



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS  
SERVICIOS DE LA SALUD**

Competencias gerenciales de los profesionales de  
enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

**AUTORA:**

Br. Flavia Giovana Valencia Portuguez (ORCID: 0000-0002-2591-9617)

**ASESOR:**

Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto (ORCID: 0000-0001-9453-9810)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**Lima – Perú**

**2019**

### **Dedicatoria**

El presente trabajo es dedicado a mi querido abuelo Nico y a mi estimada cuñada Karen que este año partieron y también a mi abuelo Pablo quienes desde el cielo me saludan con especial afecto.

### **Agradecimiento**

Agradezco a mi asesora por su empeño y confianza en mí, de poder concluir el trabajo, a las autoridades académicas, al personal de enfermería de las dos instituciones públicas por su contribución para la elaboración del trabajo, mi sincero agradecimiento con ustedes.

## Página del Jurado



### DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): VALENCIA PORTUGUEZ, FLAVIA GIOVANA

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud*, ha sustentado la tesis titulada:

**COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN DOS HOSPITALES PÚBLICOS LIMA - 2018**

Fecha: 15 de mayo de 2019

Hora: 2:45 p.m.

#### JURADOS:

**PRESIDENTE:** Dr. Luis Alberto Nuñez Lira

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dra. Estrella Esquiagola Aranda

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Julio Bernal Pacheco

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *APROBADO POR MAYORÍA* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....  
.....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

## Declaratoria de autenticidad

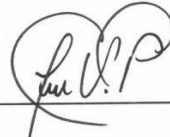
### Declaratoria de autoría

Yo, Flavia Giovana Valencia Portuguez estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo, Sede Independencia; declaro que el trabajo académico titulado "Competencias Gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018 ", presentada, en 81 folios para la obtención del grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

- La tesis es de mi autoría.
- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda la cita textual o de paráfrasis provenientes de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, Marzo del 2019



---

Flavia Giovana Valencia Portuguez  
DNI 45835536

## Presentación

Señores miembros del jurado evaluador, de conformidad con los lineamientos técnicos establecidos en el reglamento de grados y títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, se presenta la tesis titulada: “Competencias Gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos Lima- 2018 “ con la finalidad de describir las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima, el mismo que ha sido realizado para optar el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud. La presente investigación tuvo como objetivo: Determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima.

El presente trabajo mencionado describimos siete capítulos: Introducción, método, resultados, discusión, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas que fue utilizado como fuente de información y sustento a los aspectos técnicos que se mencionan en la investigación, también sirve para brindar la autoría de la información a sus respectivos autores, finalmente se presentó anexos, los cuales contiene el instrumento, matriz y autorizaciones, se adjuntan como sustento de la investigación como anexos al final de la investigación.

Por lo expuesto señores miembros del jurado, recibimos con beneplácito vuestros aportes y sugerencias, a la vez que deseamos sirva de aporte a quien desea continuar un estudio de esta naturaleza.

Atentamente.

La autora.

## Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	17
1.3 Teorías relacionadas al tema	19
1.4 Formulación del problema	31
1.5 Justificación	32
1.6 Objetivos	33
<b>II. Método</b>	
2.1 Diseño de investigación	35
2.2 Operacionalización de variables	36
2.3. Población	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	39

2.6. Aspectos éticos	39
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Resultados descriptivos	40
<b>IV. Discusión</b>	52
<b>V. Conclusiones</b>	56
<b>VI. Recomendaciones</b>	59
<b>Referencias</b>	61
<b>Anexos</b>	67
Anexo1: Matriz de consistencia	68
Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos	71
Anexo 3: Base de datos	75
Anexo 4: Otras base de datos	77



## Índice de tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable: competencias gerenciales	36
Tabla 2. Resultados de los niveles de la dimensión conocimientos	41
Tabla 3. Resultados de los niveles de la dimensión habilidades	44
Tabla 4. Resultados de los niveles de la dimensión actitudes	47
Tabla 5. Media de competencias del gestor profesional de enfermería	49
Tabla 6. Autoevaluación e importancia competencias gerenciales	58

## Índice de figuras

Figura 1. Base Teórica, Pirámide de Miller	23
Figura 2. Jerarquía de importancia de la dimensión conocimiento	42
Figura 3. Jerarquía de importancia de la dimensión habilidades	45
Figura 4. Jerarquía de importancia de la dimensión actitudes	48
Figura 5. Autoevaluación e importancia competencias gerenciales	51

## Resumen

La presente investigación titulada: Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos Lima - 2018, tuvo como objetivo general determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 40 profesionales de enfermería de dos hospitales públicos. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario realizado por Lazzarotto en Florianópolis Brasil en el año 2001.

Los resultados muestran que existe un nivel alto de escala excelente y de extrema importancia respecto a las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería de los dos hospitales públicos de Lima.

**Palabras claves:** competencias gerenciales, conocimiento, habilidades, actitudes

## **Abstract**

The present research entitled: Managerial competencies of nursing professionals in two public hospitals Lima - 2018, had as a general objective to determine the degree of self-assessment and importance of managerial competencies of nursing professionals in two public hospitals.

The method used was hypothetical deductive, the type of research was basic, descriptive, quantitative approach; of non-experimental transversal design. The population consisted of 40 nursing professionals from two public hospitals. The technique used to collect information was a survey and the data collection instrument was the questionnaire conducted by Lazzarotto in Florianópolis Brazil in 2001.

The results show that there is a high level of excellent scale and of extreme importance with respect to the managerial competencies of the nursing professionals of the two public hospitals of Lima.

**Keywords:** managerial competencies, knowledge, skills, attitudes

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Un sistema de salud abarca a organizaciones, instituciones, los recursos y a las personas y la meta esencial es la mejora de la salud (OMS, 2005) pues la resguardo de la salud es un derecho; físico, mental y social que avala el estado mediante el acceso habitual, pertinente y sin exclusión al programa y gestiones de promoción, protección y recuperación integral de salud, en nuestro diario vivir, vemos la grave crisis que enfrenta el sector salud, con muchas carencias de infraestructura, medicamentos de servicio, corrupción, es así que se denuncia que los hospitales están desabastecidos de medicamentos además de carencias básicas como agua potable, otros entidades hacinadas que no cuentan con equipo operativo para asistir a las emergencias y lentitud en la atención a los pacientes que duermen y esperan en sillas de ruedas para ser atendidos. En lo que se refiere al gasto en salud a nivel mundial el Perú ocupa los últimos lugares, a pesar de la mejora en el presupuesto público, pues solo se asigna el 5.5% de total de inversión pública y privada respecto al PBI, cifra que ubica al Perú muy por debajo de los países Chile, Colombia y Ecuador (Congreso de la República, 2018)

Según la Organización Panamericana de la Salud, lo anterior se debe; al desorden, al deterioro de políticas de incentivos, financiamiento, costo elevado, la no distribución igual de servicios y principalmente la poca capacitación profesional (ESAN, 2018). En el ámbito peruano, solo el 5,4%, del presupuesto del PBI es asigna al sector salud lo cual es un porcentaje muy bajo con respecto a otras naciones como: Colombia (7%), Brasil (8%), y Argentina (9%), además del deficiente financiamiento de los recursos de la prestación de servicios, pues existe una situación adversa, es decir, existe una demanda de personas aseguradas pero no hay centros médicos donde atenderse o si lo hay no hay médicos, ni camas disponibles, ni medicamentos, por lo que, es urgente atender esta problemática (Diario Gestión, 2017)

En este último periodo 2011-2016, este incremento del presupuesto público, en términos de porcentaje del PBI significa que ha pasado del 1.7% a 2.1% del PBI. Este incremento reduce la brecha, pero sigue siendo insuficiente. Actualmente el Perú debe

de enfrentar muchos problemas, entonces para toda esta carga que son determinantes para la mejora de servicios (Centrum, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2015)

En el sector salud las ampliaciones de coberturas para el aseguramiento de la salud peruana es escasa esta no logra conseguir el cálculo para compensar todas las parquedades de salud de la población, además que en el sector salud en general Nosotros estamos en una crisis en el sector de salud en la que diariamente existen reclamos por parte de los usuarios quienes exigen atención de calidad a esto se debe de sumar las carencias que tiene el sector salud en el presupuesto alcanzado a los hospitales del MINSA, la deuda del SIS, además, también debemos de mencionar la población de ingreso extranjera al seguro integral de salud personas que necesitan de un seguro al llegar a nuestro País por ende es mayor la población que se atiende en este tipo de seguro y al que el presupuesto es cada vez menos eficiente.

Por otro lado todo esto se traslada a los establecimientos públicos lo que sucede dentro de los complejos hospitalarios es semejante a la realidad que se vive hoy en día, si bien los sectores tienen presupuestos estos no son lo suficientemente buenos para cubrir las necesidades de los grandes hospitales a los que acuden una población mayor que la prevista, no alcanza para los equipos biomédicos, medicamentos, la mejora de las instalaciones y porque no decirlo también para una mejor remuneración del personal de salud algunos con mucho riesgo de salud al estar potencialmente expuesto a los reclamos de las poblaciones, a la carencia de equipos de protección personal, los malos tratos, la violencia, el hacinamiento en las emergencias, la sobrecarga de trabajo, el estrés, la falta de una adecuada nutrición para los mismos trabajadores, sin más es mucho en lo que respecta a mencionar las muchas dificultades que sobrelleva tanto el paciente como el cuidador y lo cierto es que si se empezara con un cambio radical en el sector salud hubiera una reforma correcta desde el centro más olvidado que está a más de cinco mil metro de altura sobre el nivel del mar y lo más recóndito del Perú a los centros de la capital sumado a ello la protección de sus derechos tanto del paciente como del personal de salud este sería un muy provechoso cambio, pues además es muy significativo mencionar que en cada uno de los centros hospitalarios se debe de tener muy en cuenta mencionar a los gestores de la salud este

debe de ser un profesional muy capacitado en el área de su dirección provisto de competencias múltiples, valores, principios además de interés en poder llevar a cabo una gestión correcta sin manchas de deshonestidad o sobornos a los que se ha llegado a saber que existen en terceros, este tema es susceptible de ser mencionado pero es de vital importancia también mencionarlo.

Pues a todo ello es gustoso mencionar que también tenemos presentes a gestores de la salud que a pesar de las grandes trabas del estado en cuanto a apoyo en el sector salud y por ende en los diferentes establecimientos hacen que la organización funcione tomando así un gran interés por la salud de la población y también de sus trabajadores, además enfatizar en cada profesional de salud de las diferentes áreas en donde ponen empeño en brindar de la forma más óptima posible una atención al usuario provista de calidad y seguridad en cuanto a las diferentes especialidades todo ello de forma muy coordinada con las áreas de gestión y administrativas.

Los hospitales requieren asegurar su vigencia en base a las necesidades sanitarias de los ciudadanos que atiende, para ello, se necesita que las organizaciones desarrollen sus acciones acertadamente, lo cual permitirá efectuar la misión y cumplir el objetivo institucional, utilizando eficientemente sus recursos de esta manera asegura el equilibrio financiero garantizando no solo la conservación, sino también, el impulso hacia su desarrollo y crecimiento de las entidades sino también impulsar su desarrollo y crecimiento. Los hospitales han avanzado en calidad de atención. (Hospital Nacional, 2005)

La tendencia demográfica de la población es alta en general y particularmente el crecimiento de la población infantil es lenta, situación que obliga a focalizarse en las enfermedades crónicas y degenerativas en los años próximos. Además, se avizora una estabilidad económica y una mejor inversión pública, por lo que, se espera un incremento también en la asignación presupuestal, acompañada de una ejecución de gasto adecuado que muestre la eficacia de las inversiones del gobierno sobre todo en los bienes y servicios (Hospital Nacional, 2016).



Actualmente, el 50 y el 60 % del recurso humano de salud en el mundo; es el personal de enfermería. Las diferentes organizaciones mundiales en la última década del siglo XX han valorado los servicios de enfermería en el sector salud y han exhortado a los gobiernos de cada país a desarrollar estrategias que fortifiquen estos servicios para contribuir a satisfacer las necesidades de salud de los ciudadanos y de la sociedad; así mismo, para apoyar eficazmente la gestión y el desarrollo de los sistemas y servicios de salud (Muñoz, Smile , Limenez, Polanco, & Alba, 2007) es por ello, que la enfermera está comprometida con el manejo de la gestión en cada una de sus competencias actuales.

## **1.2. Trabajos previos**

### **Internacionales**

Gómez & Rubio (2010) realizaron una investigación cualitativa, sustentada en el supuesto de pensamiento estratégico, afrontando categorías académicas, con el método de estudio de caso. Los sujetos fueron cuatro enfermeras directoras generales de hospital. La investigación evidencia que la enfermera posee competencias que responden al campo de actuación caracterizado por un ligado de instrucciones y destrezas que permitan la ejecución de una labor específica, su visión holística hace la diferencia profesional constatada por la parte humana, al explorar en el proceso de comunicación entre el profesional, la persona dependiente y el usuario en el contexto hospitalario. Sus habilidades administrativas se consideraron en sus planes y programas de estudios. Las competencias de la enfermera responden a las expectativas requeridas por la institución y la contribución esperada para cada cargo.

También se menciona el trabajo realizado por Perez, Romero & Torres (2014) quienes diseñaron y promovieron las competencias como estrategias que impacta en el desarrollo de sus participantes y lograr los objetivos de la organización, expresado en los resultados de producción y renta, por ello, las entidades se proyectan y para distinguirse en el mercado deben anexar el patrón de competencias como parte de su estrategia gremial. Este trabajo se funda en el diseño de un patrón de competencia gerencial, analiza las teorías de Alles (2010) y Puchol (2010). Identifica el conocimiento, habilidad y actitud requisitos pretendido por el líder para el éxito de la organización.

Otro de los estudios realizado por Spicer & coll (2011), en donde se menciona la Importancia de las competencias de rol para los directores chinos de enfermería basados en las fuerzas del magnetismo. Del cual el objetivo del presente estudio fue encuestar a los directores de enfermería y directores de operaciones en la República Popular China sobre la importancia de las competencias de rol de los directores de enfermería basadas en las fuerzas del magnetismo. El presente estudio describe parte de un esfuerzo de colaboración internacional para apoyar el logro del plan del Ministerio de Salud de China para fortalecer e incrementar los niveles de conocimiento y habilidades de las enfermeras administradoras. Para la metodología en Otoño del 2008 se encuestó una muestra aleatoria de 300 directores de enfermería y directores de operaciones chinos. Los resultados fueron en comparación con los directores de enfermería y los directores de operaciones eran predominantemente mujeres, tenían menos estudios de posgrado y tenían más años de experiencia en su función actual. Aunque los dos grupos percibieron que el empoderamiento estructural era importante, los directores de enfermería pusieron una importancia significativamente mayor en el liderazgo transformacional. Los directores de enfermería y directores de operaciones de China calificaron las competencias de rol basadas en las Fuerzas del Magnetismo como importantes para que los directores de enfermería sean efectivos. Implicaciones para el manejo de enfermería Los hallazgos del estudio respaldan la transferibilidad de las Fuerzas del Magnetismo al manejo de enfermería en hospitales a nivel internacional.

Se halló además una revisión sistemática realizada por Lessa & Silva (2017), sobre las Habilidades de gestión: un reto para la enfermería. Esta detalla que la gestión por competencias es un proceso difícil que permitirá alcanzar los objetivos mediante la alineación entre la misión, la visión, los valores, la estrategia de la institución y el capital humano. Es precisamente en la búsqueda de la maximización de los resultados que las instituciones deben repensar sus modelos de gestión e invertir más en el capital y el capital intelectual. El objetivo de este estudio es analizar la capacidad de gestión de la enfermera. Se trata de un estudio de revisión de la literatura, desarrollado en base a los materiales ya desarrollados, anclados en la encuesta de libros, tesis y artículos científicos sobre los sitios web de Scielo, Medline y lilas. Llegamos a la conclusión de que los cambios en la gestión de la enfermera han sido numerosos, lo que implica una

estrecha vigilancia sobre la evolución de sus facultades. En este contexto, la enfermera son las habilidades que permiten el manejo de los equipos de atención, servicios de salud, realizar investigaciones y colaborar en su formación requiere.

## **Nacionales**

Se halló la presente investigación cualitativa realizada por Cotos & Rodriguez, (2015) la cual fue su título, tuvo como objetivo analizar las variables mencionadas, se utilizó el enfoque cualitativo, en la muestra participaron 10 personas jefas y/o coordinadoras del servicio de enfermería, se realizaron entrevistas personalizadas, al inicio con tres preguntas orientadoras, que develaron el fenómeno de estudio; emergieron 81 unidades, esquematizadas en 16 categorías, agrupadas en: experiencias vividas de los servicios de enfermería, sentimientos percibidos de los servicios de enfermería, y expectativas planteadas al iniciar y durante la gestión.

### **1.3 Teoría relacionada al tema**

En los años ochenta, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), suscitó la valoración de las competencias en la obtención de la información del crecimiento profesional de los colaboradores, en actividades específicas, con el objetivo de localizar parquedades de capacitación, y establece el influjo de los procesos educativos en los cambios peculiares en el sector salud. Desde una mirada de salud, las competencias técnicas conciernen al aspecto cognitivo de la clínica y otros inevitables para el apropiado ejercicio profesional, entre ellos, se hallan la correspondencia profesional paciente y la fuerte correlación entre asistencia, investigación, docencia y administración. (Salavarría , 2013)

## **Competencias:**

**Concepto de competencia:** Comprenden: capacidad, conocimiento, habilidad, destrezas y actitud que se organizan para la realización de tareas y satisfacción de las exigencias sociales (Cineace, 2013).

**Una competencia:** es el conocimiento que al ser utilizado a través de habilidades del pensamiento en diferentes contextos, forman disímiles habilidades en la resolución de problemas para la vida y su transformación (Laura Frade). La competencia es una particularidad profunda de una persona, y que se relaciona con su utilidad efectiva o superior en un escenario o faena, determinado en procesos de un juicio (Spencer y Spencer, 1993, p. 9). Para (Gardner, 1999) competencias comprende Saber-Hacer en un contenido sociocultural determinado, en donde el individuo es capaz de solucionar dificultades y procesar bienes que son sustanciales para una comunidad específica.

Las competencias para la administración de los hospitales estatales de salud, tienen la finalidad de satisfacer las demandas de los diversos establecimientos de salud, estos deben de considerar la gestión como un proceso de trabajo con el personal de salud y la sociedad. Zarifian (1999, p.34) la competencia es la seguridad y responsabilidad del éxito, tanto propio como grupal, frente a una contexto competitivo.

## **Teorías de Competencias Gerenciales:**

Teoría de la gestión científica: Taylor, 1911 citado en Álvarez, (2005) quien refiere la necesidad de un método científico por el cual podría determinarse qué hombre estaría mejor capacitado para un trabajo, de acuerdo con sus habilidades y su potencial de aprendizaje, del grado de habilidad y selección de los trabajadores identificó los altos potenciales para desarrollar en ellos sus competencias. El método científico debe ser aplicado en la selección de personas, análisis de los puestos de trabajo y clima laboral apropiado, para establecer convenientemente la tarea personal acorde con sus habilidad, conocimiento y actitud, transportar su máximo potencial y alcanzar crecidas en la productividad desde el nivel operativo hasta gerencial. La función de los Líderes está en identificar los conocimientos adquiridos de cada uno de los Trabajadores,

clasificarlos de acuerdo a su experiencia y disponer las leyes y reglas a cada grupo, es necesario seleccionar, entrenar y desarrollar las habilidades de cada trabajador. Esta teoría fue desarrollada para establecer un sistema de reglas y leyes del comportamiento de los individuos que una vez implementado garantiza llevar al máximo los niveles de eficiencia en la organización (Pérez, Romero & Torres, 2014)

Vadillo (2008) cita a Boyatzis (1982) una competencia es un distintivo de una persona correlacionado al éxito en un puesto laboral, definición que se contrarresta con la referida por (Spencer y Spencer 1993, citados en Alles, 2006) un distintivo de la persona esta correlacionado no al éxito sino a estándares de la efectividad laboral. Un concepto que enmarca los tres factores de las competencias, el ser, el saber y el saber hacer (Blanchard, 2008, citado en Vadillo 2008. p.41) La competencia es la capacidad y experiencia de un individuo que echa mano para ejecutar una acción específica. Y la responsabilidad comienza por el nivel de estimulación y seguridad que esa persona tiene respecto a la misma acción (Sánchez, 2006, p.25) “es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. Las competencias están constituidas por los conocimiento (Saber), habilidades (Saber Hacer) y actitud (Ser), que tiene una persona para lograr con éxito los proyectos que emprenda, esta es una de las razones por las que las organizaciones están inclinando su interés, en atraer para sus equipos de trabajo, talentos altamente competitivos, que aporten al logro organizacional y vayan más allá de un conocimiento técnico (Pérez, Romero & Torres, 2014).

Prieto, (2007) Es necesario establecer un análisis que permita concretar las competencias que posee una persona y que son necesarias para un buen desempeño en su puesto de trabajo. Para lograr este proceso de identificación se plantean tres enfoques:

El enfoque Conductista: “Las competencias están concertadas por: motivaciones, atributos de personalidad, habilidades, actitudes, valores y conocimientos, que los individuos emplean para el ejercicio en su puesto de laboral, estas características se pueden analizar por medio de los

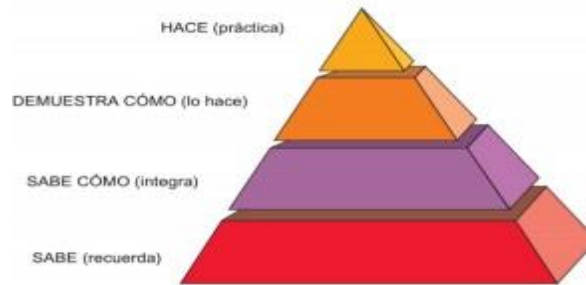
comportamientos observables de las personas, una técnica para realizarlos es la de incidentes críticos.

Enfoque funcionalista: hace mención que es el análisis parcial de las disímiles relaciones entre el conocimiento, habilidad y actitud de los colaboradores, y los efectos de la ejecución de las mismas en las asociaciones, empatando por tanto aquellas características, de los colaboradores, notables para la producción de un resultado”. Este enfoque se establece a partir de las funciones del trabajador y como estas contribuyen a los resultados esperados, para identificar las competencias se compara la relación entre los resultados productos de sus funciones con sus habilidades, conocimientos y actitudes. Prieto (2007), (p. 38)

El enfoque constructivista se identifica y describe las competencias de una persona con su posibilidad y objetivo laboral como el medio socio laboral con el que se relaciona. Este enfoque propone el análisis de competencias debe realizarse después de un proceso de formación, pues a lo largo de su capacitación desarrolla competencias en el individuo e identifica unas nuevas, producto de la influencia de su entorno social y laboral. Estos tres enfoques plantean diferentes perspectivas como los conocimientos, habilidades y actitudes de un Trabajador, son pieza clave para lograr los objetivos organizacionales, identificar las competencias en cada individuo se convierte en un factor fundamental para alcanzar el éxito organizacional, potencializar el talento a través de las competencias de las personas, teniendo en cuenta su entorno, social, laboral, funciones y desempeño, es determinante para establecer estrategias que respondan a los retos empresariales. Prieto (2007)

Romero (2002) Para identificar el logro de las competencias y certificar que el trabajador las posee, se hace necesario tener una medición válida y fiable, que se consigue a través de diferentes métodos de evaluación. Pantoja, (2012), p. 356 “la evaluación debería proponer a la constatación del dominio de la competencia, lo que difícilmente puede ser determinada a través de un solo método”, un modelo de medición de competencias Miller, 1990 citado en Romero, (2002), quien

describió por medio de una pirámide cuatro niveles de evaluación: Pérez, Romero & Torres, (2014)



*Figura 1.* Pirámide de Miller, tomado de Romero (2002), p. 51

La figura muestra las etapas que se deben tener en cuenta para desarrollar una competencia, las dos superiores están relacionadas con el comportamiento y las dos de base con lo cognitivo. Romero, (2002) El saber evalúa todos los conocimientos teóricos y prácticos, el saber cómo, determina cómo se aplican los conocimientos en una situación determinada, demostrar cómo valora las habilidades y aplica las competencias que posee en una situación similar a la realidad, en el hacer determina el desempeño real en la práctica laboral.

Modelo de competencia gerencial, según Alles, (2009), es el proceso relacionado con la persona que constituyen la organización y que tienen como plan formar en pro de los objetivos de la organización empresarial.

Las investigaciones en torno a los modelos de competencias, evidencian los conocimientos, habilidades y actitudes que debe tener un directivo, para responder a los retos corporativos en un mundo laboral cambiante y competitivo; son ellos los responsables de dirigir los equipos de trabajo y actividades de la empresa hacia la consecución de resultados (Pérez, Romero & Torres, 2014)

Contreras (2017) señaló que en el enfoque de lo anterior, sobre la habilidad gerencial que debe conocer un buen gestor para ser exitoso. Y añade que coexisten tres conjuntos de habilidades gerenciales significativos que debe saber un administrador, que según Mezquital (2015) incumben a:

**Habilidad técnica:** refiere al conocimiento y habilidad en procesos específicos, técnicos o herramientas del área determinada que desempeña.

**Habilidad conceptual:** refiere a la capacidad de pensamiento la cual permite comprender relación abstracta, desplegar conceptos, solucionar problemas de forma creativa.

**Habilidad humana:** descubre habilidades de interactuar de forma eficiente con las personas. Un directivo, interactúa y asiste esencialmente con los colaboradores a su cargo, con clientes, proveedores y aliados.

Es así, como los conocimientos y habilidades que debe de poseer un gerente hoy actualmente es muy importante en las empresas de salud, debido a que en la realidad actual se encuentra un entorno continuo y cambiante, estos gerentes deben de dominar muchas características que les encaminen al éxito de la organización.

### **Categorías de las diversas competencias gerenciales:**

La gerencia será encargada de proveer estabilidad al mismo en que adopta cambios y para que esto suceda, la organización deberá desarrollar un sólido conjunto de competencias del conocimiento de las habilidades y actitudes. Todo el aprendizaje involucra, de cierta manera, un desaprendizaje, especialmente por la ocurrencia de las transformaciones rápidas que las instituciones están pasando. Lazzarotto, (2001)

La gerencia, basada en las competencias, aumenta la capacidad del equipo para alcanzar las metas propuestas y, al mismo tiempo, promueve el cambio cultural en la organización. La determinación de la eficacia gerencial ocurre por medio de las habilidades y del conocimiento. El desafío de las organizaciones se relaciona con la utilización de las competencias asociadas a las prácticas de aprendizaje colectivo, en el



desarrollo del trabajo en equipo. La aplicación del conocimiento, de las habilidades y actitudes se expresa en el saber, en los saberes y en el saber-ser. "Gestionar competencias es integrar tecnología, procesos, competencias humanas y estrategias; más importante que tener conocimiento es saber cómo y dónde conseguirlo. Para ello, las organizaciones necesitan tener "inteligencia interna" (SANTOS, 2000a, página 13).

**Aplicación de las competencias de gestión:** significan la aplicación de los requisitos necesarios de conocimientos, habilidades técnicas, gerenciales y estrategias para las diversas funciones y objetivos de la gestión, asegurando el éxito de la empresa. El empleo se dará por medio de herramientas específicas como planificación estratégica, planificación presupuestaria, gestión de la calidad y de los recursos humanos. Son competencias específicas del nivel gerencial. Ejemplo: competencia de gestión de la calidad (Resende, 2000).

**Aplicación de las competencias en la organización:** puede ser aplicada en cualquier situación en que la empresa necesite mejorar su desempeño y resultados. Se aplica a situaciones como excelencia de gestión, desarrollo de las competencias estratégicas, capacitación de desempeño gerencial, autodesarrollo de las calificaciones, administración de talentos, carreras y criterios de remuneración (Resende, 2000).

### **Dimensiones de las competencias**

#### **Competencias:**

Prahalad (1997) afirma que, para tener competencia esencial, son necesarios tres factores. Primero, entrenar a los empleados continuamente, pues el conocimiento explícito no sucede por casualidad. Segundo, las competencias deben ser usadas continuamente, desdobladas, reformuladas de diversas formas, significando transferir a los funcionarios de un sector a otro dentro de la organización. Tercero, las competencias pueden ser desarrolladas, cuando la empresa rompe sus barreras funcionales, organizacionales para que haya trabajo en equipo. Las competencias esenciales son aquellas designadas con mayor peso y significado para la vida interior, social y profesional.

## **Dimensión 1:**

**Conocimiento:** engloba el resultado de muchos procesamientos intelectuales, de asociaciones, refinamientos y madres mentales, debido a sus aplicaciones objetivas y específicas en la orientación de vida. Su importancia está expresada en la forma como se refieren a él: trabajadores del conocimiento, sociedad del conocimiento, economía del conocimiento, conocimiento como moneda mundial del próximo siglo, conocimiento como capital intelectual (Resende, 2000).

En la gestión de los servicios de salud, se observa que hubo incorporación de la innovación tecnológica, buscando, así, más conocimiento por parte de los profesionales de salud, valorizando las nuevas competencias adquiridas de ese trabajador, valorizando principalmente los sistemas de producción integrados e indicando necesidades de redefiniciones en las formas de reclutar, seleccionar, entrenar y mantener a los profesionales en sus respectivas actividades.

Para Bloon et al. (1972, p.6-7), los dominios del conocimiento se construyen de tres partes - los dominios: cognitivo, afectivo y psicomotor. "El dominio cognitivo incluye los objetivos vinculados a la memoria o reconocimiento y al desarrollo de capacidades habilidades intelectuales". El segundo dominio se denomina afectivo, involucra los objetivos que describen cambios de interés, actitudes y valores y el desarrollo de análisis y ajuste adecuados. El tercer dominio es el área de las habilidades manipulantes o motora.

Actualmente el profesional de enfermería tiene todas las ventajas en el mundo globalizado pues esta profesión esta provista de muchas competencias de desempeño, como ciencia se desenvuelve abiertamente en diversos sistemas de actuación ya que se ha ampliado y profundizado su campo de acción, reflejando así resultados eficaces, efectivos, competitivos además de comprometidos en todas sus dimensiones tanto gerencial, educativa e investigativa manifestándose así para el logro de objetivos en bien de la población para su completo bienestar de la salud.

## **Dimensión 2:**

**Habilidades:** en la visión de Argyris (1999, p.14), tener habilidades significa: "hacer que las cosas funcionen sin esfuerzo y con certeza de conseguir repetir el hecho siempre". Gagne (1974, p.3) cita que las "habilidades iniciales desempeñan un papel importante en la determinación de las condiciones requeridas para un aprendizaje posterior".

El concepto de habilidad está relacionado con la forma de ejecución de tareas, en la aplicación de conocimientos, de actuar, de pensar. La habilidad favorece la aplicación de la competencia y de la aptitud. La aptitud es tener condiciones de razonar. La agilidad de raciocinio es habilidad. Hablar es una aptitud. Hablar claro y objetivamente es una habilidad. Asociar ideas es una aptitud. Escribir una metáfora es una habilidad. La habilidad es mucho más pasible de ser entrenada o perfeccionada que la aptitud (Resende, 2000).

## **Dimensión 3:**

**Actitudes:** La actitud representa una predisposición para una reacción conductual en relación a un producto, organización, persona, hecho o situación. No es el comportamiento propiamente dicho. La actitud es persistente en el tiempo. Se puede cambiar, pero cualquier intento de cambio de una actitud fuertemente arraigada requiere gran presión a lo largo del tiempo. La actitud tiende a producir un comportamiento coherente. La actitud se puede expresar de forma direccional. Lazzarotto, (2001)

Los tres principales componentes de la actitud según Mattar (1996, p.86) son: a) cognitivo, que representa las creencias de la persona en relación a productos, organizaciones, personas, hechos o situaciones; b) afectivo, por medio de los sentimientos de las personas en relación a productos, organizaciones, personas, hechos o situaciones; c) comportamental, significando la predisposición para una reacción comportamental en relación a un producto, organización, persona, hecho o situación. La formación de una actitud es el resultado de creencias, reflejos condicionados, fijaciones, juicios, estereotipos, experiencias, exposiciones a comunicaciones persuasivas, intercambios de información y experiencias con otros individuos. Lazzarotto, (2001)

Muñoz, Smile , Limenez, Polanco, & Alba, (2007) en su estudio sobre gestión del conocimiento detallan e insisten en la atención del valor en el ejercicio profesional de enfermería como una de las vías principales en el logro de la calidad de la gestión del cuidado. Pues bien se recalca que enfermería tiende a valorar este importante aspecto de las actitudes que demuestra el personal hacia sus semejantes, este estímulo es reflejado en las actitudes con que cuenta el profesional.

### **Competencias en la Gerencia:**

#### **Competencias en las políticas de Salud:**

En el Perú, los profesionales de enfermería han estado presente siempre en la salud pública desde el comienzo del sistema de salud, alrededor de los 1940 participaban activamente en acciones de salud pública, numerosas órdenes era la única carrera vigente en los servicios del primer nivel de atención, como las visitas a domicilio, subsiguientemente, se fue implicando en acciones de prevención como tutelar programas de vacunación; evaluar el crecimiento y desarrollo del menor de cinco años; la educación en salud y cuidados en personas con TBC; niños con problemas pulmonares y digestivos, paralelo a la actividad de coordinación, administración y logísticas exhortadas para avalar el trabajo de un centro de salud que, son «multifuncionales». Millones de enfermeras están haciendo una diferencia (Peñarrieta, Rodríguez, Cisneros ,Becerra, Jimenez y Gutierrez, 2013).

**Competencia Perfil Epidemiológico:** López, y Martínez (2018) para estos fines, durante la formación en esta especialidad se incluye la necesidad de que la especialista esté capacitada para injerirse en sectores de salud estatal, ya que, se identifica síntesis en el contexto o en la sociedad que influir de forma positiva o negativa en la salud de la familia y los miembros que la conciertan, por lo que debe estar siempre imple y participar de la colectividad en lo que se representa a programas de salud, conteniendo centros escolares, ordenaciones no gubernamentales, grupos de la comunidad, cultural, social y religioso, etc., procesando una acción corporativa como un unidad fundamental de la atención primaria de salud.

Pues bien el profesional de enfermería especialista en salud comunitaria y familiar es formada exclusivamente para el manejo de las competencias de salud pública, pues esta orienta sus acciones hacia el enfoque del cuidado de la población, ya que hace participación activa en la vigilancia y control epidemiológico de la salud de las poblaciones, así mismo su esencia es desarrollar estrategias de intervención y participación comunitaria promoviendo la salud, previniendo la enfermedad, así como la recuperación y rehabilitación de la salud.

Es por ello necesario mencionar que enfermería unifica sus criterios, funciones y competencias para el logro de las prevenciones y controles de las infecciones en las organizaciones de salud.

### **Competencia en el Liderazgo:**

Se aplica a jefes de servicios clínicos, supervisor de Enfermeras y jefatura en general, equipos de trabajo en el área clínica, y/o grupos de trabajo para lograr un objetivo. Es esencial para el trabajo de los servicios clínicos de Hospitales.

### **Competencia para la planeación y la administración:**

Las competencias como planeación y la administración comprenden que las actividades que se realizan, establece el modo de verificar, conceder los recursos que consientan transportar a cabo y en seguida controlar el ardid para afirmar que se realicen. Esta competencia comprende: Recopila y analiza información y soluciona problemas, planea y organiza proyectos (Camargo, Torres & Delgado, 2012)

### **Competencia en la acción estratégica:**

Entiende a la entidad a partir de su cosmología, admitiendo de carácter ordenada la misión, la visión, los principios y valores de la institución como acción propia de cada componente de la entidad. Por lo tanto, todo gestor debe apreciar las permutas en el contexto de la entidad y estar preparado para amparar operaciones indispensables para el logro total de la empresa (Camargo Torres & Delgado, 2012).

### **Competencia para el manejo de personal:**

Advierte la integridad y conducta ética, dinamismo y capacidad de entereza y ponderación entre el requerimiento de la faena y la vida. En tal sentido, el conocerse uno mismo y desplegar un supremo grado de habilidades metodologías, lo que hace que una persona decida iniciar, emprender e innovador (Camargo Torres & Delgado, 2012).

### **Competencia para la globalización:**

Se evidencia cuando la competencia acude al recurso humano, financiero y material de varios estados y utilizan información de mercados abiertos de numerosas culturas. Todo gestor debe de desplegar competencia para la globalización, consiguiendo discernimiento y conocimiento cultural, exponiendo perenemente una actitud directa asequible a la apertura y a la sensibilidad cultural. De allí la habilidad del gerente para beneficiar la ley impositiva y mano de obra barata o menos competente, alcanzando de esta manera mayor posicionamiento institucional (Camargo Torres & Delgado, 2012).

### **La comunicación como competencia profesional:**

La competencia comunicativa es básica en toda entidad pues reposa en su base cardinal de gestión, ya que, esta capacidad, faculta el desarrollo humano al viabilizar que los integrantes de una comunidad exploren sus principios mediante un sin números de signos filológicos y no filológicos y a la vez, aligera la locución de opiniones, sentimientos, valor cultural y artístico, al explicar la naturaleza como las personas, al revalidar su identidad (Reyes, 2004) (Tomado de Argueta & Martel, 2017).

La relación de la comunicación en las organizaciones de salud tiene un papel importante para la solución de problemas y además para crear alianzas estratégicas entre las organizaciones, la comunicación fluye entre paciente y profesional de salud y entre los diferentes profesionales de la salud y del área administrativa que hacen posible la organización de salud. Sin una adecuada comunicación los conflictos nose resolverían en el cotidiano del trabajo en las entidades de salud y por consecuencia se verían afectados tanto el paciente como el usuario. (Martínez & Ladislao, 2011).

Es así que es necesario el manejo de las relaciones como habilidades humanas que todo profesional de salud debe de poseer, estos son necesarios para entender los sentimientos y expresiones de las personas la cual serán primordiales para el manejo de las relaciones.

**Toma de decisiones:** ser un gestor significa ser asertivo en la toma de decisiones, Poseer la habilidad de indagar la investigación y proceder en base a ella reduce el peligro de cometer errores. No obstante, existe muchos supuestos que sustentan, que; la equivocación es fuente de aprendizaje, así que lo más trascendental es que consiga cambiar de dirección en el tiempo exacto para no derrochar recursos (Contreras, 2017).

### 1.3 Formulación del problema

#### **Problema general**

¿Cuál es el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018?

#### **Problemas Específicos:**

##### **Problema específico 1**

¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial, en su dimensión competencia de conocimiento, de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018?

##### **Problema específico 2**

¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial, en su dimensión competencia de habilidades, de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018?

### **Problema específico 3**

¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial, en su dimensión competencia de actitudes, de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018?

#### **1.4 Justificación del estudio**

**Justificación Teórica:** dentro de ello, el personal de enfermería. Estará comprometido con el propósito de poner en práctica sus competencias, así pues debe mantener una posición que permita brindar un cuidado integral al paciente durante el proceso salud - enfermedad, así mismo debe de poseer cualidades innatas, competencias en su amplio marco, habilidades, personalidad, etc, para ser competente de enfrentar escenarios o acontecimientos que originen dispositivos de confronte y/o acomodo.

**Justificación practica:** Por ello el presente estudio es sumamente valioso la cual describe algunas de las competencias del profesional de enfermería vinculándolas así con la gestión y administración, para así seguir aplicándolas en los diversos establecimientos públicos de salud para así lograr obtener resultados de manera eficiente y eficaz en los diversos objetivos propuestos.

Del mismo modo con los resultados que se obtenga de esta investigación, se pretende contribuir a orientar a las enfermeras a reformar sobre sus competencias esenciales y así fomentar el aprovechamiento de sus competencias en las áreas de gestión de los servicios de salud.

Finalmente los resultados favorecerán la aplicación del presente estudio en otra área asistencial con el objeto de originar a las enfermeras a contribuir con su experticia en las diferentes organizaciones de salud, logrando así acrecentar la calidad de la atención y el desarrollo de destrezas que fortifiquen estos productos para favorecer las necesidades de salud de las personas, familia y sociedad reduciendo, de esta manera, el



riesgo, este se lograra provisto de una visión gestora, administrativa, competitiva, preventiva, holística hacia el resultado de lograr el completo bienestar del paciente, familias, comunidades.

## **1.5 Objetivos**

### **Objetivo general:**

Estipular el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.

### **Objetivos Específicos:**

#### **Objetivo específico1**

Establecer el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de conocimiento de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.

#### **Objetivo específico2**

Establecer el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de habilidades de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.

#### **Objetivo específico3**

Determinar el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de actitudes de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.

## **II. Método**

## **2.1. Diseño de la investigación.**

### **Tipo de estudio.**

El estudio es básico para Valderrama (2013), este tipo de investigación forma parte de un marco teórico cuyo fin reside en manifestar nuevos enfoques o transformar. El método utilizado fue el método hipotético deductivo. Y el diseño no experimental ya que no se manipuló variable alguna (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4).

Es descriptiva porque: Indaga y trata de advertir sobre las particularidades, las propiedades, y los perfiles de la personas u otro fenómeno que se somete a la investigación, que según, Hernández, Fernández y Baptista (2010), en estos diseños las variables no se manejan de forma deliberada (Carrasco,2009)

## **2.2. Variables y Operacionalización.**

### **Variable: Competencias gerenciales**

**Competencia:** Se define como competencia la capacidad de una persona para colocar en práctica un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes en el desempeño de una actividad laboral. Son un rasgo entre las características individuales y las cualidades requeridas para un cargo. A un individuo calificado (Gómez, 2011).

Tabla 1.

*Matriz de Operacionalización de la variable Competencias gerenciales de Enfermería*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala-índice	Nivel - rango
Conocimiento	-Políticas de salud -Perfil epidemiológico -Manejo de recursos humanos -Insumos e Infraestructura	1 al 20	1Deficiente 2Regular 3Bueno 4Muy bueno 5Excelente	Alto (174-255) Medio (133-173) Bajo (51-132)
	-Administración y Gestión -Calidad de servicio			
Habilidades	-Comunicación -Identificación y manejo de problemas -Motivación al equipo -Ética en el equipo de salud -Gestión de programas -Liderazgo	21-36	1Sin importancia 2 Poca Importancia 3Relativa Importancia 4Mucha Importancia 5Extrema Importancia	
	-Principios y valores -Trabajo en equipo -Iniciativa y autonomía -Líder en la educación -Aceptación de críticas			37-51
Actitudes				

### **2.3. Población y muestra.**

La población estuvo formada por 50 profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima. “La población es un conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. Hernández et al, (2010), p.174.

Por lo tanto la población fue de 50 profesionales de enfermería, 25 profesionales del Hospital Nacional público (1) y 25 profesionales de enfermería del Hospital Nacional público (2). Se menciona que 05 profesionales de enfermería no quisieron participar del estudio, 03 de ellas con descanso medico de larga estancia y 02 de vacaciones.

Total de la población encuestada 40 profesionales de enfermería que se en su función como enfermera del área de gestión administrativa, jefas de servicio y supervisoras y directoras de departamento.

### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.**

**Técnica:** La encuesta.

Se utilizó como técnica de la encuesta para medir la variable Competencias Gerenciales constituida por 54 ítems. Se recogió la información de 40 encuestados pertenecientes a las dos instituciones públicas de salud. La encuesta tiene las siguientes 2 alternativas: Grado de medida de autoevaluación: Deficiente, Regular, Bueno, Muy bueno, Excelente.

Grado de medida de importancia: Sin importancia, Poca importancia, Relativa importancia, Mucha importancia, Extrema importancia.

**Instrumento:** Cuestionario

#### **Ficha Técnica del instrumento**

Nombre: Cuestionario

Autor: Lazzarotto, Florianópolis - Brasil

Año: 2001

Objetivo: Determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima.

Administración: Individual

Tiempo: 25 minutos.

Significación: está expresada a determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de las técnicas de enfermería en dos hospitales públicos de Lima

Estructura: alternativa de respuesta múltiple, Likert. Consta de 21 ítems para la dimensión conocimiento, 17 ítems para habilidades y 16 para actitudes.

### **Objeto de la prueba**

Con la escala se conseguirá la explicación de los datos para determinar el grado de autoevaluación y el grado de importancia de las competencias gerenciales del profesional de enfermería de dos hospitales públicos de Lima.

### **Calificación**

Se califica de 1 a 5 y se presenta de la siguiente manera:

Grado de autoevaluación:

1-Deficiente

2-Regular

3-Bueno

4-Muy bueno

5-Excelente

Grado de importancia:

1-Sin importancia

2-Poca importancia

3-Relativa importancia

4-Mucha importancia

5-Extrema importancia

### **Validez y confiabilidad de los Instrumentos de medición**

En cuanto a la validez se constató que el instrumento fue ya utilizado en otras investigaciones este fue cimentado en bases teóricas, consta de dimensiones, indicadores e ítems, accediendo a evaluar las competencias.

#### **2.5. Métodos de análisis de datos.**

Se aplicó el instrumento para la recolección de los datos mediante el instrumento, se procedió a los análisis estadísticos mediante el SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Y se presentaron en tablas de frecuencias y figuras.

#### **2.6 Aspectos éticos**

La sugerencia se plantea con la finalidad de dar a conocer que el profesional de Enfermería también está inmerso en el manejo de dirección de hospitales, en este caso los resultados nos guiarán a mejorar la gestión de competencias para así lograr una óptima gestión de las instituciones públicas de salud.

### **III. Resultados**



### 3.1. Resultados

#### 3.1.1 Análisis descriptivo de la dimensión conocimiento

Tabla 2.

Resultados autoevaluación e importancia de la dimensión conocimiento

Conocimientos	Autoevaluación		Importancia		Dif.
	Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar	
C01 Políticas de salud	4.08	0.694	4.40	0.591	-0.32
C02 Misión y objetivos	4.28	0.716	4.68	0.526	-0.40
C03 Servicios desarrollados	4.33	0.694	4.55	0.714	-0.22
C04 Necesidades de la Comunidad	3.60	0.672	4.18	0.781	-0.58
C05 Perfil epidemiológico	4.08	0.694	4.40	0.672	-0.32
C06 Sistema de información	4.15	0.864	3.90	0.871	0.25
C07 Desarrollo de la planificación	3.90	0.841	4.25	0.776	-0.35
C08 Desarrollo de la programación	3.75	0.840	4.23	0.733	-0.48
C09 Recursos Humanos	4.43	0.781	4.58	0.675	-0.15
C10 Instalaciones físicas	4.28	0.816	4.38	0.774	-0.10
C11 Equipamientos	4.25	0.870	4.45	0.749	-0.20
C12 Materiales de consumo	4.28	0.716	4.60	0.591	-0.32
C13 Normas y procedimientos	4.33	0.694	4.60	0.632	-0.27
C14 Evaluación de los servicios de salud	4.28	0.679	4.40	0.672	-0.12
C15 Trabajo de los servicios en salud	4.40	0.709	4.43	0.675	-0.03
C16 Administración participativa	4.10	0.841	4.15	0.834	-0.05
C17 Gestión de trabajo de servicios en salud	4.25	0.776	4.33	0.764	-0.08
C18 Gerencia de los medios de producción	4.03	0.800	4.08	0.829	-0.05
C19 Administración estratégica	4.13	0.757	4.28	0.784	-0.15
C20 Calidad del servicio prestado	4.38	0.807	4.43	0.874	-0.05

Se observa que las medias encontradas para dimensión conocimiento se halló una variación entre 3.60 a 4.43, la desviación estándar el valor se halló en torno a 1.

Las variables que se presentaron con menores medias fueron: necesidades de la comunidad (3.60), desarrollo de la programación (3.75), desarrollo de la planificación (3.90). Además todas las medias encontradas en la dimensión conocimiento se encuentran por encima de 3. Como la escala utilizada variaba de 1 a 5, se puede considerar que cualquier valor por encima de 3 es satisfactorio.

Clasificación	Conocimientos
1	Misión y objetivos
2	Materiales de consumo
2	Normas y procedimientos
3	Recursos Humanos
4	Servicios desarrollados
5	Equipamientos
6	Calidad del servicio prestado
6	Trabajo de los servicios en salud
7	Políticas de salud
7	Perfil epidemiológico
7	Evaluación de los servicios de salud
12	Instalaciones físicas
13	Gestión de trabajo de servicios en salud
14	Administración estratégica
15	Desarrollo de la planificación
16	Desarrollo de la programación
17	Necesidades de la Comunidad
18	Administración participativa
19	Gerencia de los medios de producción
20	Sistema de información

*Figura 2.* Jerarquía de importancia de conocimientos del gestor enfermera(o)

Tras la identificación de los conocimientos que los gestores hospitalarios tienen, se sigue con el levantamiento de los conocimientos juzgados como de mayor importancia para el buen desempeño de la gestión del profesional de enfermería, se tiene que tres de los conocimientos clasificados en las primeras posiciones son más referidos al área de gestión hospitalaria: misión y objetivos (primer lugar), materiales de consumo, normas y procedimientos (segundo lugar), recursos humanos (tercer lugar). Por otra parte los conocimientos de menor importancia aparecen referidos a la administración compartida: sistemas de información (vigésimo lugar), gerencia de los medios de producción (décimo noveno lugar), administración participativa (décimo octavo lugar). Por otro lado los conocimientos específicos del área gerencial se encuentran clasificados en posiciones intermedias de importancia.

Así pues se constata que los gestores profesionales de enfermería señalan que los conocimientos más importantes son aquellos más inmediatos y urgentes y que el trabajo del profesional de enfermería es tan complejo que las funciones secundarias como los sistemas de información y la gerencia de los medios de producción.

Por último se halló un análisis sobre los conocimientos del profesional de enfermería la cual detalla las principales carencias encontradas en ambos hospitales. Estos resultados son consecuencia de la diferencia encontrada entre la autoevaluación de los encuestados y la importancia que le dan a cada ítems de conocimiento. (Columna de diferencia).

Los datos señalan las principales lagunas de los conocimientos y por lo tanto los puntos en los cuales los profesionales necesitan de mejora, estos son: sistemas de información (primer lugar), trabajo de los servicios de salud (segundo lugar), administración participativa, gerencia de los medios de producción y calidad del servicio prestado (todos ellos en tercer lugar).

Se observa que dentro de los primeros lugares por mejorar están los sistemas de información, los trabajos de los servicios de salud (no se especifica), los conocimientos propios de la administración participativa, los medios de producción (no especifica), es por ello que sería necesaria la realización de cursos de actualización sobre administración y temas afines a las carencias encontradas.

### 3.1.2 Dimensión habilidades

Tabla 3.

Resultados autoevaluación e importancia de la dimensión habilidades

Habilidades	Autoevaluación		Grado de importancia		Dif.
	Media	Desv. Estándar	Media	Desv. Estándar	
H01 Comunicación	4.30	0.687	4.53	0.599	-0.23
H02 Identificación de problemas	4.58	0.549	4.63	0.540	-0.05
H03 Solución de los problemas	4.40	0.591	4.68	0.526	-0.28
H04 Creatividad	4.48	0.599	4.23	0.698	0.25
H05 Empatía	4.43	0.594	4.30	0.758	0.13
H06 Intuición en el desarrollo del trabajo	4.33	0.616	4.15	0.770	0.18
H07 Desarrollar el trabajo en equipo	4.40	0.591	4.40	0.672	0.00
H08 Promover y mantener relación con equipo/usuarios	4.43	0.549	4.58	0.549	-0.15
H09 Motivar al equipo	4.38	0.628	4.50	0.599	-0.12
H10 Usar la planificación como práctica gerencial	4.53	0.640	4.60	0.545	-0.07
H11 Negociar con el equipo, superiores y usuarios	4.25	0.707	4.23	0.768	0.02
H12 Ético con el equipo, superiores y usuarios	4.53	0.640	4.60	0.591	-0.07
H13 Innovador y agente de cambios	4.43	0.594	4.53	0.554	-0.10
H14 Gerenciar los programas desarrollados	4.40	0.632	4.45	0.552	-0.05
H15 Líder con el equipo y la comunidad	4.50	0.555	4.63	0.540	-0.13
H16 Gerenciar el equipo de trabajo	4.40	0.591	4.58	0.549	-0.18

Los datos nos muestran las medias encontradas para los 16 ítems de la dimensión habilidades pertenecientes a la variable competencias gerenciales. Este presenta mayor amplitud en las medias, las mismas que oscilaron entre 4.58 a 4.25, con una desviación estándar cerca de 0.60. Las habilidades consideradas por las enfermeras gestoras como puntos fuertes para el gerenciamiento fueron: identificación de problemas (4.58), usar la planificación como práctica gerencial (4.53), líder con el equipo y la comunidad (4.50). Por otro lado se presentaron menores medias las cuales fueron halladas en: negociar con el equipo superiores y usuarios (4.25), comunicación (4.30), intuición en el desarrollo del trabajo (4.33).

Todas las 16 variables presentaron medias superiores a 4.25, lo que demuestra que las enfermeras gestoras tienen habilidades profesionales muy bien desarrolladas. Se informa también que en la dimensión conocimiento 11 ítems presentaron medias inferiores e iguales a 4.25.

Así comparando las medias con las otras dos dimensiones, se observa que las medias de habilidad fueron las más elevadas, (menor media de conocimiento= 3.60, menor media de actitud= 4.20).

Clasificación	Habilidades
1	Solución de los problemas
2	Identificación de problemas
2	Líder con el equipo y la comunidad
3	Usar la planificación como práctica gerencial
3	Ético con el equipo, superiores y usuarios
4	Promover y mantener relación con equipo/usuarios
4	Gerenciar el equipo de trabajo
5	Comunicación
5	Innovador y agente de cambios
10	Motivar al equipo
11	Gerenciar los programas desarrollados
12	Desarrollar el trabajo en equipo
13	Empatía
14	Creatividad
14	Negociar con el equipo, superiores y usuarios
16	Intuición en el desarrollo del trabajo

*Figura 3.* Jerarquía de importancia de las habilidades del gestor enfermera(o)

Se halló que los 03 resultados más importantes respecto a las habilidades de la gestora enfermera están relacionadas con el manejo de los problemas: identificación y solución de los problemas (ambos en primer lugar), ser líder con el equipo y la comunidad (segundo lugar). Además se encontró que dentro de las habilidades que le dan menor importancia fueron: intuición y desarrollo del trabajo (décimo sexto lugar), negociar con el equipo superiores y usuarios y también creatividad (ambos en décimo cuarto lugar).

Se observa que las dos primeras habilidades de identificación y solución de problemas están relacionadas; las habilidades de liderazgo, planificación y la de relación la continúan.

También se menciona que dentro de las primeras cinco habilidades se hallan las habilidades de solución de problemas, liderazgo, relación, propias de la gestión y también las habilidades técnicas, estas nos enfocan que de acuerdo a la realidad del actuar de los gestores de enfermería, todas estas habilidades mencionadas son de una gran importancia.

Por último se menciona a un análisis encontrado sobre las habilidades del gestor hospitalario, la cual se refiere a las 5 principales carencias encontradas en el hospital, esta encontrada y presentada en la última columna de la tabla 5. Los resultados muestran que de las habilidades que precisan ser más desarrolladas son: creatividad (primer lugar), intuición en el desarrollo del trabajo (segundo lugar), empatía (tercer lugar), negociar con el equipo superiores y usuarios (ambos en cuarto lugar), desarrollar el trabajo en equipo (quinto lugar).

### 3.1.3 Análisis descriptivo de la dimensión actitudes

Tabla 4.

*Resultados autoevaluación e importancia de la dimensión actitudes*

Actitudes	Autoevaluación		Grado de importancia		Dif.
	Media	Desv. Estandar	Media	Desv. Estandar	
A01 Ser justo con su equipo y usuarios	4.48	0.599	4.65	0.483	-0.17
A02 Ser afectivo, dando atención al equipo y usuarios	4.38	0.540	4.15	0.893	0.23
A03 Estar abierto a la negociación	4.30	0.723	4.40	0.632	-0.10
A04 Estar abierto a los cambios	4.55	0.597	4.65	0.483	-0.10
A05 Ser creativo y estimular la creatividad del equipo	4.53	0.640	4.65	0.483	-0.12
A06 Estar abierto al diálogo y saber escuchar	4.45	0.597	4.73	0.452	-0.28
A07 Ser facilitador del trabajo con el equipo y grupos de la comunidad	4.35	0.662	4.33	0.656	0.02
A08 Incentivar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios	4.20	0.723	4.30	0.758	-0.10
A09 Desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos	4.30	0.687	4.08	0.797	0.22
A10 Ser un líder educador	4.48	0.640	4.73	0.506	-0.25
A11 Tener participación con el trabajo, con el equipo y comunidad	4.45	0.749	4.63	0.540	-0.18
A12 Demostrar humildad	4.48	0.599	4.33	0.656	0.15
A13 Privilegiar el trabajo en equipo	4.38	0.586	4.45	0.677	-0.07
A14 Saber resolver problemas	4.50	0.599	4.73	0.506	-0.23
A15 Saber aceptar críticas	4.45	0.639	4.33	0.694	0.12

Respecto a la tabla de presentación sobre la dimensión actitudes este presento en las medias las oscilaciones entre 4.55 y 4.20.

Las actitudes más desarrolladas por el profesional de enfermería fueron: estar abierto a los cambios (4.55), ser creativo y estimular la creatividad del equipo (4.53), saber resolver problemas (4.50). Por otra parte se señala las menores medias las cuales fueron: Incentivar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios (4.20), estar abierto a la negociación y desarrollar la iniciativa y la

autonomía del equipo y de los grupos, ambos con una media de (4.30) y ser facilitador del trabajo con el equipo y grupos de la comunidad (4.35).

<b>Clasificación</b>	<b>Actitudes</b>
1	Estar abierto al diálogo y saber escuchar
2	Ser un líder educador
2	Saber resolver problemas
4	Ser justo con su equipo y usuarios
4	Estar abierto a los cambios
4	Ser creativo y estimular la creatividad del equipo
7	Tener participación con el trabajo, con el equipo y comunidad
8	Privilegiar el trabajo en equipo
9	Estar abierto a la negociación
10	Ser facilitador del trabajo con el equipo y grupos de la comunidad
10	Demostrar humildad
10	Saber aceptar críticas
13	Incentivar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios
14	Ser afectivo, dando atención al equipo y usuarios
15	Desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos

*Figura 4.* Jerarquía de importancia de las actitudes del gestor enfermera(o)

Se detalla a continuación la identificación del grado de importancia de los ítems actitudes del profesional gestor de enfermería. Se observa que las 4 actitudes más importantes se refieren a las relaciones de trabajo, liderazgo y comunicación. Así se observa que: estar abierto al diálogo y saber escuchar (primer lugar), ser un líder educador, saber resolver problemas (segundo lugar), ser justo con su equipo y usuarios, estar abierto a los cambios, ser creativo y estimular la creatividad del equipo, todos ellos en (cuarto lugar).

Las actitudes consideradas como de menor importancia se refieren al trabajo en equipo y grupos comunitarios: desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos (décimo quinto lugar). Ser afectivo, dando atención al equipo y usuarios (décimo cuarto lugar), incentivar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios (décimo tercer lugar).



Así mismo se encuentran entre las actitudes del gestor de enfermería hospitalario de ambos hospitales las principales carencias a mejorar, objeto de este estudio. Estos resultados se derivan a la diferencia encontrada entre la importancia atribuida a cada conocimiento y la autoevaluación de los encuestados. (Última columna de la tabla 5).

Los datos nos muestran las 5 principales lagunas en las actitudes y por lo tanto los puntos en los cuales los profesionales de enfermería del área de gestión tienen que trabajar: Ser afectivo dando atención al equipo y usuarios (primer lugar), desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos (segundo lugar), demostrar humildad (tercer lugar), saber aceptar críticas (cuarto lugar), ser facilitador del trabajo con el equipo y grupos de la comunidad (quinto lugar).

Tabla 5

*Medias de las dimensiones competencias del gestor profesional de Enfermería*

Factor	Autoevaluación		Grado de importancia		Dif.
	Media	Desvió	Media	Desvió	
Conocimiento	4.60	0.591	4.68	0.694	-0.08
Habilidad	4.80	0.516	4.80	0.464	0.00
Actitudes	4.85	0.362	4.70	0.464	0.15

Como se puede evidenciar la dimensión conocimiento obtuvo una media final, respecto a la autoevaluación de los profesionales encuestados de 4.60 (en una escala del 1 al 5), con 20 indicadores procesados, la otra dimensión fue de habilidades la cual obtuvo un 4.80 de media, con 16 indicadores procesados y en lo que respecta a la dimensión actitudes se halló una media de 4.85, con 15 indicadores procesados. De esta forma se puede evidenciar que los profesionales responsables del área de gestión de enfermería de ambos hospitales consideran que en su autoevaluación aplicada muestran su mejor desempeño en las actitudes, seguido de habilidades. Y las principales carencias se encuentran en lo referente al conocimiento.

Respecto a la importancia de cada dimensión, los datos nos muestran que los profesionales de enfermería del área de gestión de ambos hospitales consideran

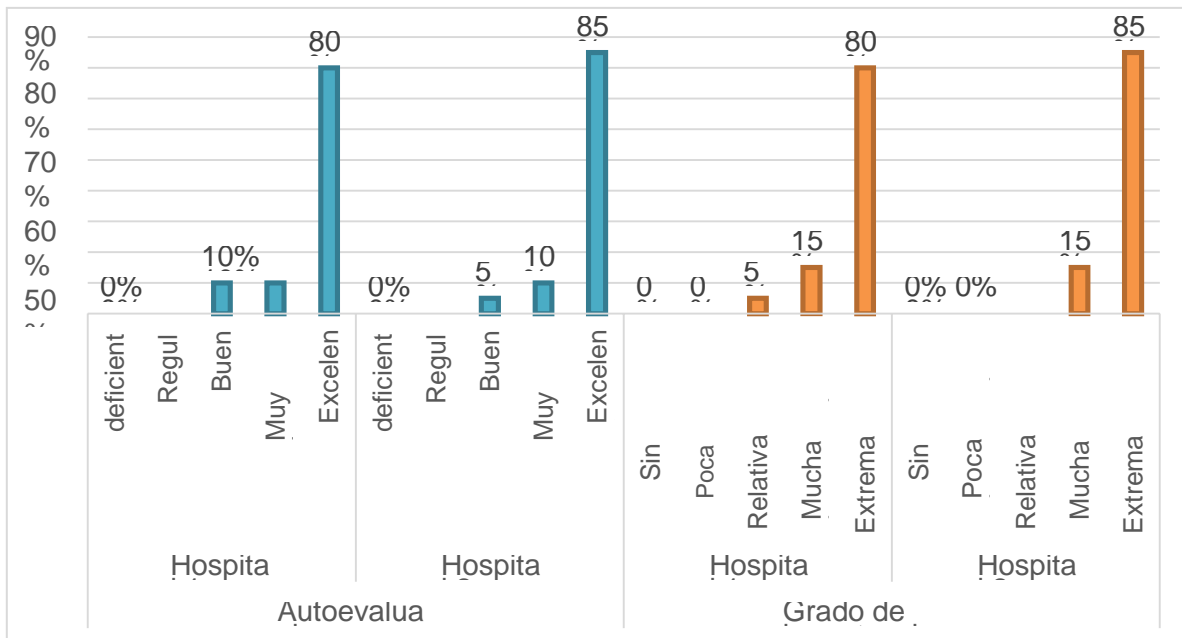
como aspecto más importante de sus competencias las habilidades (media 4.80), seguido de las actitudes (media de 4.70) y por último los conocimientos (media de 4.68).

Para evaluar los principales resultados de los profesionales gestores de enfermería encuestados están respectivamente en primer lugar de medias las actitudes (diferencia entre las medias de 0.15), seguido de habilidades (diferencia entre las medias de 0.00) y una media menor de conocimientos (diferencia entre las medias de -0.08).

### 3.1.4 Análisis descriptivo de la variable competencias gerenciales

*Tabla 6.* Resultados autoevaluación e importancia del profesional de Enfermería competencias gerenciales

		1 Hospital		2 Hospital	
		F	%	F	%
Autoevaluación	Deficiente	0	0%	0	0%
	Regular	0	0%	0	0%
	Bueno	2	10%	1	5%
	Muy bueno	2	10%	2	10%
	Excelente	16	80%	17	85%
Importancia	Sin importancia	0	0%	0	0%
	Poca importancia	0	0%	0	0%
	Relativa importancia	1	5%	0	0%
	Mucha importancia	3	15%	3	15%
	Extrema importancia	16	80%	17	85%



*Figura 5.* Niveles porcentuales autoevaluación y grado de importancia de las competencias gerenciales de las enfermeras del Hospital 1 y Hospital 2.

Los resultados muestran mayor porcentaje nivel excelente y de extrema importancia para ambos hospitales, siendo ello que para las enfermeras del hospital 1 se tiene un 80% nivel de excelente y de extrema importancia respecto a las competencias gerenciales. Además se halló que para las enfermeras del hospital 2 existe un 85% nivel excelente y de extrema importancia según sus competencias gerenciales. Esto nos indica que conforme tienen mayores competencias gerenciales las enfermeras, mayor será el grado de importancia que les dan en este aspecto.

## **VI. Discusión**

Los resultados obtenidos al aplicar la técnica estadística con el software SPSS V25, evidenciaron:

El trabajo de los profesionales de enfermería del área de gestión y administración es realmente complejo para ello se necesita la obtención de competencias esenciales entre ellas están las competencias técnicas en base a conocimientos y se destaca las habilidades humanas en donde se posee las actitudes, los valores y principios que todo profesional de enfermería debe de poseer para un mejor desenvolvimiento de la profesión. Hay diversos estudios como los de Grohmann, Battistella y Baratto,(2012), Oliveira y Kowal,(2011), Pérez, Romero y Torres(2014),Cotos y Rodríguez(2015), en los cuales buscaron identificar las competencias de los profesionales de enfermería en el ámbito de la gestión y administración, además se menciona los estudios de Soto, Reynaldos y Martínez(2012) en los cuales buscaron analizar las competencias actuales de los gestores de la salud siendo estos profesionales de enfermería. Por último se presenta el trabajo de Gomez & Rubio, (2010) en este estudio evidencian que la enfermera posee competencias que responden al campo de actuación caracterizado por un conjunto de conocimientos y prácticas que permiten la realización de una tarea significativa.

También es necesario mencionar la importancia que se debe de dar a las competencias en el área de la gestión y administración, es importante tener en cuenta que el profesional de enfermería tiene cuatro funciones específicas en su desempeño profesional está el rol asistencial, docente, investigativo y el gerencial y es de vital responsabilidad articular cada uno de estas funciones en sus múltiples actividades del profesional, así pues se menciona a la vez el trabajo realizado por Spicer J, & Liu, H y colaboradores, en el que mencionan la importancia de las competencias del rol de los directores de enfermería estudio realizado para fortalecer e incrementar los niveles de conocimiento y habilidades de las enfermeras gestoras. También se menciona a Grohmann, Battistella, & Baratto, (2012) en los que sus datos mostraron que, por lo general, las habilidades identificadas como las más importantes son también las más desarrolladas por los profesionales, concuerda semejanza con los resultados

encontrados en este estudio en el que se detalla que para la autoevaluación los resultados más sobresalientes fueron nivel excelente y que para ello también será mayor el grado de importancia que le darán a los mismos.

La importancia se menciona también en las habilidades que ha adquirido el profesional de enfermería para ejercer la gestión siendo ello un reto para el profesional de enfermería, así pues nos muestra la revisión sistemática realizada por Lessa J & Silva A. (2017) en el que menciona que en el contexto de gestión de enfermería son las habilidades que permiten el manejo de los equipos de atención, servicios de salud, realizar investigaciones y colaborar en su formación requerida.

En este trabajo se halló que para los profesionales de enfermería del área de gestión de la salud, las competencias humanas como las habilidades y actitudes son más sobresalientes que las competencias técnicas en lo que se refiere al conocimiento. Perez, Romero , & Torres, (2014), identificaron que los conocimientos, habilidades y actitudes son requeridos por los líderes para el éxito de las organizaciones, así pues uno de los requerimientos que debe de poseer el profesional de enfermería sería las habilidades humanas para optimizar las competencias del profesional. La competencia y desempeño en el ámbito profesional de los enfermeros garantiza la formación y desarrollo de capacidades humanas, las habilidades se sustentan en conocimientos personales, clínicos, sociales, interpersonales, técnicos y del intelecto. Para Muñoz, Smile , Limenez, Polanco, & Alba, (2007) en su estudio sobre gestión del conocimiento detallan e insisten en la aplicación de los valores en el desempeño profesional de enfermería como una de las vías necesarias para lograr la calidad de la gestión del cuidado, si el enfermero ó enfermera es capaz de brindar atención impregnando los valores de humanismo, responsabilidad, dignidad, justicia, honradez y la honestidad y actuar con pericia, prudencia, con inteligencia en cada actividad que realice se logrará alcanzar la excelencia que tanto se anhela en los servicios de salud.

Un detalle importante además en el que merece mencionar es destacar el hecho en el que los gestores de enfermería no están aun inmersamente empoderados a las funciones de dirigir un hospital, así mismo no están reconocidos por la sociedad como gestores de la salud, Gomez & Rubio, (2010), recalcan que las habilidades administrativas debe ser consideraron en los planes y programas de estudios. A ello se suma el hecho que no siempre en las universidades que se forman las enfermeras perseveran constantemente el liderazgo en la gestión y administración. Otro de los motivos son los constantes conflictos entre los médicos en el área de gestión. Así mismo se menciona que en este mundo globalizado existen profesionales de enfermería provistos de competencias propias que han hecho que la profesión alcance especial notoriedad asumiendo así cargos directivos de dirección de hospitales trabajando con el equipo multidisciplinario en bien de la sociedad. De Arco & Suarez, (2017) menciona que el profesional de enfermería es capaz de brindar cuidados a personas y comunidades, desde los diferentes roles que asume en el sistema de salud y que inciden en la calidad de vida de la sociedad.

## **V. Conclusiones**



El presente estudio identificó que respecto al grado de nivel de autoevaluación y grado de importancia de las competencias gerenciales son de nivel alto por escala excelente para las enfermeras de ambos hospitales, también se menciona que a mayor nivel de excelencia mayor será el grado de importancia que le darán a los mismos. Así mismo se halló que dentro de las dimensiones de conocimientos, habilidades y actitudes que componen la variable competencias gerenciales, se identificó las principales carencias que poseen los profesionales de enfermería, para ello fue necesario identificar cual es el nivel de importancia que le dan a los indicadores de conocimientos, habilidades y actitudes.

En relación al objetivo específico 1, se buscó determinar el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de conocimiento se halló un grado de medida de autoevaluación alto por escala excelente para enfermeras de ambos hospitales, para la autoevaluación del nivel de competencias de los indicadores conocimientos se presentaron menores medias en: necesidades de la comunidad, desarrollo de la programación, desarrollo de la planificación. También se halló que para el grado de importancia muestran las enfermeras como de menor importancia: sistemas de información, gerencia de los medios de producción, administración participativa, así como de mayor importancia: la misión y objetivos, materiales de consumo, normas y procedimientos y recursos humanos.

En relación al objetivo 2, se buscó determinar el grado de medida de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de habilidades del profesional de enfermería de ambos hospitales, resultó ello un nivel alto por escala excelente, se halló que dentro de las habilidades más importantes para los profesionales están directamente relacionadas con el liderazgo y la administración estas son: identificación de problemas, usar la planificación como practica gerencial, ser líder con el equipo y la comunidad, así mismo dentro de las menores medias autoevaluadas se encontró: negociar con el equipo superiores y usuarios, comunicación e intuición

en el desarrollo del trabajo. Cabe mencionar que todas las medias son superiores a 4.25 lo cual indica que las enfermeras tienen las habilidades muy bien desarrolladas. Con respecto al grado de importancia están relacionadas al liderazgo y la administración, las de mayor importancia fueron: identificación y solución de problemas, manejo de problemas, ser líder con el equipo y la comunidad y las de menor importancia fueron: intuición y desarrollo del trabajo, negociación con el equipo superiores y usuarios y la creatividad.

En relación al objetivo 3, se buscó determinar el grado de medida de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión competencia de actitudes este hallazgo fue nivel alto en escala de excelente para los profesionales de enfermería de ambos hospitales, así pues se halló además que las medias de mayor rango en la dimensión actitudes fueron: estar abierto a los cambios, ser creativo y estimular la creatividad del equipo, saber resolver problemas, por otra parte las de menor media fueron: incentivar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios, estar abierto a la negociación y desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos comunitarios. También se menciona el grado de importancia que le dan a los indicadores de la dimensión actitudes, estos fueron: mayor importancia las de relación con el trabajo, liderazgo y comunicación estas son: estar abierto al dialogo y saber escuchar, ser un líder educador, saber resolver problemas y las de menor importancias son: incentivar la creatividad del equipo y grupos comunitarios, ser afectivo y desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y grupos.

## **VI. Recomendaciones**

**Primera:** Se recomienda a la dirección del departamento de enfermería de ambos hospitales dar a conocer los resultados de la investigación a fin de conocer la importancia del manejo de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería.

**Segunda:** Se recomienda a las jefas de departamento analizar la importancia de capacitar continuamente a todos los profesionales de enfermería en cuanto a su especialidad de gestión de los servicios de salud.

**Tercera:** Se recomienda a las direcciones de salud funcionarios de los establecimientos, dar a conocer que el profesional de enfermería capacitado en gestión de los servicios de salud tiene las suficientes competencias para la gerencia de establecimientos públicos.

**Cuarta:** Se recomienda a los profesionales de enfermería despertar el interés de poder concursar y defender los derechos de cargos del estado y de aprovechar la experiencia de la(o)s experta(o)s en el manejo de gestión de los servicios de salud, además dar a conocer los trabajos realizados de los profesionales de enfermería de gestión de la salud, está junto al equipo multidisciplinario será de vital valor para la atención del paciente, la familia y la sociedad.

## **Referencias**

- Arboleda , G. (2014). Conceptualización de la gestión del conocimiento en instituciones de salud de mediana y alta complejidad. Rev. salud pública., 18(3).
- Burítica , S. (2008). Metodología para la implementación de estándares y desarrollo de competencias en el aula, en la institución educativa técnica. (B. Fajardo, Ed.)
- Camargo, E., & Delgado , M. (2012). Las competencias gerenciales en las organizaciones de alto desempeño. Recuperado el 10 Enero 2019 de: <http://uru.edu/fondoeditorial/articulos/Mariadelgado/LAS%20COMPETENCIAS%20GERENCIALES%20-%20mariadelgado.pdf>
- Cano, E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Revista de currículo y formación del profesorado, pág. 1-16.
- Arroyo, J, Velásquez. S, (2015). La salud de hoy problemas y soluciones. Pontificia Universidad Católica del Perú, (Ed.), (págs. 1-56). Lima.
- Congreso de la república. (2018). Ley que fortalece el sistema de salud y modifica los artículos 7 y 9 de la constitución política del Perú., Lima, pág. 7-9.
- Cotos, R., & Rodríguez, Y. (2015). El cotidiano de la Enfermera(o) gerente en la gestión de los servicios de enfermería a la luz del pensamiento de Martin Heidegger. Hospital III- Essalud Chimbote, Chimbote, Perú.
- De Arco, O., & Suarez , Z. (2017). Rol de los profesionales de enfermería en el sistema de salud colombiano. Universidad y Salud.
- Diario Gestión. (2017). Estas son algunas trabas que afronta el sistema de salud peruano. Recuperado el 13 de Febrero del 2019 de: Panel G <https://gestion.pe/panelg/estas-son-algunas-trabas-que-afronta-sistema-salud-peruano-2197440>
- Aliaga. R, (2018). ¿Por qué es tan caótico el sistema de salud peruano? Recuperado el 26 de Diciembre de 2018, de Conexión ESAN:

<https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/01/26/por-que-es-tan-caótico-el-sistema-de-salud-peruano/>

- García, A. (2011). La noción actual de Competencias desde la Psicología Cognitiva. Recuperado el 24 de Febrero de 2017, de <http://www.monografias.com/trabajos24/nocion-competencias/nocion-competencias.shtml>
- Garder, H. (1999). Inteligencias Múltiples. Recuperado el 18 de Febrero de 2017, de: [www.multipleintelligencesoasis.org](http://www.multipleintelligencesoasis.org): [www.multipleintelligencesoasis.org](http://www.multipleintelligencesoasis.org)
- Gardner, H. (1997). Múltiples Inteligencias. Recuperado el 20 de Febrero del 2018 de: <https://howardgardner.com/multiple-intelligences/>
- Goleman, D. (1998), La Inteligencia Emocional en la Empresa. Ediciones B. Argentina S.A.
- Gómez, T., & Rubio, M. (2010). La enfermera conocimientos y competencias para dirigir hospitales. Esc Anna Nery Revista Enfermagen, 14(1), 1-5.
- Gómez Duran , I. (2012). Competencias y habilidades gerenciales que debe de desarrollar un buen líder. Recuperado el 29 de febrero del 2018 de: <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/11761/1/trabajo%20de%20grado%20final%20competencias%20y%20habilidades%20gerenciales.pdf>
- Gómez Torres, D., Ángeles Ávila, G., & Martínez Carduño, M. (2011). Modelo de dirección de hospitales por enfermeras. Aquichan, 11(3), 316-326.
- Gómez, C., & De León, E. (2012). Método Comparativo. Universidad Autónoma de Nuevo León, Monterrey.
- Gómez, L. (2011). Competencias y habilidades gerenciales que debe de desarrollar un buen líder, pág. 2-10.
- Grohmann, M., Battistella, L., & Baratto, J. (2012). Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público. Enfermería Global(26), 1-18.

- Hospital Nacional (2016). Análisis de la situación de salud.  
Hospital Nacional, Lima.
- Hospital Nacional (2005). Diagnostico Situacional del Hospital Nacional . Lima.
- Kochansky, J. (1998). El sistema de competencias en: Training and Development digest.
- Larumbe Andueza, C. (2014). Gestión por Competencias. (U. P. Navarra, Ed.) 1-160.
- Larumbe Andueza, C. (2015). Gestión por Competencias. 1-164.
- Lazzarotto, E. (2001). Competencias esenciales requeridas para o gerenciamento de unidades basicas de Saude, Florianopolis, Brasil.
- Lessa, J., & Silva , A. (2017). Habilidades de Gestión: Un reto para Enfermería. 1(2), 60-71.
- Lopera Arrubla, C., & Angel Jimenez, G. (2013). Formación de las Competencias de Gestión en Enfermería.
- Medina , M., Armenteros , M., Ramos , L., & Barquero , J. (2012). Competencias Gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones. Revista Internacional Administración y Finanzas, 5(2), 1-22.
- Melo Lanzonni, Gabriela. (2013). Liderazgo del enfermero: una revisión integradora de la literatura. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 19(3).
- Mertens, L. (1999). Competencias Laboral, Surgimineto,Modelos. Contadura y Administracioni, pag.195.
- Ministerio de Salud. (2011-2016). Informe para la transferencia de gestión del Ministerio de Salud. Lima.



- Miranda, M. (2003). Transformación de La Educación Media Técnico-Profesional en Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar . (C. Cox, Ed.)
- Mollo, S. (2008). La gestión por competencias y el liderazgo. Recuperado el día 18 de Marzo del 2018 de: <https://sergiomollo.wordpress.com/2008/03/25/diccionariode-competencias-el-liderazgo/>
- Muñoz, J., Smile , M., Limenez, D., Polanco, R., & Alba, E. (2007). Gestión del conocimiento: aplicación de valores y desempeño de enfermería. Hospital General "Dr. Ernesto Guevara de la Serna". Septiembre-diciembre, La Habana, Cuba.
- Oliveira, P., & Kowal, I. (2011). Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales. Rev. Latino-Am. Enfermagem, 19(1).
- Organización Mundial de la Salud. (2005). Sistema de Salud. Recuperado el día 13 de Marzo del 2018 de: <https://www.who.int/features/qa/28/es/>
- Pérez, A., Romero, P., & Torres, M. (2014). Diseño de un Modelo de Competencias Gerenciales. Recuperado el 20 de Abril del 2018 de: <https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.com>.
- Rodríguez, N. (2009). Selección efectiva de personal basada en competencias. Recuperado el 21 de Febrero de 2017, de CENAGE.COM.PE: <https://cenage.wordpress.com/2009/03/09/%C2%BFque-son-las-competencias/>
- Salavarría , M. (2013). La formación de competencias específicas en la Licenciatura en Enfermería. (P. y. Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Editor)
- SINEACE-IPEBA. (2013). Manual para elaboradores de competencias profesionales. pág. 1.

- Soto, P., Reynaldos, K., Martínez, D., & Jerez, O. (2012). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración:. Colombia.
- Soto Fuentes, P., Reynaldo, K., Martínez , D., & Jerez, O. (2014). Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión. . Aquichan, 14(1), 79,99.
- Spicer , J. G., Guo, Y., Hirsch, J., Zhao, H., Ma, W., & Holzemer , W. (2011). Importancia de las competencias de rol para los directores chinos de enfermería basados en las fuerzas del magnetismo. China: Journal of Nursing Management .
- Talledo, A. (2008). Competencias genéricas y específicas, Licenciado en administración: Un estudio de los requerimientos de los mercados y ofertas , Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Urbina Laza, O., Soler Cardenas, S., & Otero Ceballos, M. (2006). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del. Educ Med Sup , 20(1).
- Vargas, F. (2012). Formación y certificación basada en competencia laboral.
- Vera, M. (2016). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional. Lima, pág. 1- 10.

## **Anexos**

Problema	Objetivos	Variable e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión conocimiento de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018?</p> <p>¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión habilidades de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>Determinar el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión de conocimiento de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018.</p> <p>Determinar el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión de habilidades de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018.</p>	<b>Variable : Competencias gerenciales</b>				
		<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escalas de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
		<b>Conocimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Políticas de salud</li> <li>-Perfil epidemiológico</li> <li>-Manejo de recursos humanos</li> <li>-Insumos e Infraestructura</li> <li>-Administración y Gestión</li> <li>-Calidad de servicio</li> </ul>	<p>Ítems</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,,9,</p> <p>10,11,12,13,14,</p> <p>15,16,17,18,19,</p> <p>20,21.</p>	Ordinal	<p>1- Deficiente</p> <p>2- Regular</p> <p>3- Bueno</p> <p>4- Muy bueno</p> <p>5- Excelente</p>
<b>Habilidades</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Comunicación</li> <li>-Identificación y manejo de problemas</li> <li>-Motivación al equipo</li> <li>-Ética en el equipo de salud</li> <li>-Gestión de programas</li> <li>-Liderazgo</li> </ul>	<p>Ítems</p> <p>1,2,3,4,5,6,7,,9,</p> <p>10,11,12,13,14,</p> <p>15,16,17.</p>	<p>1-Sin importancia</p> <p>2 -Poca Importancia</p> <p>3- Relativa Importancia</p> <p>4- Mucha Importancia</p> <p>5- Extrema Importancia</p>			

<p>¿Cómo es el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión actitudes, de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018?</p>	<p>Determinar el grado de autoevaluación e importancia de la competencia gerencial en su dimensión actitudes de los profesionales de enfermería de dos hospitales públicos de Lima- 2018.</p>	<p><b>Actitudes</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Principios y valores</li> <li>-Trabajo en equipo</li> <li>-Iniciativa y autonomía</li> <li>-Líder en la educación</li> <li>-Aceptación de críticas</li> </ul>	<p>Ítems 1,2,3,4,5,6,7,,9,  10,11,12,13,14,  15,16.</p>	<p><b>Ordinal</b></p>	

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Estadística a utilizar
<p><b>Nivel:</b> Es de tipo básico, descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> Corresponde a un diseño no experimental de tipo transversal.</p> <p><b>Método:</b> Método de investigación hipotético deductivo</p>	<p><b>Población:</b></p> <p>La Población está conformada por:</p> <p>20 Enfermeras del Hospital Nacional 1 que sean jefas de servicio y supervisoras que cuenten con cargo administrativo y de gestión.</p> <p>20 Enfermeras del Hospital Nacional 2 que sean jefas de servicio y supervisoras que cuenten con cargos administrativos y de gestión.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b></p> <p>El universo de población en estudio es de 40 profesionales de enfermería, motivo por el cual, no se consideró una muestra</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b></p> <p><b>Análisis descriptivo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación tabular,</li> <li>• Distribución de frecuencia</li> <li>• Medidas de resumen</li> </ul>

## Instrumento

**ENCUESTA:** Competencias esenciales de Enfermería- Gerenciamiento de establecimientos de Salud

Estimado(a) enfermera(o): La presente encuesta anónima tiene por objetivo recolectar datos para realizar una investigación sobre las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima-2018. Para ello recurrimos a su valiosa colaboración y desde ya agradecemos su aporte que contribuirá con el trabajo de investigación. No existen contestaciones "buenas" ni "malas"; esto no es una prueba de inteligencia o habilidad, sino simplemente una apreciación de lo que Ud. considera.

**Hospital 1 ( )**

**Hospital 2 ( )**

Área donde labora: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo F( ) M( ) Condición laboral: Nombrado( ) Contratado( )

Tiempo de servicio: \_\_\_\_\_ Nivel de instrucción: Maestría ( ) Doctorado ( ) Otros

( ) 4Especialización \_\_\_\_\_ Otra profesión \_\_\_\_\_

### INDICACIONES.-

#### I: Grado de medida de autoevaluación:

- 1- Deficiente
- 2- Regular
- 3- Bueno
- 4- Muy bueno
- 5- Excelente

#### II: Grado de importancia de las respuestas:

- 1- Sin Importancia
- 2- Poca Importancia
- 3- Relativa Importancia
- 4- Mucha Importancia
- 5- Extrema Importancia

N°	CONOCIMIENTOS	Autoevaluación					Grado de importancia				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1	Conocimiento de las políticas de salud										
2	Conocimiento de la misión y los objetivos de la institución de salud										
3	Conocimiento de los servicios desarrollados en la institución de salud										
4	Conocimiento de la comunidad										
5	Conocimiento del perfil epidemiológico del área del alcance de la institución de salud										
6	Conocimiento del sistema de información										
7	Conocimiento y desarrollo de la planificación de la institución de salud										
8	Conocimiento y desarrollo de la programación de la institución de salud										
9	Conocimientos de los recursos humanos										
10	Conocimiento de las instalaciones físicas										
11	Conocimiento de los equipos										
12	Conocimientos de materiales de consumo, medicamentos / inmunobiológicos										
13	Conocimientos de normas y procedimientos										
14	Conocimientos de la evaluación de los servicios de salud										
15	Conocimiento del trabajo en servicios de salud										
16	Conocimiento de administración participativa										
17	Conocimiento de gestión de trabajo de los servicios de salud										
18	Conocimiento de gestión de los medios de producción de la institución de salud										
19	Conocimiento de la administración estratégica de la institución de salud										
20	Conocimiento de la calidad del servicio prestado										
21.	¿Qué otros conocimientos son necesarios para que el profesional de enfermería gestione los establecimientos públicos de salud?										
	<hr/>										



	HABILIDADES	Autoevaluación					Grado de importancia				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
01	Ser capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo y usuarios										
02	Saber identificar problemas										
03	Saber encontrar solución a los problemas										
04	Utilizar la creatividad en su trabajo y con el equipo										
05	Utilizar la empatía con el equipo y los usuarios										
06	Utilizar su intuición en el desarrollo del trabajo										
07	Ser capaz de desarrollar el trabajo en equipo										
08	Ser capaz de promover y mantener relaciones con el equipo y los usuarios										
09	Ser capaz de motivar al equipo										
10	Ser capaz de usar la planificación como práctica gerencial										
11	Ser capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios										
12	Ser ético con el equipo, superiores y usuarios										
13	Ser innovador y agente de cambios										
14	Saber administrar los programas desarrollados										
15	Ser líder con el equipo y la comunidad										
16	Saber administrar el equipo de trabajo										
17	¿Qué otras habilidades son necesarias para que el profesional de enfermería gestione los establecimientos públicos de salud?										
	_____										
	_____										

	ACTITUDES	Autoevaluación					Grado de importancia				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
01	Ser justo con su equipo y usuarios										
02	Ser afectivo, dando atención al equipo y usuarios										
03	Ser abierto a la negociación										
04	Ser abierto a los cambios										
05	Ser creativo y estimular la creatividad del equipo										
06	Ser abierto al diálogo y saber escuchar										
07	Ser facilitador del trabajo con el equipo y grupos de la comunidad										
08	Fomentar la creatividad del equipo y de los grupos comunitarios										
09	Desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y de los grupos										
10	Ser un líder educador										
11	Tener participación con el trabajo, con el equipo y la comunidad										
12	Que demuestre humildad										
13	Que privilegie el trabajo en equipo										
14	Que sepa resolver problemas										
15	Que sepa aceptar las críticas										
16	¿Qué otras actitudes el profesional de enfermería debe de poseer para administrar los establecimientos públicos de salud?										
	_____										
	_____										

## Base de datos programa Spss : Vista de variables sobre autoevaluación

autoevaluacion.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Hosp	Númerico	8	0	Hospital donde ...	{1, Hospital ...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
2	Arealab	Númerico	8	0	Area donde lab...	{1, Cirugia ...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
3	Edad	Númerico	8	0	Edad	{1, 30-40 añ...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
4	Sexo	Númerico	8	0	Sexo	{1, Masculin...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
5	Condicion	Númerico	8	0	Condicion laboral	{1, Nombrad...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
6	Tiempseni	Númerico	8	0	Tiempo de servi...	{1, 5-10 año...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
7	Nivelinstr	Númerico	8	0	Nivel de instruc...	{1, Maestria...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
8	Especiali	Númerico	8	0	Especializacion	{1, Si}...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
9	Conoc1	Númerico	8	0	Conocimientos ...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
10	Conoc2	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
11	Conoc3	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
12	Conoc4	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
13	Conoc5	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
14	Conoc6	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
15	Conoc7	Númerico	8	0	Conocimiento y...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
16	Conoc8	Númerico	8	0	Conocimiento y...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
17	Conoc9	Númerico	8	0	Conocimientos ...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
18	Conoc10	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
19	Conoc11	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
20	Conoc12	Númerico	8	0	Conocimientos ...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
21	Conoc13	Númerico	8	0	Conocimientos ...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
22	Conoc14	Númerico	8	0	Conocimientos ...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
23	Conoc15	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
24	Conoc16	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
25	Conoc17	Númerico	8	0	Conocimiento d...	{1, Deficient...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escritorio 20:37

## Base de datos programa Spss: Vista de datos sobre autoevaluación

autoevaluacion.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Hosp	Arealab	Edad	Sexo	Condicion	Tiempseni	Nivelinstr	Especiali	Conoc1	Conoc2	Conoc3	Conoc4	Conoc5	Conoc6	Conoc7	Cc
18	1	4	2	2	1	3	2	1	4	4	5	4	4	5	4	
19	1	4	3	2	1	4	1	1	4	4	5	4	4	4	5	
20	1	4	2	2	1	3	1	1	4	4	5	3	4	4	5	
21	2	9	4	2	1	4	1	1	4	4	3	3	4	3	4	
22	2	4	3	2	1	2	1	1	4	5	5	4	5	4	5	
23	2	2	4	2	1	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	
24	2	4	3	2	1	4	3	2	5	5	4	4	4	5	5	
25	2	4	3	2	1	3	2	1	5	5	4	4	4	4	5	
26	2	10	3	2	1	2	1	1	3	3	3	3	2	4	2	
27	2	4	3	2	1	4	2	1	4	5	4	4	5	4	4	
28	2	4	2	2	1	3	2	1	4	4	4	3	4	4	3	
29	2	2	3	1	1	2	1	1	3	3	4	4	4	4	4	
30	2	2	2	2	1	2	3	1	5	4	4	4	5	5	4	
31	2	10	3	2	1	3	1	1	4	4	5	3	4	5	4	
32	2	1	4	2	1	4	2	1	4	5	5	3	4	4	4	
33	2	3	3	2	1	3	1	1	3	4	4	4	4	4	3	
34	2	3	2	2	1	2	2	2	4	4	5	4	5	5	5	
35	2	4	4	1	1	4	2	1	4	5	5	3	4	4	4	
36	2	6	4	2	1	4	1	1	4	4	5	4	5	4	4	
37	2	7	3	2	1	4	2	1	5	5	4	4	5	5	3	
38	2	4	3	2	1	3	2	1	4	5	5	4	4	4	4	
39	2	4	2	2	1	2	1	2	5	4	4	3	4	4	4	
40	2	2	3	2	1	3	1	1	5	4	5	4	5	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Escritorio 3:48

## Base de datos programa Spss : Vista de variables sobre el grado de importancia

autoevaluacion.svimportancia.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
35	Habil7	Númérico	8	0	Ser capaz de d...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
36	Habil8	Númérico	8	0	Ser capaz de p...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
37	Habil9	Númérico	8	0	Ser capaz de ...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
38	Habil10	Númérico	8	0	Ser capaz de u...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
39	Habil11	Númérico	8	0	Ser capaz de n...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
40	Habil12	Númérico	8	0	Ser ético con el...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
41	Habil13	Númérico	8	0	Ser innovador y...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
42	Habil14	Númérico	8	0	Saber administr...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
43	Habil15	Númérico	8	0	Ser líder con el...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
44	Habil16	Númérico	8	0	Saber administr...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
45	Actitu1	Númérico	8	0	Ser justo con s...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
46	Actitu2	Númérico	8	0	Ser afectivo, da...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
47	Actitu3	Númérico	8	0	Ser abierto a la...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
48	Actitu4	Númérico	8	0	Ser abierto a l...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
49	Actitu5	Númérico	8	0	Ser creativo y e...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
50	Actitu6	Númérico	8	0	Ser abierto al di...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
51	Actitu7	Númérico	8	0	Ser facilitador d...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
52	Actitu8	Númérico	8	0	Fomentar la cre...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
53	Actitu9	Númérico	8	0	Desarrollar la in...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
54	Actitu10	Númérico	8	0	Ser un líder edu...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
55	Actitu11	Númérico	8	0	Tener participa...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
56	Actitu12	Númérico	8	0	Que demuestre...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
57	Actitu13	Númérico	8	0	Que privilegie el...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
58	Actitu14	Númérico	8	0	Que sepa resol...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada
59	Actitu15	Númérico	8	0	Que sepa acep...	{1, Sin impo...	Ninguna	8	Centrado	Escala	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Base de datos programa Spss : Vista de datos sobre el grado de importancia

autoevaluacion.svimportancia.sav [Conjunto\_de\_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 59 de 59 variables

	Hosp	Arealab	Edad	Sexo	Condicion	Tiempservi	Nivelinstr	Especial	Conoc1	Conoc2	Conoc3	Conoc4	Conoc5	Conoc6	Conoc7	Ct
18	1	4	2	2	1	3	2	1	5	5	5	5	5	4	5	
19	1	4	3	2	1	4	1	1	5	5	4	4	4	4	5	
20	1	4	2	2	1	3	1	1	4	5	5	4	5	4	4	
21	2	9	4	2	1	4	1	1	4	5	5	5	5	4	4	
22	2	4	3	2	1	2	1	1	4	5	5	4	5	4	5	
23	2	2	4	2	1	4	3	2	5	5	5	5	5	4	5	
24	2	4	3	2	1	4	3	2	5	5	5	5	5	5	5	
25	2	4	3	2	1	3	2	1	5	5	5	5	5	5	5	
26	2	10	3	2	1	2	1	1	5	4	3	3	3	4	3	
27	2	4	3	2	1	4	2	1	4	5	4	3	5	4	4	
28	2	4	2	2	1	3	2	1	5	5	4	4	5	3	3	
29	2	2	3	1	1	2	1	1	4	4	4	4	5	4	4	
30	2	2	2	2	1	2	3	1	5	5	5	4	5	3	5	
31	2	10	3	2	1	3	1	1	4	5	5	5	5	4	4	
32	2	1	4	2	1	4	2	1	4	4	5	4	5	4	4	
33	2	3	3	2	1	3	1	1	3	4	5	4	4	3	4	
34	2	3	2	2	1	2	2	2	4	5	5	5	5	4	3	4
35	2	4	4	1	1	4	2	1	4	4	5	4	4	3	5	
36	2	6	4	2	1	4	1	1	5	5	4	5	3	4	4	
37	2	7	3	2	1	4	2	1	4	5	4	5	5	4	5	
38	2	4	3	2	1	3	2	1	4	4	5	4	3	3	5	
39	2	4	2	2	1	2	1	2	5	5	5	5	4	3	5	
40	2	2	3	2	1	3	1	1	5	5	5	4	4	4	4	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

## Base de datos programa Microsoft Excel: Vista de datos autoevaluación

The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet titled 'Libro2 - Microsoft Excel (Error de activación de productos)'. The data is organized into two main sections: 'Dimension autoevaluación Conocimiento' and 'Dimension autoevaluación Habilidades'. Each section contains a grid of scores (mostly 4s and 5s) and a final column with numerical totals. The 'Conocimiento' section has a total of 97, and the 'Habilidades' section has a total of 97. The spreadsheet includes standard Excel interface elements like the ribbon (Inicio, Insertar, etc.) and a taskbar at the bottom.

## Base de datos programa Microsoft Excel: Vista de datos grado de importancia

The screenshot shows a Microsoft Excel spreadsheet titled 'autoimpor - Microsoft Excel (Error de activación de productos)'. The data is organized into a grid with columns labeled B through Q. The first row is labeled 'Total' and contains values 1 through 14. Below this, there are rows of scores (1s and 4s) for 'Dimension Importancia conocimiento'. A final row at the bottom shows a total of 21. The spreadsheet includes standard Excel interface elements like the ribbon (Archivo, Inicio, etc.) and a taskbar at the bottom.

## Acta de aprobación de originalidad de tesis



### Acta de aprobación de originalidad de tesis

Yo, Luzmila Lourdes Garro Aburto, asesora del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br.Valencia Portuguez Flavia Giovana: Competencias Gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin.

El suscrito analizo dicho reporte y concluyo que cada uno de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender, la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Cesar Vallejo.

Lima, 30 de marzo del 2019



*[Handwritten signature]*  
Luzmila Lourdes Garro Aburto

DNI: 09469026

# Constancia del Turnitin

The screenshot displays the Turnitin Feedback Studio interface. At the top, a red banner indicates a similarity score of 18%. Below this, a table lists the sources of the matches. The document being checked is titled 'Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018' and is from 'ESCUELA DE POSGRADO Universidad César Vallejo'. The author is identified as 'Dr. Flavia Giovanna Valencia Pompa'.

Rank	Source	Similarity Percentage
1	sctelo.iscillies Fuente de internet	9%
2	bvs.sld.cu Fuente de internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	1%
4	Entregado a Universidad... Trabajo de estudiante	1%
5	repositorio.upu.edu.pe Fuente de internet	1%
6	www.minas-prmsis.gob.ni	<1%

Additional details from the document header:  
**COMPETENCIAS GERENCIALES DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA EN DOS HOSPITALES PÚBLICOS DE LIMA- 2018**  
TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestría en Gestión de los Servicios de Salud  
AUTORA:  
Dr. Flavia Giovanna Valencia Pompa  
ASISOMIA:  
Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburo  
SECCIÓN:  
Cátedra de enfermería  
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:  
Dirección de los Servicios de Salud

# Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)  
"César Acuña Peralta"

## FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICATION ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

### 1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Valencia Portuguez Flavia Giovana

D.N.I. : 45835536

Domicilio : Mariano Necoechea 231 - Maranga San Miguel

Teléfono : Fijo : Móvil : 996552623

E-mail : fvalencia\_p@yahoo.es

### 2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : .....

Escuela : .....

Carrera : .....

Título : .....

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra

Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

### 3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Valencia Portuguez Flavia Giovana

Título de la tesis:

Competencias Gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima - 2018

Año de publicación : 2019

### 4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 19-12-2019



# Autorización de la versión final del trabajo de investigación



## UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

### ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Flavia Giovana Valencia Portoguez

INFORME TITULADO:

Competencias Gerenciales de los profesionales de  
enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 15 de Mayo 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN