



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en
el hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería

Presentado por:

Autora: Andrade Cano, Martha Alessandra

Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-0975-7202>

Asesora: Mg. Pretell Aguilar, Rosa María

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9286-4225>

Lima – Perú

2025

 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 **ANDRADE CANO, MARTHA ALESSANDRA** egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2025" Asesorado por el docente: PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA DNI 18150131 ORCID <https://0000-00019286-4225>, tiene un índice de similitud de 25 (veinticinco) % con código oid:14912:456737821 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
 ANDRADE CANO MARTHA ALESSANDRA
 DNI: 73314452

.....
 Firma: ROSA MARIA PRETELL AGUILAR
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 18151031

Lima, 7 de mayo de 2025

 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

Es obligatorio utilizar adecuadamente los filtros y exclusión del turnitin: excluir las citas, la bibliografía y las fuentes que tengan menos de 1% de palabras. EN caso se utilice cualquier otro ajuste o filtros, debe ser debidamente justificado en el siguiente recuadro.

El proyecto de investigación de Lic. **ANDRADE CANO, MARTHA ALESSANDRA** muestra un 25% de similitud total, con un 6% correspondiente a fuentes primarias, excediendo el límite permitido del 4%

Se justifica este resultado, explicando:

- 1% se encuentra vinculada a palabras comunes en la caratula, índice, dedicatoria, títulos, resumen y abstract, problemas específicos y objetivos específicos
- 1% corresponde al cronograma de actividades y presupuesto

En resumen, el porcentaje de similitud en fuentes primarias del 6%, detectado por Turnitin, se justifica por el uso de plantillas estándar para la redacción del resumen, abstract, hipótesis y diseño metodológico, elementos esenciales para asegurar la claridad, precisión, replicabilidad y transparencia de la investigación. Estas prácticas son comunes y recomendadas en investigaciones académicas. Se han tomado medidas para mitigar este problema, asegurando que el contenido original del trabajo se destaque a pesar de la similitud en las secciones mencionadas.

Atentamente

Mg. Rosa Pretell Aguilar

Asesora

DEDICATORIA

A Dios por haberme guiado mis pasos, para alcanzar este logro.

A mi hija, esposo, padres y hermanos, por todo su afecto para mi formación personal y profesional.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora de investigación, por su sabiduría, paciencia y conocimientos en la culminación de este trabajo.

JURADO

Presidente: Mg. Jaime Alberto Mori Castro

Secretario: Mg. Leslie Elizabeth Peña Guerrero

Vocal: Mg. Jocelynn Lisset Jauregui Cárdenas

ÍNDICE

RESUMEN.....	ix
1 CAPITULO: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Objetivos de la Investigación	5
1.3.1 Objetivo General	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación.....	6
1.4.1 Justificación Teórica	6
1.4.2 Justificación Metodológica	6
1.4.3 Justificación Práctica.....	7
1.5 Delimitación de la Investigación	8
1.5.1 Temporal	8
1.5.2 Espacial:	8
1.5.3 Población o unidad de análisis.....	8
2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO.....	9
2.1 ANTECEDENTES	9
2.2 BASES TEÓRICAS	12
2.3 Hipótesis.....	19
2.3.1 Hipótesis General.....	19

2.3.2	Hipótesis específicas	20
3	CAPITULO: METODOLOGÍA	21
3.1	Método de Investigación.	21
3.2	Enfoque de Investigación.	21
3.3	Tipo de investigación.	21
3.4	Diseño de investigación.....	21
3.5	Población, muestra y muestreo.....	23
3.6	Variables y Operacionalización.....	24
	Operacionalización de variables.....	24
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.7.1	Técnica.	26
3.7.2	Descripción de instrumentos.....	26
3.7.3	Validación	27
3.7.4	Confiabilidad.....	28
3.8	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	29
3.9	Aspectos éticos	30
4	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	30
4.1	Cronograma de actividades.	31
4.2	Presupuesto.....	34
5	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

Anexo 4: Informe del asesor de Turnitin.

RESUMEN

Objetivo: "Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería". La población estará integrada por 32 profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital San Juan de Lurigancho. Este estudio será de tipo aplicado, con un diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Instrumentos: Para evaluar la variable "Habilidades Gerenciales", se empleará un instrumento validado en 2021 con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.970. En cuanto a la variable "Desempeño Laboral", se usará un instrumento validado en 2020, con un índice de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0.920. La técnica utilizada para recolectar los datos será la encuesta.

Procesamiento estadístico y análisis de datos: Se emplearán técnicas descriptivas, representando las frecuencias en porcentajes. Según la distribución de los datos, se aplicarán pruebas estadísticas paramétricas (correlación de Pearson) o no paramétricas (correlación Rho de Spearman).

Palabras claves: "Habilidades Gerenciales", "Desempeño Laboral", "Profesional de Enfermería"

ABSTRACT

Objective: "To determine the relationship between managerial skills and job performance of nursing professionals". The population will be made up of 32 nursing professionals working at the San Juan de Lurigancho Hospital. This study will be applied, with an observational, descriptive, correlational, prospective and cross-sectional design.

Instruments: To evaluate the variable "Managerial Skills", an instrument validated in 2021 with a Cronbach's Alpha reliability coefficient of 0.970 will be used. Regarding the variable "Job Performance", an instrument validated in 2020 will be used, with a Cronbach's Alpha reliability index of 0.920. The technique used to collect the data will be the survey.

Statistical processing and data analysis: Descriptive techniques will be used, representing the frequencies in percentages. Depending on the distribution of the data, parametric statistical tests (Pearson correlation) or non-parametric (Spearman's Rho correlation) will be applied.

Keywords: "management skills ", "job performance ", "Nursing Professional"

1 CAPITULO: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

A nivel Mundial, según la Organización Mundial de la Salud, la productividad laboral promedio disminuyó entre 8 % y 19 %. Sin embargo, la jornada laboral aumentó 18 % fuera del horario regular (1). Hasta el año 2022, se registró un total de más de 180 millones de personas en situación de desempleo a nivel mundial. En 2017, esta cifra alcanzó su punto más bajo, situándose en 178,2 millones. Sin embargo, al cierre de 2020, se experimentó la tasa más alta de desempleo en toda la era moderna, con un total de 235,2 millones de personas sin trabajo (2). De acuerdo con la Agenda 2030, se destacan las metas principales propuestas por la Organización Internacional del Trabajo, orientadas a garantizar empleo digno y fomentar el crecimiento económico. Estas incluyen ofrecer una remuneración equitativa por trabajo de igual valor, promover el empleo pleno y productivo, y asegurar condiciones laborales decentes para hombres y mujeres, con especial énfasis en los jóvenes y las personas con discapacidad (3).

La Organización Internacional del Trabajo destaca que la crisis sanitaria y económica tuvo un impacto grave en los indicadores laborales de América Latina y el Caribe, tanto a nivel regional como subregional. En los primeros tres trimestres de 2020, las tasas de empleo y participación laboral disminuyeron notablemente en comparación con el mismo período de 2019, con reducciones de 6,0 y 5,4 puntos porcentuales, respectivamente. En términos

prácticos, esto equivale a la eliminación de cerca del 10% de los empleos en la región, lo que ocasionó que muchas personas dejaran de formar parte de la fuerza laboral (4).

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), entre 1950 y 1979, la productividad laboral en América Latina aumentó a un ritmo promedio anual de 2,6%, superando el crecimiento registrado por la economía de Estados Unidos en el mismo período, que fue del 2,0%. Sin embargo, a partir de 1980, cuando la región alcanzó su mayor nivel de productividad desde 1950, esta se estancó. Entre 1980 y 2021, la productividad laboral mostró una disminución promedio anual del 0,1%. Esto significa que, en más de cuatro décadas, la región no logró recuperar los niveles previos a la crisis de la deuda (5).

Asimismo, según el Instituto Peruano de Economía, la productividad laboral en el Perú está un 10% por debajo del nivel esperado. Específicamente, el PBI por trabajador debería superar los S/36,000, pero actualmente se encuentra cerca de los S/33,000. Este bajo desempeño coloca al país entre los peores, ya que cada trabajador pierde aproximadamente S/3,000 al año debido al impacto de la pandemia. Además, el promedio de productividad en el Perú representa menos de la mitad del promedio mundial de las naciones en desarrollo, excluyendo a China (6).

Según el Colegio de Enfermeros del Perú, el país cuenta con un total de 97,872 enfermeros colegiados. De este grupo, apenas el 1,2% posee una maestría reconocida y solo el 0,11% ha alcanzado el grado de doctorado. Los estudios de especialización se observan en

un 6% a 24% de los casos. Al comparar estos datos con las cifras actuales del INEI, que reflejan que el 74,9% de los egresados universitarios peruanos ha realizado estudios de posgrado, se evidencia una baja incidencia de especialización en el campo de la enfermería. Es destacable que las mujeres provenientes de colegios públicos representan la mayoría de profesionales especializados en el país (7).

En el Hospital San Juan de Lurigancho se ha identificado un problema significativo relacionado con el desempeño laboral óptimo en la prestación de servicios de salud. Esto se refleja en los resultados de una encuesta de satisfacción del usuario externo en salud realizada en 2023, donde solo el 39.02% de los encuestados expresó estar satisfecho con los servicios, un porcentaje inferior al del año anterior y aún por debajo del estándar esperado. Además, de las cinco dimensiones evaluadas, las de menor puntuación estuvieron directamente vinculadas con el desempeño del personal de la institución (8).

El rendimiento laboral adquiere relevancia debido a su influencia directa en la economía de un país, en el desempeño organizacional y en los objetivos de crecimiento de las entidades. Este rendimiento se define como el comportamiento de los trabajadores al perseguir metas, teniendo en cuenta sus capacidades, deseos y habilidades, así como los aspectos relacionados con la naturaleza de su función dentro de la organización (9).

El control estratégico, por su parte, es un componente esencial de la gestión, ya que permite medir y evaluar el desempeño organizacional para implementar medidas correctivas. Se considera un proceso continuo que facilita a las instituciones supervisar y analizar las

actividades y procesos, garantizando que lo planificado se ejecute conforme a los tiempos y objetivos establecidos en los planes de trabajo previamente formulados (10).

El desarrollo de competencias no técnicas es a la vez un reto y una exigencia para los altos cargos y sus organizaciones, ya que las capacidades de gestión de los directores presentan limitaciones que repercuten negativamente en el rendimiento de sus equipos de trabajo y, en consecuencia, de la empresa, lo que puede desembocar en el fracaso (11).

Con base en lo anterior, este estudio busca analizar la relación entre el desempeño laboral de los profesionales de enfermería y sus habilidades gerenciales, así como entender cómo estas competencias se desarrollan durante su jornada laboral en instituciones públicas.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho durante el año 2025?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería?

2. ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas con el desempeño laboral del profesional de Enfermería?

3. ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

1.3.2 Objetivos Específicos

1. Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

2. Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

3. Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

Las habilidades de un directivo se evalúan en función de su capacidad para dirigir, toma de decisión, negociar y resolver problemas, así como contar con experiencia en formulación de estrategias; estos son los términos utilizados para describir las principales responsabilidades en cualquier función directiva.

El desempeño laboral se refiere al nivel de rendimiento que cada empleado demuestra al ejecutar las tareas asignadas, las organizaciones evalúan este rendimiento para medir la eficacia y eficiencia con que se llevan a cabo las funciones laborales.

1.4.2 Justificación Metodológica

Este estudio tiene un enfoque aplicado, utilizando un diseño cuantitativo con método deductivo, y es de tipo observacional, descriptivo,

correlacional, transversal y prospectivo. La muestra estará conformada por 32 profesionales de enfermería.

La técnica de recolección de datos será la encuesta y ambos instrumentos empleados están validado mediante juicio de expertos y con una confiabilidad mayor a 0.9, que lo clasifica como altamente confiable. El objetivo es identificar científicamente la relación entre las variables estudiadas.

1.4.3 Justificación Práctica.

Los resultados de la investigación aportaran al establecimiento de salud, información con respecto a las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería, el cual radica en los beneficios tangibles que este conocimiento puede sumar a la institución. Permitiendo al Departamento de Enfermería, realizar programas de formación profesional continua a través de capacitaciones, talleres, entre otras actividades enmarcando el liderazgo, comunicación efectiva y toma de decisiones. Generando que la organización, se maneje de forma más eficiente, a fin de realizar la ejecución de sus actividades en el Plan Operativo Institucional, Plan de Trabajo. Logrando optimizar sus procesos, y fomentar una cultura organizacional positiva, permitiéndole abrirse camino en la competitividad con respecto a otros establecimientos de salud.

1.5 Delimitación de la Investigación

1.5.1 Temporal

Se desarrollará de febrero a abril 2025.

1.5.2 Espacial:

Hospital San Juan de Lurigancho, ubicado en Avenida Canto Grande s/n, en el distrito de San Juan de Lurigancho - Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis.

Profesional de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho.

2 CAPITULO: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

NACIONALES

Nieto (12) en su investigación en Perú en 2023 tuvo como objetivo "Investigar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho-Cangallo". El estudio fue de tipo cuantitativo, correlacional y no experimental, con un diseño transversal. Contó con una población de 91 participantes y utilizó tres cuestionarios. Los resultados indicaron que un 58.2% de los trabajadores mostró un alto nivel de habilidades gerenciales. En cuanto al desempeño laboral, el 72.5% reportó un desempeño regular. Concluyendo la existencia de una correlación positiva entre las dos variables de estudio.

Sánchez (13) en su investigación en Perú, también de 2023, se centró en "Determinar si existe una relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital Augusto Hernández Mendoza en Ica". Este estudio empleó un enfoque hipotético-deductivo y cuantitativo, con un diseño no experimental y observacional. La población estuvo conformada por 143 enfermeras, de las cuales 105 participaron en el estudio. Los resultados indicaron que el 85.71% de las enfermeras presentaron habilidades gerenciales en un nivel bueno. En cuanto al desempeño laboral, el 90.48% de las enfermeras reportó un desempeño adecuado. Concluyeron una correlación positiva y moderada entre ambas variables.

González (14) en su investigación de 2022 en Perú tuvo como objetivo analizar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros en un hospital público en Ica. El estudio tuvo un diseño no experimental, descriptivo-correlativo y transversal, con una población de 157 enfermeros y una muestra de 121. Los resultados mostraron que el 66.9% de los enfermeros posee buenas habilidades gerenciales, mientras que el 80.2% tiene un desempeño laboral adecuado. Se concluyó que existe una correlación significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros.

INTERNACIONALES

Hernández (15) en su investigación de 2023 en Cuba se centró en "Definir las competencias gerenciales específicas de enfermería en el contexto hospitalario cubano". La investigación fue cualitativa y descriptiva, y participaron 11 informantes clave, 17 jueces y 37 profesionales de enfermería en posiciones directivas y de gestión en hospitales. A través de diversas técnicas como revisión documental, grupos focales y el método Delphi, se definieron 15 competencias gerenciales específicas, de las cuales la mayoría pertenecían a la dimensión administrativa. La investigación concluyó en definir las competencias gerenciales específicas del personal de enfermería, que permitieron mejorar la gestión de los servicios de enfermería en las instituciones de salud.

Bayser (16) en su estudio de 2022 en Argentina tuvo como objetivo "Describir la relación entre motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires". Se trató de un estudio observacional, descriptivo y transversal con 60 profesionales de enfermería como muestra, se utilizaron dos instrumentos. Resultando que más del 96% de los enfermeros presentó un desempeño laboral de nivel medio. Evidenciando una correlación positiva y estadísticamente significativa.

González (17) en su investigación de 2020 en España tuvo como objetivo "Identificar las competencias necesarias para desempeñar el rol de gestora enfermera en los diferentes niveles funcionales". La investigación se basó en una revisión bibliográfica y un estudio Delphi, compuesto por cuatro rondas de consenso. El resultado reveló 51 competencias necesarias para la gestora enfermera, distribuidas en seis áreas. Las competencias de la gestora enfermera de alta dirección deben desarrollarse al nivel de experto. La investigación concluyó que el modelo de competencias para la gestora enfermera incluye 51 competencias, de las cuales ocho son consideradas esenciales, y destaca la formación necesaria para alcanzar el nivel adecuado en cada una de ellas.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 Habilidades Gerenciales

2.2.1.1 Concepto de habilidad

Son las actividades intelectuales y lógicas que realiza el estudiante al procesar la información a través de docentes y prácticas, interactuando con los conocimientos. Estas acciones reflejan el grado de profundidad e integración del contenido, que el alumno ha asimilado mediante su organización y práctica, quedando plasmadas en el objetivo (18).

2.2.1.2 Concepto de habilidades gerenciales

Se refieren a las habilidades interpersonales, competencias relacionadas con la acción que se complementan con el ser individual, manifestándose en el comportamiento, valores, actitud y voluntad, lo que ofrece una visión más holística e integral. Las habilidades gerenciales engloban el conjunto de competencias necesarias para colaborar eficazmente con otros, interactuar, comunicarse y alcanzar objetivos (19).

2.2.1.3 Teorías que sustentan las habilidades gerenciales

Robert Katz en 1974, para que un gerente desempeñe su función de manera efectiva, es necesario que desarrolle tres tipos de habilidades gerenciales: las técnicas,

las humanas o sociales, y las conceptuales, también conocidas como estratégicas o intelectuales. Esta clasificación es acertada, ya que agrupa las habilidades de forma integral y según el área o el conocimiento específico en el que pueden ser aplicadas (20).

Burgoyne y Stuart en 1976, establecen un amplio marco que agrupa los conocimientos y habilidades que deben adquirir los directivos. Además, reconocen que las capacidades que emplean actualmente son las que han adquirido por experiencia. Determinando que la función de las iniciativas de educación y formación en relación con las capacidades innatas de los directivos. Crea un modelo teórico de las capacidades directivas más pertinentes que existían en ese momento (21).

Según Whetten y Cameron (2011), las habilidades gerenciales son el medio a través del cual la estrategia, las prácticas administrativas, las herramientas, las técnicas, los rasgos de personalidad y los estilos de liderazgo se combinan para generar resultados efectivos dentro de las organizaciones (22).

2.2.1.4 Dimensiones de las Habilidades Gerenciales

Se ha planteado que, para ser eficaz en un puesto de trabajo, todo gerente debe de poner en práctica tres habilidades de liderazgo, dominando: habilidades

conceptuales o cognitivas, habilidades humanas/actitudinales y habilidades técnicas/procedimentales (23).

Dimensión habilidades conceptual: es la capacidad de un gerente para interpretar aspectos complejos. Con ello, tiene una visión integral de la organización, reconociendo la importancia de las relaciones entre las diferentes áreas. Por lo tanto, debe observar de manera directa y con una perspectiva amplia todo lo que ocurre dentro de la institución (24).

Dimensión de habilidades humanas: comprenden aquellas que permiten interactuar de manera efectiva con otras personas. Dado que todos los gerentes deben relacionarse con personas, es esencial que posean una gran capacidad para liderar, mejorando su habilidad para comunicarse, motivar, guiar, y generar entusiasmo y confianza en su equipo (25).

Dimensión de habilidades técnicas: Las habilidades técnicas son el conjunto de conocimientos y capacidades necesarias para realizar tareas dentro de la organización. Esto abarca el manejo de métodos, procedimientos, técnicas y equipos específicos requeridos en áreas como ingeniería o producción. También incluye el conocimiento especializado y la capacidad para analizar y resolver problemas dentro

de un campo particular. Aquellos que dominan estas habilidades generalmente avanzan a puestos de responsabilidad intermedia después de un tiempo (26).

2.2.1.3. Importancia del desarrollo de las habilidades gerenciales

Para inspirar y transmitir valores a los miembros de su equipo un líder necesita tener una amplia gama de competencias. Además de desempeñar un alto nivel en la organización, esto le permite tomar medidas que promuevan la competitividad y la productividad en un entorno en constante cambio. En el ámbito empresarial, esto le permite tomar medidas que promuevan la competitividad y la productividad en un entorno en constante cambio (27).

2.2.1.4. Modelo Gestión en Enfermería sobre habilidades gerenciales

Para ofrecer una asistencia de alta calidad, la gestión de la asistencia en enfermería es una tarea que requiere conocimientos de gestión y administración basados en normas. Además de habilidades administrativas, pensamiento crítico, visión y capacidad para adaptarse a los cambios en la salud y la enfermedad, requiere capacidades científicas en relación con los cuidados y los procesos que deben controlarse. Esto se traduce en habilidades de enfermería como la gestión de recursos, la planificación de cuidados, la coordinación, la supervisión y el control (28).

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Concepto de Desempeño

El término desempeñarse hace referencia tanto al acto de realizar como al resultado de llevar a cabo una tarea. Implica cumplir con una responsabilidad y ejecutar una acción que se ha asumido como un compromiso o un servicio que produce satisfacción. Además, este concepto incluye el conjunto de actividades realizadas para lograr un objetivo (29).

2.2.2.2 Conceptualización del Desempeño Laboral

El desempeño laboral hace referencia al rendimiento de cada empleado al realizar las tareas asignadas, así como a la forma en que se desenvuelve en su trabajo. Por esta razón, muchas empresas evalúan el desempeño para medir la eficacia y eficiencia con las que se llevan a cabo sus actividades (30).

2.2.2.3 Teorías sobre Desempeño Laboral

Según Méndez, el concepto de desempeño laboral ha evolucionado para convertirse en una herramienta clave para evaluar la efectividad de cada puesto en el ámbito productivo. Es fundamental ofrecer retroalimentación a los empleados en función de los resultados obtenidos, ya que conocer su nivel de rendimiento les hace sentir valorados por la empresa. Además, esta evaluación es de utilidad identificar aquellos empleados que no cumplen con los estándares establecidos (31).

Según Chiavenato, la capacitación del personal constituye una inversión clave para el desarrollo productivo de la organización, ya que es el único recurso humano e inteligente capaz de activarse para promover el progreso colectivo. Así, una formación adecuada asegura el éxito en el desempeño laboral, reduciendo la necesidad de un seguimiento constante por parte de la gestión (32).

Según Argoti, el desempeño laboral se refiere al valor que un individuo contribuye a la empresa de diferentes maneras dentro de un período determinado, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas. Esto permite evaluar el rendimiento de los empleados y observar su desempeño de manera efectiva (33).

2.2.2.4 Dimensiones del Desempeño Laboral

Dimensión de Desempeño de la Tarea: Según Deming afirma que la calidad se define como la valoración de las cosas. Es un conjunto de características que responden a las necesidades de una persona. Las organizaciones colocan la calidad como su principal enfoque, buscando continuamente estrategias que les permitan satisfacer las necesidades del cliente, de manera que esta experiencia genere una sensación de satisfacción en el usuario (34).

Dimensión de Desempeño Contextual: Tal como lo mencionan Bilal et al. en el 2015 y Kalia y Bhardwaj en el 2019, ocupa un papel importante en el estudio de la psicología y el comportamiento organizacional, pues enfoca su valoración a la disposición positiva y voluntaria que tiene el empleado para contribuir al cumplimiento de las funciones organizacionales más allá de su puesto de trabajo, aun cuando estas resulten personalmente complejas por desarrollar (Han et al., 2015). Sahin, et al., en el año 2020 en sí, la esencia central de este constructo consiste en la idea de prosperar conjuntamente a nivel individual y organizacional, producto de las estrechas relaciones interpersonales forjadas entre los miembros de la institución (35).

Dimensión de Desempeño Adaptativo: Según Park y Park (2019), el desempeño adaptativo se define como un conjunto de conductas laborales flexibles que permiten a los empleados ajustarse a los cambios, mostrando excelencia en la resolución de problemas, manejo de la incertidumbre, el estrés o crisis, así como en la adquisición de nuevos conocimientos y la capacidad de adaptarse a las personas, la cultura y el entorno (36).

Dimensión de Desempeño Proactivo: “Ser proactivo es la capacidad de subordinar impulsos, sentimiento y condiciones con principios. Podrá haber altos y bajos, pero existirá la constancia de cumplir promesas. Se necesitan cuatro elementos: autoconciencia, conciencia moral, imaginación y voluntad independiente” (37).

2.2.2.5 Modelo de Enfermería de Virginia Henderson

La actividad de enfermería se entiende como el proceso de ofrecer apoyo al individuo, tanto si se encuentra saludable como si está enfermo, en la realización de tareas que promuevan su bienestar o recuperación (o una muerte digna). Estas son actividades que la persona podría realizar por sí misma si contara con la fuerza, el conocimiento o la voluntad necesarios, y su propósito es ayudarlo a alcanzar su independencia de la manera más rápida posible (38).

2.3 Hipótesis

2.3.1 Hipótesis General

Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2025.

Hipótesis Nula

No existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2025.

2.3.2 Hipótesis específicas

1. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
2. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas guardan una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral del profesional de Enfermería.
3. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

3 CAPITULO: METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación.

Se empleará el método hipotético-deductivo, que implica formular hipótesis sobre las probables soluciones al problema propuesto y en verificar con la información existente si estos concuerdan con las hipótesis formuladas (39).

3.2 Enfoque de Investigación.

Será un enfoque cuantitativo, ya que parte de la premisa de que todos los datos pueden ser medidos numéricamente. Así, se fundamenta en los principios del positivismo, cuyo objetivo es concentrar el análisis en las manifestaciones externas de la realidad (40).

3.3 Tipo de investigación.

El enfoque de la investigación será aplicada, busca usar conocimientos científicos para resolver problemas concretos y mejorar situaciones actuales en sectores como ingeniería, agricultura y medicina, convirtiendo los descubrimientos de la investigación fundamental en aplicaciones prácticas (41).

3.4 Diseño de investigación

La investigación es de diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal.

Es de tipo observacional son aquellos en los que no se interviene sobre las variables en estudio. Estos serán analizados en la siguiente sección, teniendo en cuenta que uno de los criterios para clasificar los tipos de diseño de investigación, relacionado con su finalidad analítica o descriptiva, se aplica únicamente a este tipo (42).

Un estudio descriptivo tiene como objetivo detallar las características principales de grupos homogéneos de fenómenos. Utiliza criterios sistemáticos para definir la estructura o el comportamiento de los fenómenos investigados, proporcionando información organizada y comparable con la obtenida de otras fuentes (43).

En el caso de un estudio correlacional, la investigación busca plantear una hipótesis que sugiera una relación entre dos o más variables. En el enfoque cuantitativo, se aplican procesos estadísticos inferenciales con el fin de extrapolar los resultados de la investigación y así beneficiar a toda la población (44).

Es una investigación prospectiva, aunque se constituye como parte de los estudios del futuro, no busca predecirlo, sino construirlo (45).

Es Transversal, pueden diseñarse exclusivamente para investigar una asociación de interés, para lo cual tiene que tenerse especial cuidado en medir también los principales confusores de dicha asociación (46).

3.5 Población, muestra y muestreo

Población. Estará constituida por 32 que laboran en áreas de gestión en el Hospital San Juan de Lurigancho, por lo que dado que la población es finita no se contara con muestra.

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que desempeñen funciones administrativas bajo diferentes modalidades laborales, tales como nombrados, CAS, 728 y locadores de servicios, con más de 6 meses de experiencia en el Hospital San Juan de Lurigancho.
- Que estén dispuestos a participar voluntariamente en el estudio, previa firma de consentimiento informado.
- Enfermeros que tengan correo electrónico y/o WhatsApp activos.

Criterios de exclusión.

- Profesionales de enfermería que no deseen formar parte del estudio.
- Profesionales de enfermería con menos de 6 meses de servicio en el Hospital San Juan de Lurigancho.

3.6 Variables y Operacionalización

Operacionalización de variables:

Variable: Habilidades Gerenciales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Son acciones específicas e identificables que las personas ejecutan y que producen resultados concretos (47).	Son acciones personales distintivas en gestión, que tienen los profesionales de enfermería; que laboran en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones:	Habilidades Conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Comunicación - Conocimiento - Compromiso 	Ordinal	Buena 34-50
		Habilidades Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades para resolver problemas - Planificar, organizar controlar y evaluar. 		Regular 17-33
		Habilidades Humanas	<ul style="list-style-type: none"> - Relaciones interpersonales - Comunicación fluida - Empatía 		Mala 0-16
	Habilidades Conceptuales, Habilidades Técnicas, Habilidades Humanas (48).				

Variable: Desempeño Laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Es el conjunto de acciones presentes en el colaborador, para cumplir las metas en el puesto laboral (49).	Es el conjunto de comportamientos realizados para ejecutar los objetivos laborales, que tienen los profesionales de enfermería; que laboran en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, el que será medido a través de un instrumento que identifique las dimensiones: Desempeño de la tarea, Desempeño Contextual, Desempeño Adaptativo, Desempeño Proactivo (50).	Desempeño de la tarea Desempeño contextual Desempeño adaptativo Desempeño proactivo	- Conducta intra rol - Conducta extra rol - Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional - Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad - Iniciativa - Proyección al futuro	Ordinal	Alto 65-85 Regular 41-64 Bajo 17-40

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica.

Se empleará la técnica de encuesta para ambas variables.

3.7.2 Descripción de instrumentos.

A) Cuestionario de Habilidades Gerenciales.

Este cuestionario está basado en el instrumento de Habilidades Gerenciales de Raquel N. Valenzuela Román, adaptado y validado por Sánchez en 2021(48). Consta de 10 ítems distribuidos en 3 dimensiones: Habilidades Conceptuales (4 ítems), Habilidades Técnicas (2 ítems) y Habilidades Humanas (4 ítems). La escala utilizada es la de Likert, con los siguientes valores: Totalmente en desacuerdo, en desacuerdo, Ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y totalmente de acuerdo.

Los rangos para la categorización de la habilidad gerencial son:

- Mala: 0 a 16 puntos
- Regular: 17 a 33 puntos
- Buena: 34 a 50 puntos

B) Instrumento para medir Desempeño Laboral

Este instrumento es una escala de Likert adaptada por Cerillo en 2020 (50). Consta de 20 preguntas distribuidas en 4 dimensiones: Desempeño de la tarea (5 ítems), Desempeño Contextual (5 ítems), Desempeño Adaptativo (5 ítems) y Desempeño Proactivo (5 ítems). La escala está estructurada con cinco opciones: Siempre, Casi siempre, Algunas veces, Casi nunca y Nunca.

Los rangos para la categorización del desempeño laboral son:

- Alto: 65 a 85 puntos
- Regular: 41 a 64 puntos
- Bajo: 17 a 40 puntos

3.7.3 Validación

Variable Habilidades Gerenciales

El cuestionario fue validado mediante juicio de expertos, quienes fueron tres profesionales: una enfermera con grado de maestra, un Químico Farmacéutico con grado de maestro y un médico con grado de doctor. Ellos calificaron que el instrumento contenía los reactivos suficientes y necesarios para medir las habilidades gerenciales (48).

Variable Desempeño Laboral

El cuestionario fue validado también mediante juicio de expertos, siendo estos seis profesionales: un psicólogo con grado de doctor, dos administradores con grado de doctor y tres docentes con grado de maestro. Estos expertos calificaron que el instrumento contenía los reactivos suficientes y necesarios para medir el desempeño laboral (50).

3.7.4 Confiabilidad

Variable Habilidades Gerenciales

Se utilizó el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor de 0.970, lo que indica una confiabilidad alta del instrumento para medir habilidades gerenciales (48).

Variable Desempeño Laboral

También se utilizó el Alpha de Cronbach para medir la confiabilidad, obteniendo un valor de 0.920, lo que se considera como una confiabilidad alta para el instrumento que mide el desempeño laboral (50).

3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se llevará a cabo con la aprobación del Comité de ética de la Universidad Norbert Wiener, la autorización de la jefatura correspondiente y el consentimiento informado de los participantes. Se respetará el aspecto ético que rige la investigación, siguiendo los criterios de inclusión y exclusión establecidos.

Posterior a la autorización correspondiente, se aplicaran los instrumentos auto administrados para medir habilidades gerenciales y desempeño laboral.

Procesamiento estadístico y análisis de datos

Primero se organizarán los cuestionarios de forma ordenada y correcta. Luego e registrarán las respuestas obtenidas a una hoja de cálculo de Excel. La evaluación estadística se ejecutada con el programa SPSS (Statistical Package for the Social Sciences).

Posterior a ello, se emplearán técnicas descriptivas para el análisis de los datos, representando las frecuencias en proporción al número 100. Finalmente, los datos resultantes, se evaluarán estadísticamente según su clasificación, aplicando pruebas estadísticas paramétricas (Correlación de

Pearson) o no paramétricas (Correlación Rho de Spearman), según corresponda.

3.9 Aspectos éticos

La investigación se llevará a cabo siguiendo los principios bioéticos de justicia, autonomía, beneficencia y no maleficencia, siendo esto de suma importancia para ser ejecutado en las personas de estudio. Se utilizará consentimiento informado para su participación y se resguardará la confidencialidad de sus datos personales.

4.2 Presupuesto

Tabla Presupuesto Detallado

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Computación Tipeo	Hoja	500	1.50	150
	Internet	Horas	500	1.50	750
	Encuadernación	Unidad	06	30.00	180
	Viáticos	Unidad	60	7.00	420
	Movilidad	Unidad	180	2.00	360
	Otros				
Subtotal					2160
Material	Papel bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros	Unidad	06	2.00	12
	Archivadores	Docena	05	15.00	75
	Memoria USB	1	01	25.00	45
	Otros				
Subtotal					257

Tabla Presupuesto Global

N°	ÍTEM	Costo (S/.)
1	Servicios	2160
2	Recursos materiales	257
	Total presupuesto	2417

5 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Gibbs M et al. Work from Home & Productivity: Evidence from Personnel & Analytics Data on IT Professionals. Working Paper. [Internet]. 2021; 56. [Consultado 05 dic 2023]. Disponible en: https://bfi.uchicago.edu/wp-content/uploads/2021/05/BFI_WP_2021-56.pdf
2. Fernández R. Cifra de personas sin trabajo en el mundo 2010-2024[Internet]. Statista, 23 de febrero del 2023. [Consultado 07 dic 2023]. Disponible en; <https://es.statista.com/estadisticas/635582/personas-desempleadas-en-todo-el-mundo/>
3. Organización de la Naciones Unidas. Objetivos de Desarrollo Sostenible [Internet]. [Consultado 22 dic 2023]. Disponible en: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
4. Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe [Internet]. [Consultado 08 dic 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
5. Comisión Economía para América Latina y el Caribe. Coyuntura Laboral en América Latina. [Internet]. [Consultado 08 dic 2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_863688.pdf
6. Instituto Peruano de Economía. El escenario de la productividad laboral en el Perú. [Internet]. [Consultado 08 dic 2023]. Disponible en: <https://www.ipe.org.pe/portal/el-escenario-de-la-productividad-laboral-en-el-peru/>
7. Colegio de Enfermeros del Perú. Diagnóstico de la Enfermería en el Perú [Internet]. 1.ª edición en Colegio de Enfermeros del Perú; 2021. [Consultado el 24 de noviembre de 2024].

Disponible en: https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Diagnostico_enfermeria.pdf

8. Hospital San Juan de Lurigancho. Informe de estudio de medición de la satisfacción del usuario externo 2023. [Internet]. Lima: Hospital San Juan de Lurigancho; 03 de agosto del 2023. [11 de diciembre del 2023]. Disponible en: URL <https://www.gob.pe/institucion/hsjl/informes-publicaciones>
9. Guerrero k. Desempeño laboral en trabajadores mexicanos, implicación del capital psicológico y el clima organizacional. Revista Electrónica de Psicología de la FES Zaragoza-UNAM. [Internet]. 2024;14(27):36-45. [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: [https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol_14_No_27/REP14\(27\)-art4.pdf](https://www.zaragoza.unam.mx/wp-content/2022/Publicaciones/revistas/Rev_Elec_Psico/Vol_14_No_27/REP14(27)-art4.pdf)
10. Domínguez J. El control estratégico: factor para el logro de los objetivos de una organización. Conrado. [Internet]. 2021;17(81):243-250. [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442021000400243
11. Younes M, Echeverri A, Vieira J. Habilidades gerenciales no técnicas necesarias para el directivo empresarial. [Internet]. 2023;9(21):2549. [Consultado el 07 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.22430/24223182.2549>
12. Nieto M. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, Cangallo - 2023. [Tesis para optar el grado de maestro en Gestión en Salud]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/9091/T061_43813133_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
13. Sánchez V. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. [Tesis para optar el grado de maestro de Gestión en Salud].

- Lima: Universidad Norbert Wiener; 2023. Disponible en:
<https://hdl.handle.net/20.500.13053/11083>
14. González M. Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica. [Tesis para optar el grado de magister en Ciencias de Enfermería con mención en Gerencia de los Cuidados de Enfermería]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2022. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UWIE_a1634e7f2cfdced752ae2e266fc682fe
15. Hernández E, León C, Dandicourt C, Veliz P, Hernández L. Competencias gerenciales específicas de Enfermería en el contexto hospitalario. Rev. Cuba. enferm [Internet]. 2023;39(1). [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/6345>
16. Baysar S. Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería de una institución pública de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Dialnet. [Internet]. 2022;(2):12. [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9071723>
17. González et al. Modelo de competencias para la gestora enfermera. Metas Enferm. [Internet]. 2020;22(10):5-13. [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://www.enfermeria21.com/revistas/metas/articulo/81511/>
18. Oviedo O. La definición del concepto habilidad. Reflexión necesaria. MAPA Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas. [Internet]. 2021;6(24):114-124. [Consultado el 24 de noviembre de 2024]. Disponible en:
<https://www.revistamapa.org/index.php/es/article/view/291>
19. Rojas M. El gerente integro. [Internet]. 21.^a ed. Ciudad de Bogotá: Ediciones de la U; 2023. [Consultado el 02 de enero de 2024]. Disponible en:
<https://books.google.com.pe/books?id=8j->

[iEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://www.google.com/books/edition/Habilidades_gerenciales/drfoEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=habilidades+gerenciales&pg=PA32&printsec=frontcover)

20. Silva E. Habilidades Gerenciales en el desarrollo organización de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. Digital Publisher. 2021;6(2):148-163 [Consultado el 10 de diciembre del 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
21. García, C. Habilidades Gerenciales en la responsabilidad social empresarial de los colaboradores de una empresa minera en el Perú, 2022. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/f73c6a2f-0e43-4b96-880f-1a7c9faeb188/content>
22. Diaz k, Porras D. Habilidades gerenciales y clima laboral en la empresa tecnología de alimentos y pesquería sociedad anónima cerrada - Tecnoalpes S.A.C., 2022. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración]. Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, 2022. Disponible en: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2192d86e-920d-4d21-94f0-f6ef35f5034a/content>
23. Parra M, López L, Muñoz J. Habilidades Gerenciales Teoría y Práctica. [Internet]. 1.^a ed. Ciudad de Bogotá. Ediciones de la U; 2023. [Consultado el 05 de enero de 2024]. Disponible en: https://www.google.com.pe/books/edition/Habilidades_gerenciales/drfoEAAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=habilidades+gerenciales&pg=PA32&printsec=frontcover
24. Ponce H. Habilidades gerenciales y estilos de liderazgo en dirigentes del programa de complementación alimentaria de la provincia de Abancay, 2021. [Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Negocios Internacionales]. Abancay:

- Universidad Alas Peruanas, 2021. Disponible en:
https://repositorio.uap.edu.pe/jspui/bitstream/20.500.12990/11293/1/12.%20T059_47684517_T.pdf
25. Ríos M, Martínez E, Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurímac, 2022. [Tesis para optar el grado de maestro]. Lima: Universidad Nacional del Callao; 2023. Disponible en:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNAC_5cf816901b41991b179766c017e21ee3
26. Arroyo R, Habilidades Gerenciales. 3.^a ed. Bogotá: Ecoe Ediciones;2023. 306 p.
27. Álvarez D, Montes J, Osorio C. Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial. Región Científica [Internet]. 2023;2(2):2023109. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en:
<https://rc.cienciasas.org/index.php/rc/article/view/109/130>
28. Cáceres D, Rincón M. Gestión en Enfermería en Santander: ¿conocimiento propio o administración en salud?. Revista Cuidarte [Internet]. 2023;14(2):3067. [Consultado el 7 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/3067>
29. Mejías Y, Borges L. Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. Revista Humanidades Medicas [Internet]. 2021;21(1):224-238. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224
30. Dolores E, Salazar J, Valdivia M. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo [Internet]. 2023;13(26):039. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en:
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74672023000100139

31. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar E. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Valor agregado [Internet]. 2020;7(1):109-121. [Consultado el 7 de diciembre de 2024]. Disponible en: https://riva.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
32. Palacios L, Cortez C, Cueva M, Ramírez W. Reconocimiento del desempeño laboral como principio gerencial en el liderazgo organizacional. Revista de Ciencias Sociales [Internet]. 2024;30(1):470-484. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9370051>
33. Mendoza J, Arriola C. El desempeño laboral de los colaboradores: una aproximación conceptual. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar [Internet]. 2022;6(4):6057-6073. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/3165/4836>
34. Paredes C. Calidad de atención y satisfacción del usuario externo del centro de salud de zona rural peruana. Revista Recién [Internet]. 2020;9(1):1-15. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/14/12>
35. Bernal L, Flores A, Lavín J, Álvarez M, Pedraza N. Desempeño contextual en el sector salud y educación de Tamaulipas, México. Tendencias en la investigación Universitaria [Internet]. 2020;4(16):208-220. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://alinin.org/wp-content/uploads/2020/10/ten_inv_uni_ix_208_220.pdf
36. Rodriguez A, Balluerka N, Gorostiaga A, Ulacia I. El desempeño adaptativo: implicaciones para la gestión de recursos humanos en el sector público. Azterlanak Estudios [Internet]. 2021;(20):8-29. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7994548>
37. Universidad de Piura. Ser proactivo. [Internet]. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.udep.edu.pe/hoy/2023/06/ser-proactivo/>

38. Domínguez A, Herrero S. Análisis del sistema de limitación de acción en los requerimientos de autocuidado: Una aproximación a un nuevo paradigma de dependencia en salud. *Ene* [Internet]. 2018;12(1):788. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2018000100009
39. De la Cruz P. El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de la Ciencia* [Internet]. 2020;10(18):397. [Consultado el 30 de noviembre del 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570968990003/html/>
40. Calle S. Diseños de investigación cualitativa y cuantitativa. *Ciencia Latina Internacional* [Internet]. 2023;7(4):1865-1879. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7016>
41. Viscaino P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Internacional* [Internet]. 2023;7(4):9723-9762. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>
42. Torales J, Barrios I. Diseño de investigaciones: algoritmo de clasificación y características esenciales. *Medicina Clínica y Social* [Internet]. 2023;7(3):210-235. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-22812023000300210
43. Guevara G, Verdesoto A, Castro E. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*. [Internet]. 2020;4(3):163-173. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7591592>

44. Ramos C. Los alcances de una investigación. *CienciAmerica*. [Internet]. 2020;9(3):1-6. [30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>
45. Valverde A. Técnicas de prospectiva aplicadas a la investigación científica. *Integra Educativa*. [Internet]. 2019;12(2):49-66. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/359926236_Tecnicas_de_prospectiva_aplicadas_a_la_investigacion_cientifica
46. Quispe M, Valentín B, Gutiérrez R, Mares D. Serie de Redacción Científica: Estudios Transversales. *Revista del Cuerpo Médico Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo* [Internet]. 2020;13(1):72-77. [Consultado el 30 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-72.pdf>
47. Arrascue I, Podestá L, Matzumura J, Gutiérrez H, Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana* [Internet]. 2021; 21(2):275-282. [Consultado el 10 de febrero de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-05312021000200275#B3
48. Sánchez C. Habilidades gerenciales y cultura organizacional según percepción del personal de salud en el centro de salud Salaverry, 2021. [Tesis para optar al grado de maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Trujillo: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commercium_plus/article/view/638
49. Zaragoza W, Pineda J, Salazar L, Silva G. Desempeño laboral. Revisión literaria. *Commerp* [Internet]. 2023;5(1):1-12. [Consultado el 10 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6b8b384e-88ad-45f6-b9b3-bf56fa6748df/content>

50. Cerrillo S. Competencias profesionales y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del hospital Cayetano Heredia, Lima 2020. [Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2020. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70109/Cerrillo_QSA-SD.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>GENERAL ¿Cómo se relaciona las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho durante el año 2025?</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería? ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas con el desempeño laboral del profesional de Enfermería? ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería? 	<p>GENERAL Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Identificar la relación existente entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería. 	<p>GENERAL Existe relación estadísticamente significativa entre habilidades gerenciales y desempeño laboral en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima 2025. Hipótesis Nula No existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2025.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades técnicas guardan una relación estadísticamente significativa con el desempeño laboral del profesional de Enfermería. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales en la dimensión de habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de Enfermería. 	<p>VI: Habilidades gerenciales.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Habilidades conceptuales</p> <p>D2: Habilidades Técnicas</p> <p>D3: Habilidades Humanas</p> <p>VD: Desempeño Laboral.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1: Desempeño de la Tarea</p> <p>D2: Desempeño contextual</p> <p>D3: Desempeño Adaptativo</p> <p>D4: Desempeño Proactivo</p>	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Método: Deductivo</p> <p>Diseño: Observacional, descriptivo, correlacional, transversal</p> <p>Prospectivo</p> <p>Población: 32 profesionales en enfermería.</p> <p>Técnica: Encuestas</p> <p>Instrumentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> Cuestionario de Habilidades Gerenciales Instrumento para medir desempeño laboral.

ANEXO 2: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES (48)

A continuación, le presentamos una serie de afirmaciones referidos al jefe del establecimiento de salud, sobre habilidades gerenciales, considerando que no existe respuestas correctas ni incorrectas, tenga a bien, por favor marcar con un aspa, en la hora de respuesta, en la opción mejor que le exprese su punto de vista, de acuerdo con el siguiente código.

ESCALA				
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

N	ITEMS	Escala				
		1	2	3	4	5
DIMENSION I: HABILIDADES CONCEPTUALES						
1	El jefe demuestra alto sentido de responsabilidad en sus funciones					
2	El jefe demuestra habilidad para comunicarse en forma clara y precisa con otras personas					
3	El jefe demuestra conocimientos para dirigir el establecimiento de salud.					
4	El jefe demuestra compromiso en la misión y visión de la organización.					
DIMENSION II: HABILIDADES TECNICAS						
5	El jefe demuestra habilidad para resolver problemas.					
6	El jefe demuestra habilidad para planificar, organizar, controlar					

DIMENSION III: HABILIDADES HUMANAS						
7	El jefe demuestra habilidades en las relaciones interpersonales buen trato, respeto y comunicación constante					
8	El jefe constituye relaciones de confianza y desarrollo integral personal y organizacional					
9	El jefe demuestra habilidad para sobrellevar una comunicación fluida con el personal					
10	El jefe tiene capacidad de empatía con el personal que está a su cargo					

INSTRUMENTO PARA MEDIR DESEMPEÑO LABORAL (50)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al desempeño laboral. Le agradecemos nos responda su opinión marcando con un (x) en la que considere expresa mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala ya que todas son opiniones. Contesta según la siempre escala:

Nunca 1; Casi nunca 2; Algunas veces 3; Casi Siempre 4; Siempre 5

DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA	1	2	3	4	5
1. ¿Soy un profesional competente y capaz de ofrecer soluciones?					
2. ¿Ejecuto con precisión las acciones que me corresponden?					
3. ¿Desarrollo estrategias de mejora continua en mi área?					
4. ¿Establezco pautas de acción para resolver los problemas que me presentan?					
5. ¿Analizo de manera adecuada los problemas que se me presentan en el trabajo, para darles solución?					
DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6. ¿Tiendo a apoyar el trabajo de mis compañeros?					
7. ¿Suelo comprometerme en el desarrollo de mis funciones Profesionales?					
8. ¿Facilito las buenas relaciones con mis compañeros?					
9. ¿Demuestro disposición cuando se trata de trabajar en equipo para ejecutar alguna función en el área?					
10. ¿Estoy comprometido con el desarrollo de todo el equipo?					
DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11. ¿Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo?					
12. ¿Doy soluciones creativas a los problemas?					
13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					

14. ¿Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías?					
15. ¿Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes?					
DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16. ¿Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo?					
17. ¿Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes?					
18. ¿Resuelvo problemas con los recursos disponibles?					
19. ¿Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución?					
20. ¿Usted considera que las capacidades de los profesionales de la salud con correspondiente al cumplimiento de los objetivos institucionales?					

Anexo 3: Formato de consentimiento informado para participar del proyecto de investigación.

El vigente documento contiene toda la información necesaria para poder decidir si usted es participe o no del proyecto de investigación titulado “HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA EN EL HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO, LIMA, 2025”, además usted debe de comprender cual es el propósito de este estudio, caso contrario podría comunicarse con el investigador por vía telefónica o correo electrónico que figura en este documento hasta que sus dudas sean resueltas.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Nombre del investigador principal: Lic. Enf. Martha Alessandra Andrade Cano

Título del proyecto: Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en el Hospital San Juan de Lurigancho, Lima, 2025.

Propósito del estudio: Determinar la relación existente entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de Enfermería.

Participantes: Profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho.

Participación: Si

Participación voluntaria: Si

Beneficios por participar: Ninguna

Inconvenientes y riesgos: Ninguna

Costo por participar: Ninguno

Remuneración por participar: Ninguno

Confidencialidad: Si

Consultas posteriores: Si

Contacto con el investigador: celular 980722473. Email: m.alessandra1ac@gmail.com

Declaración de consentimiento:

Yo afirmo que he leído y entendido la información brindada, así como ser consciente del propósito del proyecto de investigación, y aceptar la confidencialidad de mis datos personales. Por ello, doy mi consentimiento voluntario para ser partícipe de este estudio, aceptando mi participación:

Apellidos y Nombres completos: _____

N° D.N.I: _____

● 25% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 22% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 23% Base de datos de trabajos entregados
- 4% 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	6%
2	uwiener on 2024-01-09 Submitted works	2%
3	uwiener on 2023-11-09 Submitted works	2%
4	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	2%
5	hdl.handle.net Internet	1%
6	uwiener on 2023-10-12 Submitted works	1%
7	Roberto Godínez López, Nataliya Barbera Alvarado, Dorkys Coromoto ... Crossref	<1%
8	uwiener on 2023-10-15 Submitted works	<1%