



Universidad  
Norbert Wiener

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**  
**PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**  
**SEGUNDA ESPECIALIDAD EN GESTIÓN DE SERVICIOS**  
**DE SALUD Y ENFERMERÍA**

**Trabajo Académico**

Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería  
de un hospital de Chancay - Huaral 2025

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

**Presentado por:**

**Autora:** Melgarejo Solis, Giannina Lissette


**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-8673-9145>

**Asesor:** Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

**Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

**Lima – Perú**

**2026**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

Yo, Melgarejo Solis, Giannina Lissette, Egresada de la Facultad de Ciencias de la Salud, Programa Académico de Enfermería, Segunda Especialidad en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Privada Norbert Wiener; declaro que el trabajo académico titulado “Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital de Chancay - Huaral 2025”, Asesorado por el Docente Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio, DNI N° 09542548, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>, tiene un índice de similitud de 33 (Treinta y tres) %, con código oid:14912:580428375, 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(a)  
 Melgarejo Solis Giannina Lissette  
 DNI N° 42408567



.....  
 Firma  
 Marcos Antonio Montoro Valdivia  
 DNI: 09542548

Lima, 19/04/2026

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01

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 resultado muestra que la similitud general presenta un 13% excedente y la primera fuente primaria presenta 10% excedente del porcentaje permitido.

Este excedente corresponde a aspectos metodológicos que se centran mayormente en los problemas, objetivos, hipótesis general y específicos, matriz de operacionalización, subtítulos del capítulo de metodología, cronograma de actividades, presupuesto y los anexos como son: la matriz de consistencia, los instrumentos y el formato de consentimiento informado.

## **DEDICATORIA**

A Bertha y Alfonso, mis padres por su amor incondicional.

A mi hijo Giuseppe y a mi bb por ser mi motor y motivo.

A mis hermanos por su compañía y los gratos momentos compartidos.

A mis maestras JD y LR por inculcarme el amor a la investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por abrirme muchas puertas y darme oportunidades.

A mi asesora Mg. Pretell Aguilar, Rosa por su aporte científico para culminar este proyecto.

A la Mg. Rubí Palomino y Lic. Jenny Rojas, docentes de la Universidad Wiener por su apoyo en obtener la especialidad en gestión.

**Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio**

**Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>**

**JURADO**

**Presidente** : Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban  
**Secretario** : Mg. Barreda Paredes, Ruby Ines  
**Vocal** : Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado

**ÍNDICE**

	<b>Pág.</b>
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
<b>1. EL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	6

1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6
1.5.3. Población o unidad de análisis	6
<b>2. MARCO TEÓRICO</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
<b>3. METODOLOGÍA</b>	<b>17</b>
3.1. Método de la investigación	17
3.2. Enfoque de la investigación	17
3.3. Tipo de investigación	17
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	18
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.7.1. Técnica	23

3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	24
3.7.4. Confiabilidad	25
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	25
3.9. Aspectos éticos	26
<b>4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS</b>	<b>27</b>
4.1. Cronograma de actividades	27
4.2. Presupuesto	28
<b>5. REFERENCIAS</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>39</b>
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos	43
Anexo 3: Consentimiento informado	47
Anexo 4: Informe de originalidad	49

## RESUMEN

**Introducción:** El profesional de enfermería es crucial no solo en el cuidado directo, sino también en la gestión y liderazgo. En este contexto, las habilidades gerenciales son esenciales para optimizar el uso de recursos, garantizar el desempeño laboral, mejorar la calidad del cuidado, fomentar el trabajo en equipo y alcanzar metas institucionales, que generen impacto en la gestión y las políticas de salud.

**Objetivo:** “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería”.

**Metodología:** El tipo de investigación será aplicada, diseño observacional, descriptivo, correlacional, prospectivo y transversal. La población estará constituida por 145 profesionales de enfermería del Hospital de Chancay y la muestra de 105 enfermeros, que cumplen con criterios preestablecidos. Para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta, y para obtener los datos el instrumento tipo escala de Likert, uno para la variable “habilidades gerenciales” adaptado por Sánchez, validado por juez experto y un Alpha de Crombach de 0.89 y para la variable “desempeño laboral” adaptado por Castillo, validado por expertos y la prueba Aiken de 0.98 y con una confiabilidad de 0.85. El procesamiento y análisis de datos se realizará mediante el análisis estadístico y la aplicación de pruebas estadísticas de Correlación de Spearman y Chi Cuadrado para medir la relación entre ambas variables. Se cumplen con principios éticos para fines del estudio

**Palabras claves:** “Habilidades Gerenciales”, “Desempeño Laboral”, “Profesional de Enfermería”.

## ABSTRACT

**Introduction:** Nursing professionals play a crucial role not only in direct care, but also in management and leadership. In this context, managerial skills are essential for optimizing the use of resources, ensuring job performance, improving the quality of care, promoting teamwork, and achieving institutional goals that have an impact on health management and policies.

**Objective:** “To determine the relationship between management skills and the job performance of nursing professionals”.

**Methods:** The type of research will be applied, observational, descriptive, correlational, prospective, and cross-sectional. The population will consist of 145 nursing professionals from the Chancay Hospital and a sample of 105 nurses who meet pre-established criteria. Data will be collected using a survey technique, and a Likert scale instrument will be used to obtain the data, one for the variable “management skills” adapted by Sánchez (50), validated by an expert judge and a Cronbach's Alpha of 0.89, and for the variable “job performance” adapted by Castillo (52), validated by experts and the Aiken test of 0.98 and with a reliability of 0.85. Data processing and analysis will be carried out using statistical analysis and the application of Spearman's correlation and Chi-square statistical tests to measure the relationship between the two variables. Ethical principles are complied with for the purposes of the study.

**Keywords:** “Management Skills,” “Job Performance,” “Nursing Professional”

## **1. EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en el 2022, proyecta que para el año 2030 existirá un déficit de profesionales de la salud, afectando a los países en vías de desarrollo y bajos ingresos, debido a que presentan problemas en relación al crecimiento económico, inversión en capacitación, migración al extranjero, desempleo, restricción presupuestal, y desempeño laboral (1), ello implica que la proporción del personal frente al crecimiento de la población es insuficiente.

En el 2024, la Organización Panamericana de Salud (OPS) destaca que en el continente americano existen 7 millones de enfermeros, quienes constituyen la base primordial de la atención sanitaria. Sin embargo, un 43% de las naciones señala que tienen un déficit de 30 enfermeros por cada 10.000 personas (2), siendo necesario cubrir la brecha de desigualdad y garantizar la cobertura de servicios encaminados a cumplir las metas de la ODS para el 2030 (3).

En este marco, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza que los profesionales de enfermería enfrentan entornos laborales desfavorables lo cual se relacionan con remuneración insuficiente, jornada laboral extensas y exigentes, falta de seguridad en el trabajo, poca supervisión de la gestión de enfermería, que contribuyen a un inadecuado desempeño de sus funciones (4), siendo fundamental brindar y garantizar condiciones seguras y saludables, para su óptimo desempeño laboral, mayor productividad y satisfacción del usuario.

Los enfermeros representan cerca de la mitad de la fuerza laboral en el sector salud, siendo fundamental destinar recursos en enfermería como una estrategia que permita alcanzar una mayor cobertura de salud, esto se debe a que son clave para optimizar los servicios

sanitarios, elevar la calidad de vida, fomentar el desarrollo de la economía, disminuir la pobreza y promover la equidad de género y contribuir a la paz y prosperidad (5), por ello es importante generar políticas de liderazgo y empoderamiento, mejorar sus condiciones laborales y promover su rol en la sociedad(6).

En el Perú, existen 111 671 enfermeros (7), de las cuales casi el 95% cuentan con registro y son miembros de la orden del Colegio de Enfermeros del Perú (8) poseen competencias profesionales y centran su cuidado a la persona, familia y comunidad, y son la parte principal de las organizaciones competitivas en salud, siendo fundamental que adquieran y desarrollen habilidades gerenciales, para su perfeccionamiento, enfocada a mejorar la calidad de atención, el uso eficiente de recursos y el cumplimiento de objetivos institucionales (9).

Las habilidades gerenciales permiten a la enfermera liderar una organización, mejorar la utilización de recurso humano-tecnológico y optimizar el resultado, que incluyen elementos como el liderazgo, la interacción y el trabajo en equipo, por tanto, generan un impacto positivo en el desempeño laboral, en el fortalecimiento de la gestión, la colaboración efectiva, disminución de conflictos, mejora de la comunicación y por ende en la calidad del cuidado (10).

Sin embargo, en la praxis laboral, aún existen deficiencias en las enfermeras y enfermeros en la adquisición de habilidades de gestión y pensamiento crítico, lo que complica una adecuada administración en el sector salud (11), lo que limita el desarrollo de prácticas y entornos saludables, perjudican de forma negativa los resultados organizacionales (12) y el desempeño laboral en sus funciones, siendo primordial potenciar el liderazgo y el trabajo en equipo para crear un entorno innovador (13).

En cuanto al desempeño laboral es un componente esencial en la prestación de servicios de salud, que se define por la capacidad que tiene el enfermero para optimizar el uso de recursos

y alcanzar las metas de la institución (14), por ello es fundamental brindar condiciones laborales adecuadas, preparación continua, crecimiento profesional, seguridad en el trabajo y reconocimiento. Esto da lugar a una mayor sostenibilidad en los sistemas de salud, siendo relevante diseñar políticas de mejora continua, asegurar el uso de recursos y ofrecer la igualdad en las oportunidades.

En este sentido, en el Hospital de Chancay, existen inconvenientes en la atención que brindan las enfermeras a los usuarios, quienes evidencian quejas en los diversos servicios. Al interactuar con el profesional refiere que existen una inadecuada gestión en enfermería, ausencia de liderazgo, limitada comunicación entre colegas, jefes y supervisoras, poca resolución de conflictos y/o dificultades, mala distribución del personal a cargo, poco personal en las áreas, carencia de empatía, falta de comprensión y tolerancia, lo cual interfiere en su adecuado desempeño, y en la calidad de atención.

Por lo anteriormente expuesto, es importante realizar el estudio sobre la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras en un Hospital de Chancay, que facilitará la detección de áreas potenciales de fortalecimiento, con la finalidad de implementar estrategias encaminadas a optimizar las habilidades gerenciales de las enfermeras, a través de talleres sobre liderazgo, inteligencia emocional, comunicación asertiva, resolución de conflictos, resiliencia y el uso de recursos tecnológicos, que generen un efecto positivo en su desempeño laboral, en su quehacer profesional y en la organización.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral, 2025?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?

## **1.3. Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

Identificar la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Identificar la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Identificar la relación que existe entre las habilidades gerenciales según la dimensión humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1 Teórica**

En cuanto a las habilidades gerenciales se sustentan en la teoría de Robert Katz, quien propone que el gerente debe desarrollar 3 habilidades básicas: cognitiva, actitudinal y técnica, las cuales deben interrelacionarse para ejercer un buen liderazgo

y obtener resultados eficaces. Por otro lado, el desempeño laboral se fundamenta en la Teoría de Idalberto Chiavenato, en la que se señala que son las acciones y comportamientos de los trabajadores para cumplir sus funciones y lograr las metas de la organización, por lo tanto, repercute en el éxito empresarial.

#### **1.4.2 Metodológica**

La investigación permitirá a los profesionales de enfermería, recopilar datos de suma importancia desarrollar intervenciones enfocadas al desarrollo de sus habilidades gerenciales para lograr metas trazadas. El estudio hace uso de técnicas e instrumentos validados que garantizan el resultado óptimo de los hallazgos. Así mismo, es relevante porque al realizar la relación de las variables nos abre un campo de conocimiento que servirá de base a próximas investigaciones, al avance científico y a la mejora de la gestión.

#### **1.4.3 Práctica**

El estudio de la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras, permitirá analizar y sustentar lo importante de desarrollar estrategias de gestión orientadas a fortalecer las habilidades técnicas, humanas y cognitivas, esenciales para un adecuado desempeño en el ámbito laboral y que repercutan en la calidad del cuidado del paciente, en la gestión eficiente del enfermero y en el logro de indicadores Institucionales. En cuanto a las estrategias, las enfermeras deben desarrollar un alto liderazgo y gestión, mediante capacitaciones continuas y con el respaldo de líderes por grupos de profesionales de enfermería, lo que favorece una supervisión más eficiente, también se debe delegar funciones y trabajar en equipo, gestionar los tiempos y priorizar problemas e ideas de mejora de sus servicios, mejorar la empatía ,

comunicación fluida y adecuadas relaciones interpersonales, estimular el pensamiento crítico e investigador, con la finalidad de optimizar el desempeño laboral de enfermería.

## **1.5 Delimitación de la investigación**

### **1.5.1. Temporal**

Se ejecutará en el periodo de octubre del 2025 a noviembre del 2026.

### **1.5.2. Espacial:**

Se realizará en el Hospital de Chancay, Nivel II-2, del MINSA sito en avenida Sucre s/n de la ciudad de Chancay, Provincia Huaral, Departamento de Lima.

### **1.5.3 Población o unidad de análisis.**

La población está formada por 145 enfermeras.

## 2. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1 A nivel internacional

Castillo (15) en su investigación del año 2023 en Ecuador tuvo como objetivo: “determinar la incidencia de las competencias gerenciales con el desempeño laboral del personal de salud”. Metodología: Estudio cuantitativo, de diseño descriptivo, corte transversal, correlacional. La población formada por 106 personales, método la encuesta y técnica el cuestionario. Resultados: el 58.1% señala un nivel alto de habilidades gerenciales, y el 94.3% considera que el desempeño es regular. Conclusiones: existe poca relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, por ello es fundamental aplicar mejoras en la gestión.

Álvarez (16) en el año 2022 en Buenos Aires- Argentina tuvo como objetivo su estudio: “analizar la relación entre el entorno de práctica de enfermería y el desempeño laboral”. Metodología: Estudio cuantitativo, de diseño descriptivo, correlacional, con una muestra de 53 enfermeros, el método la encuesta y la técnica el cuestionario. Resultados: con una media de 3 puntos el entorno de practica de enfermería con liderazgo es favorable, y con 53.8 puntos consideran un buen desempeño laboral. Conclusiones: El entorno de práctica de enfermería y el desempeño laboral se relacionan, y se afectan por la capacidad de liderazgo y el apoyo de gestores, siendo prioritario fortalecer el entorno de trabajo de las enfermeras y de sus lideres.

Elmohmady et al. (17) en su investigación del año 2020 en Egipto tuvo como objetivo: “evaluar la contribución de las habilidades no técnicas en la eficiencia del desempeño del enfermero”. Metodología: Estudio cuantitativo, diseño descriptivo, correlacional, en una población de 200 enfermeros de cuidados intensivos, el método la encuesta y la técnica el cuestionario. Resultados: el 63% de enfermeras están satisfechas con el desempeño de las habilidades no técnicas (toma de decisiones, trabajo en equipo y liderazgo). Conclusiones:

Existe relación entre las habilidades no técnicas y el desempeño del enfermero, se recomienda establecer políticas de mejora y estándares para fortalecer las habilidades técnicas y no técnicas.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Ávila (18) en el año 2024 en Lima, tuvo como objetivo de investigación: “determinar la relación entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería”. Metodología: Estudio descriptivo, correlacional, la población fueron 79 enfermeras de emergencia, método la encuesta y técnica el cuestionario. Resultados: el 74.7% indicaron las habilidades gerenciales buenas, y el 100% consideran que el desempeño es muy bueno. Conclusiones: existe relación fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, por ello es relevante fortalecer y establecer estrategias de mejora que faciliten una gestión eficiente.

Espinoza (19) en su estudio del año 2024 en Lima, tuvo como objetivo: “determinar las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería”. En cuanto a la Metodología: Investigación cuantitativa, diseño descriptivo, correlacional, con una población de 230 enfermeras, método la encuesta y técnica el cuestionario. Resultados: el 86.21% de enfermeras tienen adecuadas habilidades gerenciales, y el 95.8% eficiente. Conclusiones: existe una relación positiva entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, por tanto, se requiere su mejora, para optimizar la calidad del servicio.

López (20) en el año 2023 en Lima, tuvo como objetivo: “conocer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería”. Metodología: Estudio descriptivo, correlacional, participaron una población de 128 enfermeras de emergencia, método la encuesta y técnica el cuestionario tipo Likert. Resultados: el 60.9%

del profesional de enfermería indicaron de malo a regular las habilidades gerenciales, y el 65.6% señala que el desempeño es muy bueno. Conclusiones: existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, por ello se necesita enriquecer los procesos de mejora que permitan lograr las metas en la Institución.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Variable 1: Habilidades Gerenciales**

#### **Concepto de Habilidades Gerenciales**

Las habilidades gerenciales son los conocimientos, capacidades y destrezas que tiene que desarrollar el líder para dirigir un grupo humano y la organización, que le permite asumir desafíos del entorno organizacional, optimizar recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos, gestionar el talento humano, la innovación y creatividad, tomar decisiones estratégicas, fortalecer el liderazgo, para un buen desempeño laboral, y responder a las exigencias de la sociedad y del mundo cambiante (21).

El desarrollo de las habilidades gerenciales son un vehículo a través del cual la estrategia y la práctica de herramientas administrativas llegan a obtener los resultados organizacionales, que permiten el éxito de una organización en torno a una mayor producción que responda al mundo empresarial competitivo, con eficiencia y eficacia operativa, con manejo adecuado de recursos y/o costos y con alto rendimiento (22).

En este sentido, las habilidades de gerencia, se ven influenciadas por el contexto social, la tecnología y economía, por tanto, para ser un buen gerente, requiere el desarrollo de liderazgo, manejo eficiente de recursos, adecuada interacción entre los miembros y legitimidad en la prestación del servicio, que se enfocan a una excelente gestión pública y la satisfacción del cliente (23).

## **Teoría de las Habilidades Gerenciales**

El enfoque administrativo de Katz ha sido determinante en la formación y desarrollo del liderazgo, y sostiene que el líder debe desarrollar habilidades a nivel conceptual, técnico y humano, para un buen desempeño laboral con eficiencia y debe desarrollar estrategias que favorezcan la obtención de los objetivos en la Institución. La importancia de dichas capacidades varía con el nivel jerárquico que ocupa el líder, es decir si ocupa un lugar bajo requiere habilidades técnicas y si ocupa un lugar alto requiere mayores habilidades conceptuales (24).

Las habilidades gerenciales de Whetten y Cameron son aquellas capacidades que los gerentes desarrollan, de forma constante, para dirigir una organización, que requiere esfuerzo y aprendizaje continuo y se agrupan en técnica, interpersonal, conceptual y de autogestión, las que actúan como determinantes en el éxito personal y el crecimiento de la empresa, debido a que dirigen el comportamiento y capacidad del talento humano para gestionar un grupo de trabajo o una empresa con resultados efectivos. Un gerente eficaz se caracteriza por el saber hacer, el querer hacer y el poder hacer, dentro de la organización para adaptarse a los cambios y dar sostenibilidad a largo plazo (25).

La teoría de Chiavenato se basa en Katz quien plantea que los gerentes y líderes, deben desarrollar y poseer habilidades gerenciales, que son un conjunto de conocimientos, técnicas y relaciones humanas, que deben estar interrelacionadas y equilibradas, para realizar funciones administrativas y de liderazgo, que permiten lograr un buen desempeño según las metas trazadas, en el plan estratégico, ello demanda que la organización, invierta en programas de capacitación e incentivos de sus trabajadores (26).

Las habilidades gerenciales de Bateman y Snell, se basan de tres áreas básicas técnicas, interpersonales y conceptuales, que permiten al gerente actuar con liderazgo y eficiencia en

un entorno competitivo, facilita la transición de puestos en el trabajo, el manejo de equipos de trabajo, la mejora del clima organizacional y su repercusión en el éxito profesional, encaminados a alcanzar un buen desempeño laboral, que favorezcan el logro de metas para el empoderamiento empresarial (27).

### **Dimensiones de las Habilidades Gerenciales:**

#### **Dimensión 1: Habilidad técnica**

Son el conglomerado de conocimiento y la experticia del gerente y/o líder para llevar a cabo procesos específicos del cargo que desempeña, que se obtienen en la formación académica, la experiencia laboral y en el trayecto de la vida profesional. Las habilidades técnicas mejoran la eficiencia operativa, el proceso de decisiones, la innovación y los sistemas de mejora, fomentan la confianza del equipo y el liderazgo. Por ello, se requiere preparación, monitoreo y vigilancia que permitan la evaluación constante, no incisiva y el planteamiento de propuestas de mejora continua para cumplir con estándares (28).

#### **Dimensión 2: Habilidad conceptual**

Se refieren a la capacidad de generar ideas, la comprensión de vínculos abstractos para construir enfoques, planificar estratégicamente, fomentar la innovación y creatividad, gestionar la complejidad de los problemas, organizar y estructurar procesos, ejercer el buen juicio y resolver situaciones. Es relevante porque facilita una visión integral de la organización, y favorece la adopción de decisiones estratégicas, la resolución de conflictos, adaptación al entorno cambiante, y liderazgo visionario. En tanto las habilidades conceptuales permiten a los gerentes desarrollar su capacidad cognitiva y liderazgo, para ser visionarios y estratégicos en la organización (29).

### **Dimensión 3: Habilidad humana**

Es la capacidad que tiene el gerente de liderar con empatía, valores y ética a un equipo para lograr las metas de la organización, promoviendo la cooperación entre los integrantes y resolver situaciones conflictivas, con estrategias efectivas que incrementen la utilización de recursos necesarios para proporcionar un servicio de calidad. Su importancia se basa en fomentar la comunicación eficaz, mejorar la clima organizacional, promover el trabajo en equipo, resolver conflictos, impulsar el liderazgo y la productividad. También permite solucionar problemas en el equipo, en busca del beneficio común, para mantener un adecuado clima laboral, y cuidar el potencial humano que es valioso, el cual debe ser respetado y motivado para la mejora de su desempeño (30).

### **Teoría de enfermería**

La Teoría del Logro de Metas de Imogene King se sustenta en la interacción entre la enfermera y la organización como un sistema abierto que se orienta a establecer y alcanzar objetivos mutuos, mediante la comunicación, la percepción y la transacción para lograr resultados de salud, integrando los sistemas personal, interpersonal y social para mejorar las habilidades gerenciales de las enfermeras como el ser líder, el trabajo en equipo, la gestión de recursos humanos necesarias para el proceso administrativo, e influyen directamente en el desempeño laboral, en el logro de los objetivos organizacionales, y la mejora de la calidad de la atención al paciente, cabe mencionar que tiene su limitante si la organización es poco interactiva (31).

## **2.2.2. Variable2: Desempeño Laboral**

### **Concepto de Desempeño Laboral**

Son aquellas acciones o comportamiento, que realiza el trabajador al efectuar sus funciones y tareas según su cargo y que son relevantes para alcanzar las metas de la organización, que responden a exigencias técnicas, productivas y de servicio, que pueden ser medidas en base a las competencias (32).

Es una herramienta básica que se orienta a la efectividad y al éxito de las organizaciones, mediante la realización de las tareas que realizan los trabajadores, los comportamientos contraproducentes y el desempeño contextual que se centran en lograr resultados óptimos de las organizaciones, mejorar los procesos de forma permanente y producir mayor competitividad (33).

Es un sistema integrado que permite realizar actividades de manera efectiva, y se centra hacia el éxito de la empresa por medio de actividades que ejercen valor para la organización. Por ello, se requiere el gestionar las emociones del trabajador para una adecuada relación entre pares, para obtener un buen desempeño con eficiencia para lograr las metas que se espera en el puesto (34).

### **Teoría de Desempeño Laboral**

El modelo de Campbell posibilita la evaluación del desempeño laboral considerando los comportamientos en las dimensiones cognitiva, psicomotora e interpersonal del individuo, integrando el desarrollo de habilidades orientadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales. Se dispone de ocho elementos básicos: dominio de tareas, habilidades en

tareas no estipuladas, comunicación oral y escrita, disciplina, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, administración y demostración del esfuerzo (35).

Para Chiavenato, el desempeño constituye un proceso integral mediante el cual los trabajadores ejecutan actividades y patrones de comportamiento dentro de la organización, orientados al logro de los resultados y metas establecidos de la institución. En ese sentido, las organizaciones deben promover que sus trabajadores se esfuercen en el logro de metas bajo control, seguimiento, evaluación y remuneración, sin embargo, el desempeño se relaciona con la motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación y desarrollo personal, estos factores ayudan a que los trabajadores se sientan satisfechos con su trabajo (36).

En cuanto a Koopmans, el desempeño laboral es la base primordial para el desarrollo de la organización y que se asocia con los comportamientos y actitudes de las personas que se dirigen al logro de objetivos planteados, en tres áreas, el desempeño de las tareas, en cuanto a las actividades que realiza el trabajador dentro de la organización; el desempeño contextual que muestra las actitudes del personal frente a situaciones ocasionales, y los comportamientos contraproducentes que explican algunas conductas de reacción negativa para la empresa (37).

## **Dimensiones del Desempeño Laboral**

### **Dimensión 1: Motivación**

La motivación es fundamental en el ámbito laboral y personal, porque impulsa en las personas el logro de las metas institucionales, por ello es importante que la organización motive y reconozca al personal de forma continua ya que conlleva a la satisfacción laboral del trabajador y a aumentar el nivel de calidad de atención que se oferta en las instituciones laborales (38).

## **Dimensión 2: Responsabilidad**

La responsabilidad es un valor, una cualidad y fortaleza personal que permite cumplir con los objetivos, tareas y compromisos de las entidades, de forma positiva y con gran satisfacción, en periodos programados, con fines en común (39).

## **Dimensión 3: Liderazgo y trabajo en equipo**

Son las cualidades del líder de dirigir, motivar, conducir al equipo de trabajo bajo su responsabilidad con la finalidad de cumplir los objetivos y metas de la Institución. Una de las estrategias de liderazgo es el trabajo en equipo que se define como un proceso formado por un conjunto de personas que aportan conocimientos, habilidades, y tiempo, que trabajan de forma coordinada e interdependiente para cumplir una meta institucional de forma satisfactoria (40).

## **Dimensión 4: Formación y desarrollo personal**

Son el conjunto de habilidades adquiridas por los trabajadores mediante los procesos de capacitación que permiten mejorar las competencias profesionales y personales, para el desempeño de funciones, en sus áreas respectivas, para el crecimiento de la empresa, siendo importante su monitoreo y evaluación para el cumplimiento de los objetivos organizacionales y el establecer políticas de formación profesional (41).

## **Teoría de enfermería**

Hildegard Peplau, con su Teoría de las Relaciones Interpersonales, describe un proceso terapéutico clave en enfermería, que se enfoca en la interacción enfermera-organización a través de las fases de orientación, reconocimiento, aprovechamiento y cierre, Esta teoría es fundamental en la gestión de enfermería, impulsa el liderazgo, la comunicación, el desarrollo personal y la gestión del capital humano, para optimizar el desempeño laboral, la mejora de la

prestación del servicio, la resolución de conflictos y a la obtención de metas institucionales enfocándose en el crecimiento personal y profesional (42).

### **2.3. Formulación de hipótesis**

#### **2.3.1 Hipótesis general**

Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral, 2025.

Ho. No existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral, 2025.

#### **2.3.2 Hipótesis específicas**

Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión conceptual y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión técnica y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión humana y el desempeño laboral del profesional de enfermería.

### **3. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Método de la investigación**

Se emplea el método hipotético deductivo mediante el cual se parte de una hipótesis, para buscar su verificación o refutación, que permite obtener las conclusiones para ser validados con los hechos, y obtener información cuantificable, con veracidad y objetividad, sin error (43).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

Enfoque cuantitativo porque busca medir y cuantificar las variables de la investigación, es decir se recolectan datos, se comprueba las hipótesis, mediante el uso de pruebas estadísticas, que le dan precisión y objetividad. Por tanto, al obtener resultados, le permiten establecer conclusiones y generalizaciones (44).

#### **3.3. Tipo de investigación**

El tipo de investigación será aplicada ya que constituyen trabajos originales que producen conocimientos con propósito prácticos, para solucionar problemas específicos concretos en diversos contextos, a corto plazo y con grandes contribuciones a la sociedad (45).

#### **3.4 Diseño de investigación**

Es observacional porque el investigador solo se limita a observar y registrar sin intervenir en las variables en estudio (46).

Es descriptivo ya que describe las características del fenómeno de estudio con criterios pre establecidos, que deben ser organizados para ser contrastados con la teoría (47).

Es correlacional porque analiza la relación que establecen las dos variables de estudio en un ámbito determinado y utiliza pruebas estadísticas que permiten establecer las asociaciones (48).

Es Prospectivo ya que se proyecta a estudiar eventos a futuro, que están por suceder en un determinado grupo de estudio (49).

Es Transversal debido a que la recolecta de datos se realiza en un determinado momento, es decir, en un corte específico en el tiempo, que permite relacionar las dos variables (50).

### 3.5 Población, muestra y muestreo

**Población:** Participaran 145 enfermeros que laboran en el Hospital de Chancay.

**Muestra:** Integrada por 105 enfermeros asistenciales, que son un extracto de la población, y es posible su elección, los cuales se ajustan a criterios específicos del estudio. Se obtuvo empleando la fórmula:

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n= Tamaño de la muestra

Z= Nivel de confianza 1.96 (95%)

p= Probabilidad de éxito (0.5)

N = Tamaño de la población

e= Error estimado = 0.05

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

$$n = \frac{(z^2 \times N \times p \times q)}{e^2 \times (N - 1) + Z^2 \times (p)(q)}$$

$$n = \frac{(1.96^2 \times 131 \times (0.5) \times (0.5))}{(0.05)^2 \times (131 - 1) + 1.96^2 \times (0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{(1.96^2 \times 131 \times (0.5)^2)}{0.05^2 \times (130) + 1.96^2 \times (0.5)^2}$$

$$n = 105$$

**Muestreo:** Mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple.

**Criterios de inclusión.**

Profesionales de Enfermería nombrado, contratado y terceros.

Enfermeros que laboran por un año como mínimo en el Hospital de Chancay.

Que acepten voluntariamente participar del estudio previa firma del consentimiento informado.

**Criterios de exclusión.**

Profesionales de Enfermería que no deseen participar del estudio.

Que laboren por menos de un año en el Hospital de Chancay.



<b>Variable</b>	<b>Definición conceptual</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Escala valorativa (Niveles o rangos)</b>
Desempeño laboral	Es el resultado de las capacidades y comportamientos realizados por el trabajador para cumplir las funciones y tareas asignadas según el cargo laboral que ocupe en la empresa de modo eficiente, eficaz y efectivo, que impulsen el crecimiento de la organización mediante el logro de metas propuestas y la evaluación de resultados enfocados al éxito (53).	Es el resultado de las capacidades y comportamientos realizados por los profesionales de enfermería del Hospital de Chancay para cumplir sus funciones y tareas asignadas en su cargo laboral; el cual será medido a través de un instrumento que evalúe las dimensiones en motivación, responsabilidad, liderazgo y trabajo en equipo, formación personal (54).	Motivación  Responsabilidad  Liderazgo y trabajo en equipo	-Innovación y creatividad -Logro de tareas -Promueve el desempeño  -Puntualidad -Iniciativa -Trabajo metódico  -Respeto al equipo de trabajo -Resuelve conflictos -Disposición para el cambio	Ordinal	Desempeño laboral Bajo 28 – 55  Desempeño laboral Medio 56- 83  Desempeño laboral Alto 84 – 112

			Formación y desarrollo personal	-Promueve las capacitaciones -Enfoque a la preparación profesional -Desarrollo personal		
--	--	--	---------------------------------	---	--	--

### 3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### 3.7.1. Técnicas

**Variable 1:** Para medir las “Habilidades Gerenciales”, se utilizará la encuesta.

La técnica de recopilación de datos que se utilizará será la encuesta, que permite recolectar datos mediante el uso de preguntas formuladas que son aplicadas a la muestra, con el propósito de analizar los datos para inspeccionar, examinar, definir y esclarecer una serie de características (actitudes, comportamientos, opiniones) de la población (55).

**Variable 2:** Para medir el “Desempeño Laboral” se utilizará la encuesta

#### 3.7.2. Descripción de instrumentos.

##### **Instrumento de la variable Habilidades Gerenciales**

El instrumento que se utilizará fue diseñado por Reyes en base a la Teoría de Robbins en el año 2018, modificado por Sánchez (52), Perú 2023.

Consta de un total de 20 ítems, distribuido en 3 dimensiones: “Conceptuales” con 06 ítems (1-6), “Técnicas” con 04 ítems (7-10) y “Humanas” con 10 ítems (11-20).

La puntuación que se utilizará según la escala de Likert es: Nunca (1 puntos), Casi Nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi Siempre (4 puntos), Siempre (5 puntos).

Para la categorización de la variable, se utilizará la siguiente escala:

- Habilidad gerencial Malo de 20 – 46
- Habilidad gerencial Regular de 47 – 73
- Habilidad gerencial Bueno de 74 – 100

### **Instrumento de la variable Desempeño Laboral**

Se toma de referencia el instrumento diseñado por Machacuay y Vera en el año 2020, modificado por Castillo (54), Perú 2023.

Está constituida por un total de 28 ítems, distribuido en 4 dimensiones: “Motivación” con 07 ítems (1-7), “Responsabilidad” con 07 ítems (8-15), “Liderazgo y trabajo en equipo” con 07 ítems (16-23) y “Formación y desarrollo personal” con 04 ítems (24-28).

La escala de Likert tendrá una puntuación: Nunca (1 puntos), A veces (2 puntos), Casi Siempre (3 puntos), Siempre (4 puntos).

La escala que permite categorizar la variable:

- Desempeño laboral Bajo de 28 – 55
- Desempeño laboral Medio de 56- 83
- Desempeño laboral Alto de 84 – 112

### **3.7.3. Validación**

### **Instrumento de la variable Habilidades Gerenciales**

El instrumento fue validado a través del juicio de 05 expertos: (03 Magister en enfermería, 01 Magister en Servicios de Salud, 01 Magister en ciencias de la enfermería), en base a los criterios de validez de contenido, y se obtuvo una excelente validez, por ello el instrumento puede ser aplicable (52).

### **Instrumento de la variable Desempeño Laboral**

La validación se realizó a través del juicio de cuatro expertos: (01 Magister en enfermería, 01 Magister en gestión de salud, 01 Magister en servicios de salud y 01 Magister en Salud Pública) luego se aplicó la prueba V de Aiken, donde se obtuvo una puntuación de 0.98, por lo tanto, la validez de contenido es aceptable (54).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

##### **Instrumento de la variable Habilidades gerenciales**

La confiabilidad de instrumento se realizó a través de una prueba piloto con 24 enfermeras, luego se aplicó el coeficiente de Alfa de Crombach, para medir la consistencia interna, y se alcanzó un valor de 0.89, por ello el instrumento es confiable (52).

##### **Instrumento de la variable Desempeño laboral**

Para obtener la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 15 enfermeras y se obtuvo un coeficiente de Alfa de Crombach de 0.85, por lo tanto, el instrumento tiene alta confiabilidad (54).

### **3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Para el procesamiento de la data, se debe considerar la conformidad del comité de ética de la Universidad Norbert Wiener y la autorización al director de la Institución, con la aprobación, se coordinará con el departamento de enfermería para iniciar la aplicación de los 2 instrumentos de habilidades gerenciales y desempeño laboral a los profesionales de enfermería, previo consentimiento informado por un tiempo de 25 a 30 minutos cada uno.

Luego se elaborará la Matriz de datos en Microsoft Excel, para ser procesada en el SPSS V.27.0 y aplicar la estadística descriptiva e inferencial que permitirán la comprobación de las hipótesis planteadas, con la prueba Rho de Spearman y Chi cuadrado. Posterior a ello se realizarán las tablas y/o gráficos para presentar los resultados del estudio.

### 3.9 Aspectos éticos

Se realizará en base a los principios bioéticos del Código de ética y deontología de las enfermeras peruanas (56):

**El principio de la justicia:** Los profesionales de enfermería serán tratados de forma igualitaria, sin discriminación, con respeto. La información obtenida será legítima y usada para fines del estudio.

**El principio de la autonomía:** se dispone de la libre elegibilidad de ser partícipes del estudio.

**El principio de la beneficencia:** dispondrán de la información de la finalidad de la investigación, en beneficio del gremio profesional, del Hospital y la Universidad.

**El principio de la no maleficencia:** Se resguarda el anonimato y los resultados confidenciales de cada profesional de enfermería, por tanto, no se realiza ninguna acción negligente ni se expone su actuar.

#### 4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

##### 4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2025		2026											
	OCT	NOV	DIC	ENER	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV
Identificación del problema	■													
Revisión bibliográfica		■												
Situación problemática, objetivos, justificación, limitaciones			■											
Marco teórico (Antecedentes, bases teóricas de las variables) e hipótesis				■										
Metodología (Método, enfoque, tipo y diseño de la investigación)					■									
Población, muestra y muestreo.						■								
Técnicas e instrumentos de recolección de datos (Validación y confiabilidad)						■	■	■						
Análisis de data.								■						
Aspectos bioéticos.									■					
Elaboración de los aspectos administrativos										■				
Referencias bibliográficas.											■			
Aprobación del proyecto.												■		
Sustentación del trabajo.													■	■

**LEYENDA:**

Actividades Cumplidas



Actividades por cumplir



## 4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Material académico	Impresiones	Hoja	300	0.2	600
	Anillados	Unidad	10	30.00	300
	Fotocopia	Hoja	300	0.20	60
	Textos	Unidad	10	50.00	500
Servicios	Transporte	Unidad	30	50	1500
	Refrigerios	Unidad	30	20	600
	Internet	Hora	400	2.00	800
Recursos Humanos	Estadística	Hora	6	100	600
	Redactor	Hora	4	100	400
	Asesor	Hora	4	100	400
Material de escritorio	Hojas bond	Millar	01	25.00	25
	Lapiceros/lápiz	Unidad	12	2.00	24
	Folders	Docena	05	15.00	75
	USB/ Cable	1	01	25.00	45
	Tableros	Docena	05	3.00	15

**Tabla Presupuesto Global**

<b>N°</b>	<b>ÍTEM</b>	<b>Costo (S/.)</b>
1	Recurso académico	S/ 1460
2	Servicios	S/ 2900
3	Recursos Humanos	S/ 1400
4	Material de escritorio	S/ 184
Total		S/ 6034

## 5. REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. Personal sanitario. [Internet]. 2024 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en: [https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab\\_1](https://www.who.int/es/health-topics/health-workforce#tab=tab_1)
2. Organización Panamericana de Salud. Día Internacional de las Enfermeras y los Enfermeros. [Internet]. 2024 [citado el 02 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-2024>
3. Organización Mundial de la Salud. Cobertura sanitaria universal. [Internet]. 2023 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-\(uhc\)](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/universal-health-coverage-(uhc))
4. Organización Internacional del Trabajo. Garantizar un trabajo decente para el personal de enfermería y los trabajadores domésticos, actores claves en la economía del cuidado de personas. Conferencia Internacional del Trabajo 110.<sup>a</sup> [Internet]. 2022 [citado el 09 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/conference-paper/ilc/110/garantizar-un-trabajo-decente-para-el-personal-de-enfermeria-y-los>
5. Consejo Internacional de enfermería. Día internacional de la enfermera 2024: El poder económico de los cuidados. [Internet]. 2024 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en: [https://www.icn.ch/sites/default/files/2024-05/ICN\\_IND2024\\_report\\_SP\\_A4\\_3.1\\_0.pdf](https://www.icn.ch/sites/default/files/2024-05/ICN_IND2024_report_SP_A4_3.1_0.pdf)
6. Organización Internacional del Trabajo. Salud ocupacional: los trabajadores de la salud 2022. [Internet]. 2024 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
7. Gobierno del Perú. Día de la Enfermería Peruana: una vocación de servicio y pilar de la atención médica. [Internet]. 2024 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en:

<https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/826490-dia-de-la-enfermeria-peruana-una-vocacion-de-servicio-y-pilar-de-la-atencion-medica>

8. Colegio de Enfermeros del Perú. Plan Estratégico Institucional del Colegio de enfermeros del Perú 2021 – 2025. [Internet]. 2024 [citado el 04 de enero de 2025]. Disponible en: <https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2024/03/plan-estategico-cep.pdf>
9. Sosa T., Lescano D., De García N. Maldonado D. Habilidades gerenciales del profesional de enfermería que se encuentran registradas en evidencias científicas 2010-2020. Ser, saber y hacer de enfermería. [Internet]. 2020; 2(1), 1-15. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: <https://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/451>
10. Durán S., Martínez H. Formación de talento humano y gestión de la calidad en instituciones del sector salud. Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud. [Internet]. 2020; 3(6): 2-15. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.46296/gt.v3i6.0013>
11. Arrascue I., Podestá L., Matzumura J., Gutiérrez H., Ruiz R. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Rev. Fac. Med. Hum. [Internet]. 2021: 275-282. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3715>.
12. Lizama V. Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. 593 Digital Publisher CEIT. [Internet]. 2021; 6(2), 74-94. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
13. Alsadaan N., Salameh B., Reshia F., Alruwaili R., Alruwaili M., Awad S., et al. El impacto de las conductas de los líderes de enfermería en el desempeño del personal de

- enfermería: una revisión sistemática de la literatura. *Rev. Inquiry*. [Internet]. 2023; 60: 46. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: [10.1177/00469580231178528](https://doi.org/10.1177/00469580231178528).
- 14.** Ribeiro N., Leal L., Ferreira M., Chaves L., Ignácio D., Henriques S. Toma de Decisiones Gerenciales de Enfermeros en Hospitales: creación y validación de un escenario de simulación. *Rev Lat Am Enferm*. [Internet]. 2023;31. [citado el 01 de enero de 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.6149.3768>
- 15.** Castillo I. La Incidencia de las Competencias Gerenciales en el Desempeño Laboral del Personal de Salud en el Hospital Básico Huaquillas. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Gerencia de salud]. Lima: Universidad Católica Guayaquil; 2023. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/20242>
- 16.** Álvarez L. Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral. *Rev.Sal. Cienc. Tec*. [Internet]. 2022; 2:63. [citado 17 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.56294/saludcyt202263>
- 17.** Elmohmady E., Abo R., Ramadan A., Hamdy A. Contribution of Non-Technical Skills on Nurses' Performance Efficiency of Nursing Care Process in Intensive Care Units. *Rev. Tanta Scientific Nursing Journal*. [Internet]. 2020. 19(2), 127-150. [citado el 17 de enero de 2025]. Disponible en: <https://n9.cl/urgcu>
- 18.** Ávila H. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería en un Hospital de Lima, 2024. [Tesis para optar el grado académico de maestro de Gestión de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/150738>
- 19.** Espinoza D. Habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro de Gestión de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/146175>

20. López M. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro de Gestión de salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/128869>
21. Carazas E., Zamalloa T., Aparicio M. Competencias y habilidades gerenciales en las organizaciones empresariales. Rev. Kallpay. [Internet]. 2022; 4. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://revistas.uandina.edu.pe/index.php/Kallpay/article/download/341/245>
22. Villanueva L., Vera K., Intriago D. Las habilidades gerenciales como aliado del líder para ejecutar la estrategia organizacional. Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores. 2020. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2152>
23. Sánchez M., Poveda J. Habilidades gerenciales de la actualidad. E-IDEA Journal of Business Sciences. . [Internet]. 2019; 1(1). [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>
24. Velosa M., Rubio A., Salazar J. Habilidades gerenciales no técnicas necesarias para el directivo empresarial. Revista CEA. [Internet]. 2023; 9(21), 1-24. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.22430/24223182.2549>
25. Álvarez D., Montes J., Osorio C. Habilidades gerenciales como factor de competitividad empresarial. Región Científica. [Internet]. 2023; 2(2), 2023109. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.58763/rc2023109>
26. Chiavenato, I. Introducción a la teoría general de Administración. [Internet]. 10.<sup>a</sup> ed. Ciudad de México: McGraw-Hill; 2019. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: [https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub\\_introd](https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/3678/1/dokumen.pub_introd)

uccion-a-la-teoria-general-de-la-administracion-decima-edicion-9781456269821-1456269828-9781456271824-1456271822%20%283%29.pdf

27. Barragán C., González A., Ortiz, A. Competencias gerenciales: Una visión estudiantil desde la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*. [Internet]. 2023; 2, 113-126. Disponible en: [Disponible en: https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index](https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index)
28. Silva E. Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020. 593 Digital Publisher CEIT. [Internet]. 2021; 6(2), 148-163. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>
29. Canahuire V., Canahuire A., Espinoza E. Análisis de las Habilidades Gerenciales en las Empresas Panificadoras del Cusco - Perú. REEA. Centro Latinoamericano de Estudios en Epistemología Pedagógica. [Internet]. 2021; 8 (4), 271-284. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <http://www.eumed.net/rev/reea>
30. Corpancho J., Alcalá C., Rojas E. Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022. *Regunt*, [Internet]. 2023; 2(2), 9–19. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.01>
31. Rivera F., Valencia M., Villa J., Reynaldos K., González Y. Análisis crítico de la teoría de la consecución de objetivos de Imogene King. *Rev Enferm Ref*. 2023;6(2):e29335. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.12707/RVI23.17.29335>
32. Paz F. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. *Revista en: Ciencia y Educación*. [Internet]. 2020; 1(4). [citado 30 de enero 2025]. Disponible <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>

33. Bautista R., Cienfuegos R., Aquilar J. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista De Investigación Valor Agregado*. [Internet].2020; 7(1), 54–60. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
34. Dolores E., Salazar J., Valdivia M. La motivación laboral y su relación con el desempeño laboral. Un estudio de caso. *RIDE. Rev. Iberoam. Investig.* [Internet]. 2023;13(26): e039. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.23913/ride.v13i26.1478>.
35. Zaragoza W., Pineda J., Salazar L., Silva G. Desempeño Laboral. Revisión literaria. *Commercium Plus*. [Internet].2023; 5(1), 1–12. [citado 22 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.53897/cp.v5i1.638>
36. Barboza S., Rivera R., Peralta Y. Clima organizacional y desempeño laboral en el hotel Las Vegas de la ciudad de Jaén. *Revista Científica Pakamuros*. [Internet]. 2023; 9(1). [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.37787/44emyj64>
37. Irving T., Palacios B. Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Revista de Investigación Valor Agregado*. [Internet].2021; 8(1), 86-98. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.17162/riva.v8i1.1633>
38. Bohórquez E., Pérez M., Caiche W., Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*. [Internet]. 2020; 12(3), 385-390. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
39. Cuba N., Mohamed H., Pacheco A. Responsabilidad social y rendimiento laboral en los colaboradores de los programas sociales de Lima, Perú. *Conrado*. [Internet]. 2020; 16(72), 278-285. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100278&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100278&lng=es&tlng=es).

40. Santacruz E., Morocho L., Pineda I. Influencia del liderazgo en el desempeño laboral: caso práctico de la empresa Mcduck. 593 Digital Publisher CEIT. [Internet]. 2022; 7(3), 184-196. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3.1112>
41. Delgado B., Alvarado W., Ortega M. La capacitación laboral como herramienta de mejoramiento empresarial. Boletín Redipe, [Internet]. 2021; 10(6), 305-317. [citado 30 de enero 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8116466>
42. Naranjo Y. La teoría de relaciones interpersonales de Hildegard E Peplau en Enfermería. Rev. Panorama. Cuba y Salud [Internet]. 2025;20(1 (54)). [citado 13 de enero de 2026]. Disponible en: <https://revpanorama.sld.cu/index.php/panorama/article/view/1695>
43. Blácido I., Guerra E., Reyes N., Luque O., Olortegui M. Métodos científicos y su aplicación en la investigación pedagógica. Rev. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores. [Internet]. 2022; 2(60). [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: <http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com>
44. Rojas J., Noa L., Flores W. Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. Rev. Horizonte de la Ciencia. [Internet]. 2022; 12(23), 27-47. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: DOI: <https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2022.23.1462>
45. Astro J., Gómez L., Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Rev. Tecnura

- [Internet]. 2023; 27(75), 140-174. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.14483/22487638.19171>.
- 46.** Martín A., Alonso M. Estudios observacionales analíticos. *Rev. Angiología* [Internet]. 2023; 75(6):385-390. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.20960/angiologia.00544>.
- 47.** Alban G., Arguello A., Molina N. Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Rev. Recimundo*. [Internet]. 2020; 4(3), 163-173. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: <https://doi.org/10.26820/recimundo/4>
- 48.** Gómez E. Análisis correlacional de la formación académico-profesional y cultura tributaria de los estudiantes de Marketing y Dirección de Empresas. *Revista Universidad y Sociedad*. [Internet]. 2020; 12(6), 478-483. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000600478&lng=es&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600478&lng=es&tlng=en).
- 49.** Corona L., Fonseca M. Acerca del carácter retrospectivo o prospectivo en la investigación científica. *Rev. Medisur*. [Internet]. 2021; 19(2), 338-341. [citado 22 de febrero del 2025]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1727-897X2021000200338&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2021000200338&lng=es).
- 50.** Cvetkovic A, Maguiña J., Soto A., Lama J., Correa L. Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.* [Internet]. 2021; 21(1): 179-185. [citado 25 de febrero del 2025]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- 51.** Loján J., Pinos E., Sarmiento W. Habilidades gerenciales como estrategias que inciden en las organizaciones de salud. *Rev. Polo del conocimiento*. [Internet]. 2022; 7(5): 899-912. [citado 06 de marzo del 2025]. Disponible en: DOI: 10.23857/pc.v7i5.4002

- 52.** Sánchez V. Habilidades gerenciales y desempeño laboral en enfermeros del Hospital Augusto Hernández Mendoza, Ica 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro de Gestión de salud]. Perú: Universidad Privada Norbert Wiener; 2024. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/11083>
- 53.** Retamozo N. Desempeño laboral docente desde una mirada teórica. Rev. Tecno Humanismo 4.2. [Internet]. 2024: 53-66. [citado 10 de marzo del 2025]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9862378>
- 54.** Castillo E. Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023. [Tesis para optar el grado académico de maestro de Gestión de salud]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8911>
- 55.** Medina M., Rojas R., Bustamante W. Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación. [Internet]. Perú: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú; 2023. [citado 25 de marzo del 2025]. Disponible en: <http://coralito.umar.mx:8383/jspui/handle/123456789/1539>
- 56.** Colegio de Enfermeros del Perú. Código de Ética y Deontología. [Internet].; 2009 [citado 06 de abril de 2025]. Disponible en: [https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo\\_etica\\_deontologia.pdf](https://www.cep.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/codigo_etica_deontologia.pdf).

## **ANEXOS**

### Anexo 1: Matrix de consistencia

**Título de la investigación:** “Habilidades gerenciales y el Desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral 2025”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre las Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay-Huaral, 2025?</p> <p><b>Problemas específicos</b> 1. ¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades gerenciales según la dimensión conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería? 2. ¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación que existe entre Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p><b>Objetivo específico</b> 1. Identificar la relación que existe entre las Habilidades gerenciales según la dimensión conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral, 2025.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión conceptual y el desempeño laboral del profesional de enfermería. Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión</p>	<p><b>VI: Habilidades gerenciales (HG).</b> <b>Dimensiones:</b> <b>D1:</b> Habilidad técnica. <b>D2:</b> Habilidad conceptual. <b>D3:</b> Habilidad humana.</p> <p><b>VD: Desempeño laboral (DL).</b> <b>Dimensiones:</b> D1: Motivación. D2: Responsabilidad. D3: Liderazgo y trabajo en equipo. D4: Formación y desarrollo personal.</p>	<p><b>Tipo:</b> Aplicada <b>Enfoque:</b> Cuantitativo <b>Método:</b> Hipotético <b>Hipotético</b> - deductivo <b>Diseño:</b> Observacional, descriptivo, <b>correlacional</b>, transversal Prospectivo</p> <p><b>Población:</b> 145 Licenciadas en enfermería <b>Muestra:</b> 105 enfermeras.</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuestas</p>

<p>gerenciales según la dimensión técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación que existe entre las Habilidades gerenciales según la dimensión humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería?</p>	<p>2. Identificar la relación que existe entre las Habilidades gerenciales según la dimensión técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>3. Identificar la relación que existe entre las Habilidades gerenciales según la dimensión humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>	<p>técnica y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p> <p>Hi. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión humana y el desempeño laboral del profesional de enfermería.</p>		<p><b>Instrumentos:</b></p> <p>1. Cuestionario de habilidades gerenciales.</p> <p>2. Cuestionario de desempeño laboral</p>
---	--	--	--	--

## Anexo 2. Instrumentos

### INSTRUMENTO 1. CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES (52)

**Introducción:** Buenos días (tardes) Licenciados enfermeros, mi nombre es Giannina Melgarejo Solis egresada de la especialidad de Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, realizo un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería. Por tanto, se solicita su colaboración mediante el llenado del formulario, para responder a las variables del estudio.

**Instrucciones:** Marque con (x) su respuesta de acuerdo a su opinión: Nunca (1 puntos), Casi Nunca (2 puntos), A veces (3 puntos), Casi Siempre (4 puntos), Siempre (5 puntos)

Datos generales:

1. Edad:

2. Sexo: Masculino Femenino

3. Tiempo de servicio:

4. Trabaja en otra institución: SI NO

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
<b>HABILIDADES CONCEPTUALES</b>						
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					
<b>HABILIDADES TECNICAS</b>						

7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
10	Propicia la motivación en el desempeño del personal					
<b>HABILIDADES HUMANAS</b>						
11	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
12	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo.					
13	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
14	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por las enfermeras.					
15	Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo					
16	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros.					
17	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad					
18	Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras					
19	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					
20	Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo					

Gracias por su participación

## INSTRUMENTO 2. CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL (54)

**Introducción:** Estimado Licenciados enfermeros, mi nombre es Giannina Melgarejo Solis egresada de la especialidad de Gestión de los Servicios de Salud y Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, realizo un estudio con el objetivo de determinar la relación que existe entre Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería. Por ello, requiero el llenado del formulario, para responder a las variables del estudio.

**Instrucciones:** Marque con (x) su repuesta de acuerdo a su opinión: Nunca (1 puntos), A veces (2 puntos), Casi Siempre (3 puntos), Siempre (4 puntos)

N°	ENUNCIADOS	N	AV	CS	S
<b>MOTIVACION</b>					
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.				
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.				
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
<b>RESPONSABILIDAD</b>					
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				

13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
<b>LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO</b>					
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
<b>FORMACION Y DESARROLLO PERSONAL</b>					
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

Gracias por participar

### **Anexo 3. Formato de consentimiento informado**

#### **CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN**

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Lic. Giannina Lissette Melgarejo Solis

Título: “Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral 2025”

---

#### Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del Profesional De Enfermería de un Hospital de Chancay- Huaral 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Giannina Lissette Melgarejo Solis. El propósito de este estudio es “determinar la relación que existe entre Habilidades Gerenciales y el Desempeño Laboral del profesional de enfermería”.

#### Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente: Se explicará el procedimiento a realizar para la toma del instrumento, se firmará el consentimiento informado y se procederá con el llenado de los cuestionarios.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 25 minutos. Los resultados de los instrumentos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

#### Riesgos

Ninguno, solo se le pedirá responder el cuestionario

#### Beneficios

Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación (de manera individual o grupal), que puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

#### Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

#### Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

#### Derechos del paciente

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del instrumento, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (Giannina Lissette Melgarejo Solis) (996278522) al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para

la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

## CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante

Investigador

Nombres:

Nombres: Giannina Melgarejo Solis

DNI:

DNI:42408567




# 33% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Fuentes principales

- 32%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 30%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

- 32% Fuentes de Internet
- 6% Publicaciones
- 30% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

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

1	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	14%
2	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2025-08-19	4%
3	Internet	abogadosservice.blogspot.com	2%
4	Internet	hdl.handle.net	2%
5	Trabajos entregados	uwiener on 2023-11-18	2%
6	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-10-01	1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-17	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2024-10-28	<1%
9	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2025-03-30	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2023-02-05	<1%
11	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%