa de 0,05.

-Estadístico de prueba: Tau b Kendall

-Lectura del error Tabla o cuadro: Al aplicar la prueba estadística se obtuvo una significancia (Sig.) del 0.000 ($p > 0.05$) por lo tanto se rechaza H_0 .

-Toma de decisión: El coeficiente de correlación de Kendall es de 0,523, y el coeficiente de correlación se ha interpretado, lo que ha llevado a la conclusión de que existe una moderada correlación entre las habilidades directivas EN SU DIMENSIÓN CONCEPTUAL y el rendimiento laboral de las enfermeras en un hospital público en Ica,2022.

Tabla 14.

Coefficiente de Tau_b de Kendall de la Prueba de hipótesis específica 1.

		HABILIDADES CONCEPTUAL	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	HABILIDADES CONCEPTUAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,523**
		N	121
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación	,523**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	121

-Prueba de hipótesis específica 2:

H0: No Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión TÉCNICAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión TÉCNICAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

-Nivel de significancia: alfa de 0,05.

-Estadístico de prueba: Tau b Kendall

-Lectura del error Tabla o cuadro: Al aplicar la prueba estadística se obtuvo una significancia (Sig) del ,000 ($p < 0.05$) por lo tanto se rechaza H0.

-Toma de decisión: El coeficiente de Kendall es de 0,477 y se interpretó la fuerza de correlación, con lo que se concluye que existe correlación moderada entre las habilidades gerenciales EN SU DIMENSIÓN TÉCNICA y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022

Tabla 15.

Coefficiente de Tau b de Kendall de la Prueba de hipótesis específica 2.

		HABILIDADES TÉCNICAS	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de Kendall	HABILIDADES - TÉCNICAS	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	121
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,477**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	121

-Prueba de hipótesis específica 3:

H0: No Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión HUMANAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión HUMANAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.

-Nivel de significancia: alfa de 0,05.

-Estadístico de prueba: Tau b Kendall

-Lectura del error Tabla o cuadro (si amerita): Al aplicar la prueba estadística se obtuvo una significancia (Sig) del ,000 ($p < 0.05$) por lo tanto se RECHAZA H0.

-Toma de decisión: El coeficiente de correlación de Kendall es de 0,512 y se interpretó la fuerza de correlación, con lo que se concluye que existe correlación moderada entre las habilidades gerenciales EN SU DIMENSIÓN HUMANAS y el desempeño laboral en un Hospital Público de Ica,2022.

Tabla 16.*Coeficiente de Tau_b de Kendall de la Prueba de hipótesis específica 3.*

		HABILIDADES GERENCIALES - HUMANAS	DESEMPEÑO LABORAL	
Tau_b de Kendall	HABILIDADES GERENCIALES - HUMANAS	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	121	
	DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,512**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	121	121

4.1.3. Discusión de resultados

Se proporciona lo siguiente para ampliar el análisis y la discusión de los resultados: En cuanto a la validación de la hipótesis de trabajo del objetivo general, es evidente de los resultados de la Tabla 10 que: Existe una relación entre las "habilidades gerenciales" y el "desempeño laboral". Esta afirmación se apoya en los resultados del coeficiente de Kendall que se calculan (0,569). Este estudio da crédito a la idea de que el nivel de experiencia de gestión de una persona se correlaciona directamente con su nivel de éxito profesional.

Similarmente a Quintana y Tarqui-Maman (2020) En otras palabras, confirmaron la hipótesis de que existe una correlación entre las variables del estudio encontrando una correlación entre las habilidades de gestión y el rendimiento adecuado. El valor de los resultados obtenidos por los autores es mayor que el de los resultados obtenidos por este estudio. Las habilidades gerenciales son importantes para la satisfacción laboral en el hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. (13)

Al igual que esta investigación, Vega (2019) establece una “La relación entre las habilidades de gestión y la satisfacción en el trabajo entre los empleados de la atención sanitaria del Hospital del Distrito Militar Central de Lima”, concluye que el 75,80 por ciento de los encuestados acepta activamente realizar funciones a través de la gestión participativa, indicando que la comunicación es un aspecto del valor añadido a la satisfacción laboral. (14). Según los resultados de esta investigación, el 66,9% de las enfermeras registradas poseen sólidas habilidades de gestión.

Por otro lado, Panduro (2019) se estableció para servir como objetivo general “Determine la relación entre el estrés y el rendimiento laboral en el hospital EsSalud Tarapoto”, los resultados obtuvieron un nivel de confianza del 95% con un Rho de -0.40, señalar que existe una correlación que es tanto moderadamente negativa como significativa entre las diferentes variables que estudiaron. Concluyendo, a mayor estrés laboral, menor desempeño laboral del empleado. (15). Estos resultados apoyan a esta investigación donde que existe una correlación moderada con un coeficiente de Tau b Kendall igual a 0.569 entre ambas variables.

Por otro lado, Delgado (2018) encontró “relación entre las habilidades de gestión y el rendimiento laboral de los empleados del centro sanitario de Belén”. En cuanto a las habilidades de gestión, los aspectos de planificación y gestión representan el 54 por ciento de los empleados, autogestión 52% de empleados y acciones estratégicas el 44% de empleados. Sobre la variable del desempeño en el puesto de trabajo, el nivel de deficiencia es dominante en la dimensión iniciativa 42%, orientación a resultados 50%, organización 44% y trabajo en equipo 38%. (16). En cuanto a las habilidades conceptuales, el 60,30 por ciento de las enfermeras la calificaron como buena, mientras que el 5,00 por ciento la consideraba mala. Por último, en cuanto a las

habilidades humanas, el 57,00 por ciento la consideraba de buen nivel, mientras que el 2,50 por ciento la consideraba mala. Estos resultados son comparables con los resultados de este estudio, que indican que el 94,20 por ciento de los encuestados tienen buenas habilidades técnicas y el 5,8 por ciento tienen malas.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

1.1 Conclusiones

1. Hay una correlación significativa entre las habilidades de gestión y el desempeño general en el trabajo. El rendimiento en el trabajo tiende a mejorar en paralelo con las habilidades de gestión de un individuo.
2. Existe una correlación significativa entre las habilidades conceptuales de uno y su desempeño en el trabajo. Si las habilidades conceptuales mejoran, el desempeño laboral es adecuado.
3. Hay una fuerte correlación entre la experiencia técnica de una persona y su desempeño en el trabajo que el aumento de los niveles de competencia técnica conduce a un mejor rendimiento laboral.
4. Hay una fuerte correlación entre las habilidades humanas y el desempeño profesional. El mejoramiento de las habilidades humanas puede tener un impacto positivo en el rendimiento laboral.

5.2 Recomendaciones

1. La institución de salud y conjuntamente con el departamento de enfermería debe considerar todos los perfiles de competencias de los enfermeros con el objeto de encaminar a las políticas de evaluación del desempeño. Así mismo se debe evaluar el desempeño laboral de manera anual, a fin de mejorar las estrategias establecidas.
2. Se sugiere al área de recursos humanos, brindar capacitaciones continuas, reuniones, foros y talleres. Con el objetivo de desarrollar la eficiencia del personal de la institución.
3. Es recomendable proporcionar un ambiente de confraternidad, un clima laboral en armonía, el fomento del respeto mutuo, y el fomento comunicación entre el equipo de trabajo a los enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza con el objeto de incrementar su desempeño laboral.
4. Se recomienda implementar estrategias psicoemocionales, que contribuyan al compromiso, liderazgo para generar confianza y motivación entre los enfermeros, con el objeto de que adquieran habilidades humanas.

REFERENCIAS

1. La expansión del personal de enfermería es un paso necesario para alcanzar la atención sanitaria universal, Paho. [Internet]. [Consultado 22 Jul 2022]. Disponible en [:https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es)
2. SERVIR. Perfiles del puesto. [Internet]. [Consultado 11 Jun 2022]. Disponible en: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/perfiles-de-puesto/>
3. SINEACE. [Internet]. [Consultado 08 Jun 2022]. Disponible en <https://www.gob.pe/institucion/sineace/noticias/185803-sineace-mas-de-4-300-enfermeras-y-tecnicas-en-enfermeria-han-certificado-sus-competencias-profesionales>
4. Colegio de Enfermeros del Perú. [Internet]. [Consultado 10 Jun 2022]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/>
5. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo de la enfermera (o) Ley N°27669. Lima-Perú. 2002.
6. University Maryville. Las 8 principales habilidades no clínicas necesarias para ser una excelente enfermera. [Consultado 09 Jun 2022]. Disponible en: <https://online.maryville.edu/blog/skills-needed-to-be-a-nurse/>

7. LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO N.º 29783.El Peruano,448694, sábado 20 agosto de 2011 (9-7-2011)
8. Lahite – Savon Y, Céspedes-Pereña V,Maslen-Bonnane M. El desempeño del personal de enfermería durante la pandemia de la COVID-19, Cuba. Rev. inf. cient.2020; vol.99 no.5.
9. Henao SA. Criterios de Evaluación del Desempeño Laboral en los Profesionales de Enfermería [Tesis]. Medellín:UM;.2018.
10. Velásquez CF, Villavicencio CD. “Nivel de Estrés Laboral en Profesionales de la Salud y su relación en el desempeño laboral en el Hospital Luis Gabriel Dávila (Carchi- Tulcán) durante el periodo de Septiembre – Octubre del 2016” [Tesis]. Ecuador: PUCE;2016.
11. Arrascue-Lino I, Podestá-Gavilano L, Matzumura-Kasano, J J. “Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos”.Rev MedHum. vol.21 no.2.
12. Lizama MV. “Habilidades gerenciales en la organización saludable en el puesto de salud Coayllo – Cañete, 2020” [Tesis]. Cañete: UCV;2021.
13. Quintana AD, Tarqui-Maman C. “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao, Perú”. Archivos de Medicina, 123-132, 2020.
14. Vega LC. “Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del hospital militar, Jesús María, Lima, 2019” [Tesis]. Lima: UNW;2020.
15. Panduro, CR. Estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores en la Red Asistencial - EsSalud, Tarapoto, 2019 [Tesis]. Tarapoto: UPU;2019.
16. Delgado NR. Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018 [Tesis]. Trujillo: UCV;2018.
17. Reyes AC, Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 [Tesis]. Lima:

- UCV;2018.
18. Flores T L. Habilidades gerenciales de los jefes de servicio compromiso organizacional del profesional de enfermería, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao – 2018. Callao, 2018 [Tesis]. Callao: UNC;2020.
 19. Monteza I A. “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores del Hospital Rural de Picota, 2016” [Tesis]. Tarapoto: UCV;2017.
 20. Ocharán GL. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017 [Tesis]. Lima: UCV;2017.
 21. Sopla AV, Gonzales PE. “Desempeño laboral del profesional de enfermería, hospitales de apoyo Gustavo Lanatta Lujan Bagua y Santiago Apóstol Utcubamba Amazonas, 2017”. Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades.2019; v. 1, n. 2, p. 69-74
 22. Vera VM. “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016” [Tesis]. Lima: UCV;2017.
 23. Whetten DA, Cameron, KS. Desarrollo de habilidades directivas. México: Pearson educación; 2011.
 24. Ruiz, P. (2013). “Las habilidades gerenciales y su importancia en la dirección empresarial”. Revista M&M, 108-116. Disponible en: [http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/1.%20Ruiz,%20P.%20\(sf\).%20Las%20habilidades%20gerenciales.pdf](http://aulavirtual.iberoamericana.edu.co/recursosel/documentos_para_descarga/1.%20Ruiz,%20P.%20(sf).%20Las%20habilidades%20gerenciales.pdf)
 25. Koontz H; Weihrich H, Cannice, M. “Administración: una perspectiva global y

- empresarial”. México: Mc Graw Hill;2012.
26. OMS [Internet]. Ginebra: WHO; c2020 [citado 6 junio 2021]. Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf.
27. Robbins PS, Coulter M. Administración. México: Pearson Educación; 2010.
28. Madrigal TB. La enseñanza y aprendizaje de las habilidades y destrezas motrices básicas.
México: Mc Graw Hill;2009.
29. Murillo, VS. (2012). Relaciones Humanas. México: Limusa Noriega Editores.
30. Soto-Fuentes P, Reynaldos-Grandón K, Martínez-Santana D, Jerez-Yáñez O.
“Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos
actuales de la profesión. Aquichan”. 2014;14(1):79-99. DOI:
<http://dx.doi.org/10.5294/aqui.2014.14.1.7>
31. Fernández CM. “Habilidades gerenciales y comunicación organizacional en la Corte
Suprema de Justicia del Perú, 2018”. [Tesis]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2018.
32. Miranda T, Pérez V. “El desempeño profesional pedagógico”. En soporte electrónico.
Grupo de Estudio. La Habana: ISPEJV; 2008.
33. Bateman TS, Snell, S. A. (2009). “Liderazgo y colaboración en un mundo competitivo”.
México: McGraw-Hill.
34. González D, Suárez C. “La autoevaluación de las carreras como vía para el
perfeccionamiento y la excelencia de las instituciones universitarias” [folleto]. Educación
Cubana. La Habana: Instituto Superior Pedagógico "Enrique José Varona"; 2005
[consultado 15 Jun 2021]. Disponible en: <http://www.cubaeduca.cu/medias/pdf/5257.pdf>

35. Aguilar JE, Vargas, J E. “Trabajo en equipo”. Network de Psicología Organizacional. México: Asociación Oaxaqueña de Psicología A. C; 2010.
36. Alligood MR. “Modelos y Teorías en Enfermería”. España: Elsevier; 2015.
37. Lhcks, R. y col. Grupos de Trabajo Autodirigidos. Grupo Editorial Iberoamérica: Méjico, 1992.
38. Hernandez, R. Fernandez, C. y Baptista, P. (2014). “Fundamentos de metodología de la investigación”. Mexico D.F.: McGraw Hill.
39. Fernández, A.P., & Díaz, P. “Investigación cuantitativa y cualitativa”. Cad Aten Primaria [Internet] 2002[Consultado 07 junio 2022]; 2002; 9: 76-78. Disponible en:
https://www.fisterra.com/mbe/investiga/cuanti_cuali/cuanti_cuali2.pdf
40. Cordero, Z.R. “La Investigación aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica”. Rev. Educación [Internet]2009[Consultado 06 junio 2022];33(1),155.Disponible en:
https://www.academia.edu/6042104/LA_INVESTIGACION_APLICADA_UNA_FORMA_DE_CONOCER_LAS_REALIDADES_CON_EVIDENCIA_CIENTIFICA
41. Pineda E.B., De Alvarado E.L., De Canales F. Metodología de la Investigación. Manual para el Desarrollo de Personal de Salud.2ªed. Washington, D.C: Organización Panamericana de la Salud. 1994. 83p.
42. Portal de Transparencia. [Internet]. [Consultado 12 mayo 2022]. Disponible en:
<http://www.essalud.gob.pe/transparencia/>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Diseño metodológico
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre habilidades gerenciales y el desempeño de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022?</p> <p>Problemas Específicos ¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales en su dimensión CONCEPTUALES y el desempeño laboral en un Hospital Público de Ica,2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales en su dimensión TÉCNICAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.</p> <p>Objetivos Específicos. Determinar la relación entre la dimensión CONCEPTUAL en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión TÉCNICA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión HUMANA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.</p> <p>Hipótesis Específica Existe relación entre la dimensión CONCEPTUAL en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.</p> <p>□ Existe relación entre la dimensión TECNICA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022.</p> <p>□ Existe relación</p>	<p>Variable 1 Habilidades Gerenciales.</p> <p>Dimensiones: - Conceptuales. - Técnicas. - Humanas.</p> <p>Variable 2 Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones: - Logro de metas. - Iniciativa. - Relaciones interpersonales.</p>	<p>Tipo de Investigación Aplicada. Alcance: Descriptivo-correlacional</p> <p>Método y diseño de la investigación Hipotético – deductivo. No experimental: Transversales o transaccionales. Correlacionales/ Causales.</p> <p>Población Muestra Conformada por 121 enfermeras.</p>

<p>existe entre las habilidades gerenciales en su dimensión HUMANAS y el desempeño laboral de los enfermeros en un Hospital Público de Ica,2022?</p>		<p>entre la dimension HUMANA en las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en un Hospital Público de Ica,2022</p>		
--	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

INSTRUMENTO PROPIAMENTE DICHO 1 (V. independiente)

‘CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES’

El objetivo del presente cuestionario es obtener respuestas valiosas sobre las habilidades gerenciales, para lo cual contamos con su cooperación para responder a las preguntas planteadas. Sus respuestas son anónimas. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X). Por favor tener en cuenta lo siguiente respecto del tipo de respuesta que va a dar:

1	Nunca
2	casi nunca
3	a veces
4	casi siempre
5	Siempre

ITEMS	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”. (43).					
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 personal de salud”.					
15. “Estimula la integración entre el personal que labora en la 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 del personal de salud”.					
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 (V. dependiente)

‘CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL’

INSTRUCCIONES: El presente cuestionario tiene como objeto obtener respuestas importantes sobre el desempeño laboral, para lo cual contamos con su cooperación para responder a las preguntas planteadas. Sus respuestas son confidenciales y anónimas. Le agradeceremos leer atentamente y marcar con un (X).

1.LOGRO DE METAS	Nunca	Casi nunca	A 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, 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, producto 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 otros índoles), personales o de necesidades de capacitación para el logro de un desempeño óptimo”.					
2.INICIATIVA	Nunca	Casi nunca	A 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 crisis, logra establecer nuevas estrategias para resolver de manera asertiva las tareas de su puesto”.					
14. “Tiene conocimiento de las diferentes situaciones, reuniendo los elementos necesarios para responder, según los parámetros proyectados y acorde a su puesto”.					
15. “Atiende y resuelve en forma apropiada y oportuna, según su puesto”.					
16. “Asume las causas y consecuencias de su toma de decisiones, según el grado de responsabilidad de su puesto”.					
17. “En la toma de decisiones considera riesgos, recursos (costos, tiempo, equipo					

humano y tecnológico), calidad, normas, según el puesto que desempeña”.					
18. “Fomenta en su grupo el adecuado desarrollo y cumplimiento de los objetivos, así como su crecimiento”.					
19. “Involucra a las demás personas del grupo de trabajo en el cumplimiento de los objetivos, destacando las potencialidades de todas”.					
20. “Asume retos y cumple metas necesarias para el logro de los objetivos”.					
21. “Logra coordinar las acciones que se requieren en su puesto, departamento o grupo de trabajo, tomando en cuenta la tarea y la sensibilidad de las personas”.					
22. “Actúa con prontitud ante situaciones de riesgos en el trabajo”.					
23. “Ofrece soluciones convincentes, reales y alcanzables para el logro de la armonía del equipo de trabajo y la eficacia en la tarea, proyecto o producto”.					
24. “Resulta ser una persona mediadora en el problema, buscando soluciones factibles que no se conviertan en favoritismos, evitando el incremento de 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”.					
3.RELACIONES INTERPERSONALES	Nunca	Casi nunca	A 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. “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 diferencia”.					
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 cuidando 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.					

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética *(solo para egresados)*

Anexo 6: Formato de consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO DE PARTICIPACIÓN EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

La información contenida en este documento de consentimiento informado lo ayudará a decidir si desea participar en este estudio de salud para obtener una maestría: "“MAESTRO EN CIENCIAS EN ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS CUIDADO EN ENFERMERÍA ". Antes de decidir si participar, debe conocer y comprender cada uno de los siguientes apartados, tomarse el tiempo necesario y leer atentamente la información que se proporciona a continuación, y si aún tiene dudas, comuníquese con la investigadora al teléfono móvil o dispositivo electrónico que aparece en el correo del documento. No debe dar su consentimiento hasta que conozca la información y se hayan resuelto todas sus inquietudes.

Título del proyecto: HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS EN UN HOSPITAL PUBLICA-ICA,2022.”

Nombre del investigador principal: Marizol Modesta Gonzalez Janampa.

Propósito del estudio: Plantear soluciones posibles, logrando en la práctica de realizar acciones en favor de una atención adecuada motivando al personal a participar con una gran responsabilidad de prestar un cuidado holístico de calidad y calidez.

Participantes: 121 enfermeras

Participación: solo enfermeras.

Participación voluntaria: No aplica

Beneficios por participar: contribuir en fortalecer nuestras habilidades y mejorar el desempeño en la institución.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno.

Costo por participar: Ninguno.

Remuneración por participar: ninguno

Confidencialidad: Se asegura la confidencialidad de los datos recogidos.

Renuncia: Puede renunciar a la participación en cualquier momento.

Consultas posteriores: Al correo Marizolgj2015@gmail.com y teléfono 987647481

Contacto con el Comité de Ética:

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y entendido la información proporcionada, que he tenido la oportunidad de hacer preguntas y responderlas satisfactoriamente, que no me he sentido coaccionado o indebidamente influenciado para participar o continuar participando en el estudio, y que mi respuesta final a la encuesta indica que estoy de acuerdo en participar voluntariamente en este estudio de Investigación. Para ello proporciono la siguiente información:

Documento Nacional de Identidad:

Apellido y nombres:

Edad:

Correo electrónico:

Firma

**Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la RECOLECCIÓN DE DATOS,
PUBLICACIÓN DE LOS RESULTADOS, USO DEL NOMBRE**

(solo para egresados)

	"Año de Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
Universidad Norbert Wiener Posgrado	Lima, 13 de julio de 2022
<u>CARTA N° 262 -EPG-IIPNW</u>	
Dr. Mario Vicuña Ramirez Director Hospital IV Augusto Hernández Mendoza – EsSalud – Red Asistencial Ica Av. Jose Matias Manzanilla N° 652 <u>Ica.-</u>	
ASUNTO: <u>Autorización para aplicación de estudio de campo</u>	
De mi mayor consideración	
Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez presentar a la egresada de la Maestría en Ciencias de Enfermería con Mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería; Marizol Modesta Gonzalez Janampa , con código de matrícula N° 2020900895 , con la finalidad de solicitar se brinde todas las facilidades pertinentes para que pueda aplicar los instrumentos de recolección de datos en el personal de enfermería del Hospital IV Augusto Hernández Mendoza – EsSalud.	
Toda la información que solicita la tesista Marizol Modesta Gonzalez Janampa es para la elaboración de su proyecto de investigación denominado: "HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS ENFERMEROS DEL HOSPITAL AUGUSTO HERNANDEZ MENDOZA - ICA, 2022" , dirigido por el asesor de tesis, Dr. Misael Erikson Maguñá Palma, para la obtención del grado académico de "maestra".	
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,	
	 Mg. Guillermo Alejandro Rubio Barra Director (e) de la Escuela de Posgrado
KLL	

Anexo 8: Programa de intervención para estudios experimentales *(si hubiera)*

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*