



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Identidad profesional y aptitud gerencial en las enfermeras de la Micro Red de  
Sechura, 2019.

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Ramírez Nieves, Vilma (ORCID: 0000-0002-3098-7219)

**ASESORA:**

Dra. Díaz Espinoza, Maribel (ORCID: 0000-0002-9701-2520)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**PIURA – PERÚ**

**2019**

## DEDICATORIA

La tesis va dedicada a mi Dios quien supo guiarme por el buen camino, darme fuerzas para seguir adelante y no desmayar en las adversidades que se me presentaban dándome fuerzas y no desmayar.

A mi familia compañeros asesora quienes me instaron a seguir adelante y por su apoyo, consejos comprensión amor en los momentos difíciles son mi soporte y se plasma mi sueño hecho realidad.

La Autora.

## AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por protegerme durante mi camino y darme fuerzas para superar los obstáculos y dificultades a lo largo de mi carrera.

A mis Padres, que con amor de ejemplo a no desfallecer ni rendirme en las nada y siempre preservar a través de sus sabios concejos .A mi asesora Dra. Maribel Díaz Espinoza por la realización de la misma

La Autora

### DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

- Yo, Br. Ramírez Nieves, Vilma; estudiante del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de Salud de la Universidad César Vallejo - Piura, identificada con DNI 02741854, con la tesis titulada "Identidad profesional y aptitud gerencial en las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.",

Declaro bajo juramento:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada, ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Piura, Julio de 2019.



Bach. Vilma Ramírez Nieves

DNI 02741854

## ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	19
2.1. Tipo y diseño de investigación	19
2.2. Operacionalización de variables	20
2.3. Población, muestra y muestreo	23
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimientos	25
2.6. Método de análisis de datos	26
2.7. Aspectos éticos	26
III. RESULTADOS	27
IV. DISCUSIÓN	38
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52
ANEXOS	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de la población de enfermeras de la Microred	32
Tabla 2	Validez	34
Tabla 3	Confiabilidad	34
Tabla 4	Porcentaje de nivel identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	37
Tabla 5	Porcentaje de nivel de las dimensiones de la identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	38
Tabla 6	Porcentaje de nivel aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	39
Tabla 7	Porcentaje de nivel de las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	40
Tabla 8	Correlación entre las variables identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	41
Tabla 9	Correlación entre la dimensión sujeto ilusionismo y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura	43
Tabla 10	Correlación entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura	44
Tabla 11	Correlación entre la dimensión sujeto posmoderno y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura	45

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Nivel de identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	37
Figura 2	Niveles de las dimensiones de la identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	38
Figura 3	Nivel de aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	39
Figura 4	Niveles de las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019	40

## RESUMEN

El estudio denominado: Identidad profesional y aptitud gerencial en las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019, tuvo como objetivo determinar la relación entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019. El estudio planteó la hipótesis: Existe relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019. La muestra de estudio fue de 50 enfermeras utilizándose el muestreo no probabilístico. El estudio fue cuantitativo, de diseño no experimental, de tipo descriptivo

- correlacional transversal. La técnica que se desarrolló fue la técnica de la encuesta y el cuestionario, validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes .947 para la encuesta de la variable identidad profesional y .991 para la encuesta de la variable aptitud gerencial. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS versión 23. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y sig. Los resultados correlacionales muestran que no existe relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura (rho=.198 y sig=.168), asimismo se encontró que las dimensiones de la identidad profesional, sujeto ilusionismo, sujeto sociológico, y sujeto posmoderno, no se relacionan con las dimensiones de la variable aptitud gerencial.

**Palabras claves:** Identidad profesional, sujeto ilusionismo, sujeto posmoderno, aptitud gerencial y relaciones interpersonales.

## ABSTRACT

The study called: Professional identity and managerial aptitude in the nurses of the Sechura Micro Network, 2019, aimed to determine the relationship between the professional identity and the managerial aptitude of the nurses of the Sechura Micro Network, 2019. The study proposed the hypothesis: There is a significant relationship between the professional identity and the managerial aptitude of the nurses of the Sechura Micro Network, 2019. The study sample was of 50 nurses using non- probabilistic sampling. The study was quantitative, of non - experimental design, of descriptive - correlational transversal type. The technique that was developed was the survey technique and the questionnaire, validated two questionnaires with answers of ordinal scale with the coefficients .947 for the survey of the professional identity variable and .991 for the survey of the managerial aptitude variable. The SPSS software version 23 was used to process the information. The results were presented through contingency tables and the rho and sig statistics. The correlation results show that there is no significant relationship between the professional identity and the managerial aptitude of the nurses of the Sechura Micro Network ( $\rho = .198$  and  $n = 168$ ), it was also found that the dimensions of the professional identity, subject illusionism, sociological subject, and postmodern subject, they are not related to the dimensions of the managerial aptitude variable.

**Keywords:** Professional identity, subject illusionism, postmodern subject, managerial aptitude and interpersonal relationships.



## **I. INTRODUCCIÓN**

Un concepto correcto respecto a la identidad profesional enfermera ante las modificaciones y retos pertenecientes al universo laboral de enfermeros se relaciona de manera directa con la educación formal, puesto que los centros formadores vienen a ser quienes se encargan de diseñar los perfiles profesionales, esperando que la próxima profesional en el área posea capacidades que la orienten al cuidado holístico del ser humano, definiendo el papel laboral y desempeñado y determinará su identidad profesional (1).

Además, si hablamos de identidad profesional, está relacionada a que deben las personas trabajar con compromiso y vocación en bien de los demás, debe determinarse en enfermería diversas ideas que hay para entender sobre la identidad profesional y cuáles son las causas que generan problemas. Las consideraciones alcanzan varios aspectos bajo una visión holística de las cuales se precisan los siguientes: aspectos relacionados a lo político, social, a las prácticas de enfermería, al conocimiento y a las adversidades que se tiene como profesión para solucionar problemas (2).

En base a lo expuesto por Puebla, Ramírez, Ramos, y Moreno, (3) refieren que el hecho de que estas profesionales se abstengan de ofrecer atenciones excelentes puede deberse a que no sean directamente conscientes de la importancia de su labor, que no se identifiquen con su profesión y a que estén estresadas por razones de rutina. Por ello cuando una persona no se identifica con su profesión esto se asocia al cuento marcado de sometimiento a las profesiones médicas, hecho que estimula actitudes psicológicas sirviendo bajo la subordinación, careciendo de autoconfianza y con un bajo amor propio (4). En el estudio de Ponce, Carmona y Bernal (5) se encontró que el personal de Enfermería con nivel de Licenciatura alcanzo niveles altos: 4.21 en comunicación, 4.3 en organización, 3.87 en liderazgo y 3.94 en nivel global de pensamiento. Teniendo un nivel de pensamiento optimo, lo cual pude decirse que es un personal identificado con la misión, visión y objetivos del Departamento de Enfermería.

Por otra parte, Aguilar, Cetina y Ortega (6) dentro del artículo se su autoría, se

refieren a las personas como aquellos que se disponen a cubrir una plaza mandataria dentro de un centro, siendo menester que estas personas posean algunas capacidades que beneficien el rose de superior- empleado, lo que es indispensable a fin de que el subalterno termine por aceptar el derecho de dirigir poseído por las autoridades, por lo que un gerente además de poseer aptitudes gerenciales, se necesita que el subordinado perciban estas aptitudes.

En Chile, el estado del arte de las investigaciones, mismos que se encargan de trabajar estas problemáticas refirió que todo valor y actitud perteneciente al rubro de enfermeras y la forma en la que se ha ido desarrollando históricamente ha mantenido una identidad profesionalista “débil” pese a las modificaciones acontecidas dentro de este rubro profesional a lo largo de los últimos años (7); trabajándose el avance de las teorías de la identidad en enfermería teniendo en cuenta su bajo autogobierno y autodecisión, un frágil adueñamiento de los bienes teóricos y la falta de compromisos con el gremio, siendo así que es necesario que se asuma partiendo de la academia un papel altamente dotado de protagonismo dentro de todo programa formador, fortaleciendo la identidad de todo egresado, haciendo posible que la enfermería se vincule con toda ciencia humana y la presencia de un grupo crítico de profesionales en el rubro de enfermería a fin de que se desarrollen (8).

Por otro lado, la identidad profesional o la construcción del ser profesional, en todo ámbito laboral facilitan el aumento de los servicios de calidad que beneficien a los usuarios, porque se ha demostrado que, entre otros factores, el desarraigo profesional o la desmotivación en el trabajo impide una atención de calidad a los usuarios. La identidad no puede concebirse como un mero cumplimiento laboral, por ello, los profesionales de enfermería tienen que encontrar su individualidad, su singularidad, con respecto a la red de pertenencia de los cuidados genéricos, poniendo en evidencia la especificidad respecto al cuidado que puedan proporcionar a otras personas (9).

A nivel nacional, el asistimiento que brindan los enfermeros se centra en prácticas rutinarias, cumplidas esperando cuidar al paciente y haber cumplido con las horas laborales asignadas. Estas actitudes reflejan la falta de identidad con la

profesión, agudizada debido al carente integramiento de saberes éticos, políticos, culturales, científicos y legales, mientras se van ejerciendo las capacidades profesionales, del mismo modo que se debe a la falta de grupos gremiales dentro de algunas áreas de labores enfermeras (10). En el estudio de Sánchez (11) y Fernández (12) se observa que más del 50% de estudiantes del octavo semestre tienen un nivel de vocación entre medio y bajo. Situaciones que podrían estar afectando el desarrollo de la identidad profesional de los estudiantes, que acabara por repercutir en la calidad de atención prestada, que como se aprecia en múltiples estudios ésta se persiste como regular o media.

Ruiz y Riojas (13) refieren que la identidad se da a través de nuestro crecimiento diario, siendo un elemento principal de la personalidad marcando las diferencias personales propias, donde se relaciona la autopercepción para enfrentar diversas circunstancias, reacciones y el sentir en los diferentes desempeños que se asumen, donde las personas sean capaces de escoger sus preferencias y rechazos; además refiere que la identidad profesional se relaciona de manera directa con los pagos económicos y con el sentimiento de conformidad organizacional de forma significativa.

En cuanto al estudio de Santa María (14), los resultados obtenidos fueron que un 60% de enfermeras que presentan una mediana satisfacción, un 20% califica a las habilidades motivaciones y valores en la categoría de regular, el 21,7% son mala; con 33,3% de enfermeras satisfechas, un 20% las califica dentro de la categoría de buena. Además, fue posible encontrar la ausencia de una relación significativa entre las actitudes gerenciales y la satisfacción laboral de las enfermeras, respecto a la aplicación del conocimiento de actitudes gerenciales fue positiva del mismo modo que la aplicación colectiva con la satisfacción de las funciones de las personas estudiadas. Además, a diario la persona a cargo de la jefatura de estas profesionales se rige bajo trabajos exigentes, debido a la administración y supervisión ejercida sobre un sector operativo asistencial. Debido al origen de las labores, es menester que posea saberes integrales sobre administración y capacidades de carácter social, puesto que la consolidación exitosa de una gestión administrativa va a depender de toda buena interacción humana, el trabajo en equipo, ser un líder, de la misma manera que los

saberes actualizados de los campos científicos de administración y enfermería (15).

Las exploraciones científicas que se han revisado a nivel internacional, por ejemplo, la que ha planteado Jordany (16) (Guatemala, 2018) dentro de la investigación de su autoría “Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Guatemala año 2018. Presento la pretensión de determinar la Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Guatemala. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo y de corte transversal, realizado con 65 profesionales en enfermería egresados de la universidad Rafael Landívar, que laboran en diferentes instituciones de salud. Se utilizó como instrumento una encuesta de opinión. Los hallazgos encontrados refieren que el profesional de enfermería evidencia su identidad en el ejercicio de la profesión. Se siente satisfecho con su profesión, y manifiesta que, durante su preparación académica, se dieron las oportunidades de fortalecer su identidad como tal. Tiene como eje central el cuidado del individuo, familia y la sociedad, para ejercerla se requiere de vocación, liderazgo y compromiso, debe pertenecer al colegio profesional, e involucrarse en actividades gremiales, docentes y de investigación. Está de acuerdo que el código de ética fortalece el comportamiento de los integrantes del gremio, da importancia a la autoestima como parte de la identidad, está a gusto y satisfecho con la profesión que ejerce.

En tanto en la tesis de Cantó (17) denominado: “Imagen Social e Identidad Profesional de la Enfermería. Cuestiones de Género”. Cuyo fin era describir las influencias culturales y sociales en el desarrollo de la Enfermería como profesión, analizando su imagen social e identidad profesional. Esta exploración fue cuantitativa, con una tipología descriptiva- correlacional. El grupo muestral contó con 60 enfermeras, aplicándoseles un cuestionario buscando medir la variable de estudio. Tuvo como resultado que la imagen pública de la Enfermería es diversa e incongruente, y recibe influencia de todo estereotipo de género. Las proyecciones por parte de todo medio de comunicación masiva influyen mucho en las percepciones de las personas. De la misma manera, las imágenes sociales no guardan congruencia con la identidad real de las enfermeras.

Negrillo (18) en su estudio titulado: “Análisis de la Identidad Profesional y la Autodiscrepancia en estudiantes de Enfermería”. Tuvo como objetivo analizar Identidad Profesional y la Autodiscrepancia en estudiantes de Enfermería. El estudio fue cuantitativo, descriptivo. Se contó con un grupo muestral no probabilístico de conveniencia y este estuvo compuesto por 349 alumnos pertenecientes al grado de enfermería en la Universidad Sevilla del curso académico 2012/2013. Concluyendo que desde su formación todo alumno tiene identidad profesional alta, siendo el más representativo en los alumnos del cuarto año. Además, identificándose características propias y normativas de la profesión, permitiendo determinar el auto concepto de ser enfermera. Este tema de estudio debería de continuar investigándose para poder tener clara si la identificación profesional se adquiere desde la formación utilizando instrumentos validados para poder medir las dimensiones de estudio por lo que con el estudio realizado no ha quedado claro.

A nivel nacional, fue posible encontrar el estudio realizado por Quiroz, (19) (Perú – 2018) en su trabajo titulado: “Identidad profesional y su relación con la actitud gerencial de las enfermeras de un hospital público, Cercado de Lima 2018”, pretendía determinar la relación de la Identidad Profesional y la Actitud Gerencial de las enfermeras de un hospital público del Cercado de Lima, 2018. Esta indagación fue cuantitativa, con una tipología descriptiva-correlacional, con diseño no experimental, de corte transversal, prospectivo. Con un muestreo compuesto por 86 enfermeras (os). Se aplicó dos cuestionarios uno orientado a mensurar la variante Identidad Profesional con 21 ítems, y el otro orientado a mensurar la variante de Actitud Gerencial con 9 ítems, esperando constatar la fiabilidad de la prueba fue realizada una prueba piloto. La investigación encontró que se observó que el 11.6% viene presentando un nivel bajo de identidad profesional, el 67.4% tiene un nivel medio y con 20.9% viene presentando un nivel alto de identidad profesional y fue posible concluir afirmando la presencia de una relación significativa entre identidad profesional y la actitud gerencial de las enfermeras de un hospital público, Cercado de Lima, 2018,  $p = 0,01$  ( $p < 0.05$ ) y Rho de Spearman de 0,614\*\*.

En la investigación de Colquehuanca (20) (Perú – 2016) denominado: “Identidad profesional en los internos de enfermería de la Universidad Nacional del

Altiplano 2016 – II”. Pretendía describir la identidad profesional en los internos de enfermería, basado en el autoconcepto. Esta indagación fue cuantitativa fundamentándose en una metodología deductiva con alcance descriptivo, y con un diseño no experimental con una tipología transversal, contó con la participación de 33 internos a modo de muestra. Para la recolección de datos se consideró pertinente emplear la encuesta a manera de técnica y el instrumento seleccionado fue un cuestionario de la autoría de la persona a cargo de la investigación. Finalmente se puede concluir afirmando que: en cuanto a la autoimagen, en un 69.7% de internos es débil, una cifra que excede la mitad posee un reconocimiento social y desarrollo profesional, débil. Respecto a la auto-valoración, fue posible alcanzar que un 51.5% es débil, solamente una cifra inferior a la mitad tiene una confianza propia y respeto propio, débil. Finalmente podemos concluir afirmando que un 57.6% de internos posee una identidad profesional débil en base a su autoconcepto. Lo que nos deja ver la necesidad de un reforzamiento de ideas que favorezcan a la profesión.

Vera (21) (Perú – 2016) en su estudio denominado: “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016”. Pretendía determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Respecto al método, esta indagación se alineó a una tipología básica. Con un nivel descriptivo, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, contó con la participación de 350 enfermeras pertenecientes al Instituto Nacional de Salud del Niño a modo de grupo poblacional. La tipología del grupo muestral fue probabilística aleatoria la cual se compuso de 70 enfermeras. Por medio de dos cuestionarios será posible mensurar ambas variantes. A modo de conclusión final es posible afirmar la presencia de una relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016; basándonos en la obtención del valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,907 en concordancia con a la escala de Bisquerra esta correlación se categoriza en un nivel alto.

Finalmente, en el trabajo de Barreto y Ruz (Perú – 2015) titulado: “Identidad profesional en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque 2015”. Pretendía determinar la relación entre ambas variantes. Dicho estudio se alineó a un enfoque cuantitativo, con una tipología descriptiva, con un diseño no experimental. Se contó con la participación de 7 alumnos pertenecientes al décimo ciclo de la Facultad de Enfermería a modo de muestreo, extraído de un grupo poblacional conformado por 32 alumnos, y se les aplicó un cuestionario que evalúa la variable. Arrojo como resultado que se evidencia, que aquella visión de los estudiantes respecto a la carrera profesional que escogieron y los sentimientos generados en base a esta, ejercen una influencia sobre su pensamiento, sus acciones, y sobre el estilo de relacionarse socialmente; en la búsqueda continua de realizarse personal y profesionalmente (22).

Respecto a las teorías relacionadas, la variable Identidad profesional, el concepto se introdujo gracias a Erikson (23), el mismo que refiere que es el producto de tres secuencias: biológica, psicológica y social. Según este autor, la identidad es caracterizada gracias al sentir de permanencia a lo largo de nuestra existencia y que va guardando influencia con algún contexto en específico. La identidad profesional viene a ser una secuencia selectiva de una identificación tras otra con distintos individuos conocidos con el paso del tiempo, ya sean producto de nuestra imaginación u ordinarios, los cuales han desempeñado algún papel. Dentro de esta secuencia va jerarquizándose y valorando cada actividad, descartando e ignorando alguna otra, puesto que la persona consideró identificarse de manera selectiva con estas (24). En base a lo expuesto por Maya (25) La Identidad Profesional es formada gracias a los individuos influenciados gracias a sus autoconceptos e imágenes propias, lo cual también va creándose y cambiando basándose en el entorno donde se encuentran.

La identidad profesional está formada por aquellas percepciones personales de auto imagen y auto eficacia basándose en el ambiente laboral. Se centra en el sentir personal de pertenencia, desarrollándose por medio de toda interacción con otras personas dentro de un ambiente de trabajo (26). De la misma manera, este término

dependerá de una que otra condición, por ejemplo, toda interacción establecida por la persona, su posición dentro de la agrupación donde se encuentra, la veracidad de conocimientos y capacidades, las cuales garantizan que continúe formando parte de la agrupación y sean reconocidas socialmente. Pese a que la identidad profesional es periódicamente estable dependiendo de cada contingencia presentada en lo que va del proceso organizacional, cambiando constantemente (27).

Castrillón (28), afirma que la identidad profesional se relaciona con las crónicas de la carrera profesional, con cada experiencia que se ha vivido en la realización de aquellas prácticas, con la auto conceptualización personal y laboral, con sus antecedentes personales, familiares, con el amor propio que da paso a que se acepten, auto valoren, de modo que las convicciones propias, la forma en que han visionado su profesión, y demás puntos importantes ejercen cierta influencia de modo negativo o positivo a lo largo de su configuración. Esta indagación científica encuentra su base en la definición presentada por Lázaro (29), la identidad profesional viene a ser aquella secuencia organizada y continua, siendo el efecto que provocan las interacciones entre vivencias de carácter personal y el ambiente social; el cual puede ser profesional iluminismo, profesional sociológico y profesional posmoderno.

En base a lo expuesto por Caballero (23), cuando se asume una identidad profesional, en menester la integración de algunos componentes, detallados a continuación:

Componente Dimensión externa: esta se establece según el rubro profesional, incluyendo cada función, característica y atributo propio diferenciándola de las demás carreras profesionales. Viene suponiéndose una unidad que se comparte y no es ajena a las personas que vienen ejerciéndola. En esta categoría, tenemos principalmente: el prestigio profesional; básicamente se trata de cuanto se valora la carrera profesional socialmente. El reconocimiento de la profesión; se refiere al lugar ostentado en una carrera profesional por la persona como galardón otorgado en sociedad. En contraposición de la mencionada anteriormente esta es ajena a reconocimientos oficiales o promociones. La interacción profesional, que es cada relación entre la persona y los demás colegas profesionales. La categoría profesional, va referida a los rangos o jerarquías poseídas por las personas dentro de su carrera profesional como



reconocimientos oficiales, implicando incentivos determinados de manera económica y promocional; que no siempre se une a reconocimientos de los colegas.

Componente Dimensión interna: nos referimos al modo individual de comprensión y praxis de las profesiones. Donde se destacan: la vocación, básicamente es la medida gradual en que las personas realizan las cosas deseadas. La concepción de la profesión, nos referimos a todo principio, individual o compartido, los cuales se disponen a configurar un determinado estilo al ejercer profesionalmente. Es saber, nos referimos a la medida de saberes poseídos por el individuo sobre la carrera profesional ejercida y la manera en que se ejecuta. Implicando saberes teóricos y prácticos. El autoconcepto, en esta parte nos referimos al concepto propio laboral concebido por la persona. La autoestima, esta se consolida y reafirma por medio de la adaptación entre la implicancia y los esfuerzos profesionales y los reconocimientos que brindan los demás profesionales o las personas a quienes va dirigido el accionar. La integración en la cultura profesional, nos referimos a la medición gradual en la que las personas logran identificarse entre colegas profesionales y también intervienen los estilos organizacionales y funcionales, pudiendo ser en la categoría de instituciones, o la de sección grupal.

Componente Dimensión interactiva: en esta parte nos referimos a toda relación producida durante la realización profesional, las mismas que construyen cierto estilo cultural respecto a la profesión. Cada interacción se dispone a influir de manera directa sobre el estilo de entendiendo y desempeño profesional poseído por la persona.

Con respecto a la identidad profesional y el sentido de la profesión, las praxis profesionales son ajenas a la individualidad. Las prácticas colectivas que responden a demandas sociales confieren una significación ética, proporciona identidad y el sentido de pertenecer a un grupo legitimado. Socialmente hablando, las actividades sociales además de garantizar los sustentos, ingresos, también viene a ser un estilo de brindar bienes específicos garantizadores de sustentabilidades grupales, dentro de campo educativo, el hecho de formar personas cívicas nuevas, dentro del campo médico, se procura el bienestar social. La identidad se une a los valores morales

regulados por el comportamiento, construyendo una identidad que involucra la necesidad de ideas de lo bueno y lo malo, correcto e incorrecto, proporcionando y permitiendo crear una imagen de la percepción del entorno del individuo, reconociendo y considerando formar parte de un mundo de seres racionales con una visión de formar actitudes y valores dependiendo del ser único, el ser yo (30).

Además, la identidad forma un agregado de trascendencia que proporciona el idioma en común de una profesión y una relación mayor entre los miembros de una institución, permitiendo que las personas se representen con una identidad superior con el fin de moverse por una razón, la identidad es como nos reconocemos, como ente, como conjunto, en dependencia con los demás, lo cual no parece haber oposiciones esenciales (31). Es necesario conocer que la identidad permite saber quién somos, al no tener certeza de quien somos entonces se podría olvidar las raíces, una visión sobre las costumbres que se identifican del vocablo identidad (32).

En cuanto a la teoría de la identidad profesional, esta se respalda en la teoría de la identidad que viene enmarcándose en la Psicología Social, donde se explica la identidad teniendo dos factores de índole personal y el de índole grupal y social. Fue planteada por primera vez por Stryker (33), luego siendo referida por Hogg, Terry y White (34), donde se menciona la intervención colectiva en los comportamientos sociales y en el yo. Para la interacción simbólica, es posible que el yo sea el resultado brindado por las interacciones sociales, donde el individuo identifica su rol a partir del conocimiento que tenga este, resultado de sus interacciones, según la Teoría del Interaccionismo, las personas poseen diferentes componentes del Yo, conociéndose como identidad de roles, de acuerdo a los ofrecimientos sociales hacia las personas y que son ocupadas por estas. En toda identidad de rol se observa cada autoconcepción, auto referente cognitivo o autodefinición donde el individuo lo aplica a su favor, las posiciones de roles determinan el nivel social particular. El tener un rol determinado hace que el sujeto tenga funciones, permitiendo diferenciarse de otros, haciendo que se distinga como el mismo.

Para Stryker existen cinco principios vienen agrupándose dentro del interaccionismo simbólico va a fundamentar la Teoría de la Identidad siendo las siguientes: 1) La conducta depende del entorno determinado y de las expectativas y comportamientos que se tienen que cumplir en las interacciones sociales. 2) En una estructura social las clases determinadas van a permitir definir una posición. 3) Dentro del grupo que se actúa en un contexto social cada persona tiene su rol diferenciado que cumplen. 4) Las personas de un contexto social determinan su manera de comportarse dentro de este contexto teniendo sus propios pensamientos. 5) Los pensamientos y expectativas de cada persona van hacer que se forme la base del comportamiento social logrando el intercambio y arreglos con otras personas.

Stets y Burke (35) refieren en la Teoría de la Identidad, que el centro de una identidad viene a ser el nivel del yo con un rol que implica sus expectativas, su significado que tiene este, así como el desempeño que se tiene. El rol particular asumido como tal implica cumplir con todas las funciones y expectativas desde el concepto que se tiene de los que lo ven de afuera. Otro punto de analizar en la Teoría de la Identidad es que las personas que tienen los mismos roles, tienen que constantemente coordinar y negociar para sus fines entre ellos. El cumplir a cabalidad el rol que asume cada persona implica que se cumpla con responsabilidad para que así esté protegido este rol y socialmente bien representado.

En cuanto a toda dimensión perteneciente a la identidad profesional, están formuladas bajo las teorías mencionadas que dan cuenta sobre la construcción de la identidad profesional y las cuales conforman los indicadores pertenecientes al estudio son: sujeto de ilusionismo, sujeto sociológico y sujeto postmoderno propuestas por Lázaro (29).

Sujeto de ilusionismo: Es la procreación de un ser como tal teniendo capacidades individuales basados en sus juicios, virtudes y actividades, con un núcleo interior, que se inicia desde que nace el individuo desarrollándose durante su existencia. Se refiere a ser auténtico, con capacidad de tener un autoconcepto positivo, capacidad para auto reflexionar, identidad personal y adaptarse en forma correcta y enfrentar a momentos complicados (36).

Sujeto sociológico: El interior de la persona está relacionado a personas, situaciones, conocimiento de otras realidades, que se adquieren en el mundo que habitan, no siendo seres independientes y autosuficientes en el mundo. Se refiere la capacidad de interrelacionarse con sus colegas, la capacidad de relacionas con otras costumbres, se informa sobre su entorno, muestra interés por otras costumbres. El intercambio constante entre culturas, sociedades semejantes hace que se tenga un pensamiento sociológico en relación a la identidad. Los(as) enfermeros(as) como sujetos sociológicos, enfrentándose a un mundo globalizado va a hacer que se realice cambios en su identidad, respondiendo a su entorno y modelos que han generado confusión en cuanto a la identidad profesional de la enfermera. Las ideas relacionadas a la identidad que se pensaban estables, hoy en día han cambiado, originándose diversos tipos de identidades haciendo que se produzcan cambios estructurales e institucionales (37).

Sujeto posmoderno: La identidad es formada y transformada constantemente por la misma sociedad en la cual se vive. Está determinada a lo largo de la historia más no por la biológica. Aporta una concepción sociológica de identidad afirmando que es una relación interactiva entre la identidad cultural y el yo. Referido a cada factor interviniente dentro del desarrollo de la identidad como el trabajo, las experiencias profesionales, los avances de la carrera profesional y la convivencia con otras personas. Construir la identidad es un proceso complejo donde intervienen la relación con los demás, se forma a través del tiempo, en diferentes momentos para lo cual se debe conocer, ubicarse y mirar en el entorno en el cual se encuentra. Castells sigue la línea de pensamiento de Hall al proponer que la identidad está relacionada los acontecimientos sociales, teniendo al mismo tiempo un mecanismo de inclusión, así como de exclusión social (38)

#### Aptitud gerencial

En base a lo expuesto por Davis y Newstrom (39) toda actitud es un sentimiento y supuesto determinante ampliamente de las percepciones del colaborador sobre el ambiente en el que se desarrolla, que tan comprometido esta con el accionar previsto y, finalmente, su patrón comportamental. Son las actitudes las que forman las disposiciones mentales influyentes en nuestro modo de apreciar todo, por ende,

vienen enmarcando nuestro estilo de visionar las cosas interna o externamente. Para Gómez (40) tienen tres elementos las actitudes y son: el Cognitivo, Afectivo y conductual. Lo que nos señala que toda contestación emitida por los individuos respecto al objeto de la actitud siendo susceptible de una clasificación triple, en base a la predominancia sobre estas por parte de cada elemento informativo, creencia, efectivo o intenciones de carácter conductual.

La aptitud gerencial forma conforma el paquete de exigencias a cargo de la persona que dirige una gerencia y que se ocupa de varias coordinaciones dentro de un centro empresarial. De la misma manera, es definida como la agrupación de conocimientos arriesgados por el gerente y director a fin de ofrecer soluciones a toda situación que se relacione a las prácticas directivas y coordinadoras del centro empresarial (41). La aptitud gerencial viene a ser cada instrumento de comunicación entre varias personas, el cual encierra toda destreza común requerida por los individuos a fin de lograr el correcto y completo desempeño de su rol como comunicadores acompañados de un enfoque directivo (42).

El presente estudio se asienta en la definición de Chávez, que señala que la aptitud gerencial son un conjunto de capacidades o destrezas que poseen las personas para gerenciar, están referidas a las aptitudes de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y las funciones básicas de las gerencias (43).

Por otra parte, la aptitud gerencial se clasifica en tres categorías (44): La categoría Conceptuales, esta parte es determinante a fin de lograr la evaluación de toda dificultad del centro sistemáticamente, ya sean externas o internas; también es menester la correcta evaluación del conteo de todo resultado, al igual que las percepciones respecto a toda relación interpersonal y el análisis de toda situación compleja para preverla. Mientras se vaya logrando pasar de nivel **de** manera ascendente dentro del organigrama dicha función ira siendo cada vez más transcendente.

La categoría Técnica, en esta parte encontramos las que se realizan pretendiendo

originar las capacidades pertenecientes a un accionar determinado. Reflejan aquella destreza que permite la utilización del know how dentro de cierto contexto en el centro empresarial, aportando experiencias y practicando todos los saberes. Se torna críticamente importante dentro de la interacción con cada nivel operativo y si empieza a descender dentro del organigrama del centro se vuelve más trascendente.

La Categoría Humanas, es esencialmente importante, puesto que las personas a cargo de una dirección dentro de cualquier entidad se relacionan con los demás incesantemente siendo necesario que se practiquen, de la mano de toda habilidad comunicacional. Ejercen una comprensión comunicacional. En esta parte interviene cada habilidad social y las que se relacionan a estas, las cuales sirve de ayuda para los directivos dentro de sus vínculos interpersonales. También se implica aquella habilidad para laborar colectivamente, mientras se puede motivarlos y guiarlos a conseguir las metas personales y colectivas.

Dentro de las actitudes gerenciales existen tres componentes que se explican a continuación (19):

Componente cognitivo: La actitud tiene que ver el objeto que se relaciona con la razón y la convicción del ser humano. Briñol refiere que las actitudes están ligadas con los pensamientos o creencias que se desarrollan frente al fin que tengan estas opiniones de lo que pensamos, lo que nos agrada o desagrada, de lo que concordamos o no concordamos en relación de los atributos positivos o negativos y como se logran las metas.

Componente afectivo: Tiene que ver con el reconocimiento del objeto de la actitud relacionada a lo que sentimos. En el quehacer diario asociamos con la manera de vivir, sentir en relación a las personas, momentos, cosas, que se puede tener conocimiento de los objetos a evaluar.

Componente conductual: Refiere a la organización de la acción de las capacidades, propósito de un hecho; al igual que los comportamientos dirigidos al objeto de la actitud. La forma de conducirse o actuar tiene que ver con las imágenes que hace que se genere conocimientos en relación a las actitudes. La conducta

sobre los procesos y estados internos tiene relación con las influencias que tienen los mecanismos psicológicos, donde se tiene influencia en la búsqueda y validación teniendo en cuenta, el conocimiento, las condiciones e ideas (19).

En cuanto a la teoría de la aptitud gerencial:

Esta se respalda en teoría del aprendizaje que fue creada por Festinger (45), refiere que las actitudes se aprenden de la misma forma como se aprende lo demás. Aprender una información nueva nos lleva a aprender sentimientos, pensamientos y acciones que tengan relación con ella. Mientras sea recompensada por ellas, el aprendizaje durará. Esta teoría se refiere a que el individuo como un ser pasivo inicialmente, en el proceso de su aprendizaje adquiriendo conocimientos sobre un número de componentes positivos y negativos además de la fuerza de estos. En ello se incluye diversas actitudes como son el liderazgo, funciones básicas de la gerencia, labores colectivas, comunicación, interrelaciones, y motivación.

Con respecto a las dimensiones de la aptitud gerencial:

Estas se basan en la definición de Chávez (43), que refiere que la aptitud gerencial son un conjunto de capacidades o destrezas que poseen el individuo para gerenciar o dirigir de forma óptima, siendo 5 las dimensiones que se detallaran a continuación.

Liderazgo: Son las acciones encaminadas a influenciar e impactar en la conducta de otras personas; es una actitud personal orientada al desarrollo de una función social con el propósito de dirigir e inspirar los asuntos y actividades de otros seres humanos, para lograr la realización de metas colectivas, incluye ser responsable, tener un trato cordial y ser ejemplo a seguir (43). También podemos definir al liderazgo como cualquier acción encaminada a influenciar e impactar la conducta de otras personas; es una actitud personal orientada al desarrollo de una función social con el propósito de dirigir e inspirar los asuntos y actividades de otros seres humanos, para lograr la realización de metas colectivas (46).

Funciones básicas de la gerencia: cuando hablamos de prácticas administrativas, nos referimos a las cuales buscan satisfacer todo objetivo institucional, apoyándose en

la configuración adecuado mediada por los esfuerzos humanos coordinados dentro de las funciones básicas de gerencia están las capacidades de planificar, organizar, integrar al personal y controlar (43).

Trabajo en equipo: en esta parte es menester contar con la capacidad para manejar cualquier conflicto, saber asignar cada prioridad, valorar los aportes, valoración de habilidades, retroalimentación y asesoramiento (43). Si se desea realizar funciones de manera colectiva se necesita que cada miembro tenga claro el estilo de las funciones al igual que cada dimensión básica mostrada con las que es posible mensurar los resultados de la agrupación (46).

Comunicación: nos referimos a aquella secuencia fundamental mediante la cual la persona emisora transmite un mensaje a la persona receptora, a fin de tener cierta influencia sobre está buscando el compartimiento de las metas en común. Deben existir secuencias comunicativas afectivas de líderes a subordinados y viceversa, de manera abierta, clara, que se pueda expresar los puntos de vista y horizontal (43). La comunicación, además de permitir que se transfiera toda idea o sentimiento, también permite la constitución de agrupaciones, centros empresariales, organizaciones y generalmente todas las relaciones; esta secuencia es de suma importancia a fin de transferir muchos mensajes desde la persona que emite el mensaje hasta quien lo recibe, buscando ejercer cierta influencia sobre esta a fin de lograr el compartimiento de metas en común, deben existir relaciones comunicativas de jefes a trabajadores y viceversa. Además de mantener comunicación con las personas que conforman el equipo laboral, también deben mantener comunicación con quienes son externas a este. (46).

Relaciones interpersonales: nos referimos a toda acción producto del contacto entre individuos y agrupaciones, Es decir, es el respeto, comprensión, cooperación y la comprensión hacia los demás (43). Motivación: nos referimos a cada factor capaz de originar, conservar y direccionar las conductas orientadas a cada objetivo, la persona que motiva debe tener cualidades como ser empático, identidad de grupo, seguridad (43). La Motivación viene a ser todo aquel factor capaz de originar, conservar y direccionar las conductas o orientadas a objetivos determinados (46).



La presente investigación se ha planteado el siguiente problema general de investigación: ¿De qué manera la identidad profesional se relaciona con la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019? Y como preguntas específicas: ¿De qué manera la dimensión sujeto ilusionismo se relaciona con los indicadores de aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación?, ¿De qué manera la dimensión sujeto sociológico se relaciona con los indicadores de aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación? y ¿De qué manera la dimensión posmoderno se relaciona con los indicadores de aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación?

El estudio se justifica por cuanto es importante que evaluar la identidad profesional de las enfermeras y como esto repercute en su aptitud gerencial; esto permitirá analizar que tan identificadas estás las profesionales con su carrera profesional, asimismo conocer las aptitudes gerenciales les ayudará a gerenciar instituciones de salud siendo líderes en el medio.

La investigación se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019. Y como objetivos específicos: Establecer la relación entre la dimensión sujeto ilusionismo con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación., Identificar la relación entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación y Demostrar la relación entre la dimensión posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación.

La hipótesis general formulada es la siguiente: H<sub>i</sub>: Existe relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la

Micro Red de Sechura, 2019. Y sus hipótesis específicas: Hi1: Existe relación significativa entre la dimensión sujeto ilusionismo con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019, Hi2: Existe relación significativa entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019 y Hi3: Existe relación significativa entre la dimensión sujeto posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

## II. MÉTODO

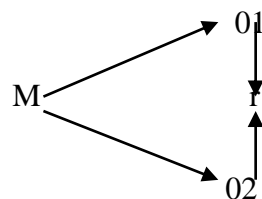
### 2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta indagación científica fue cuantitativa, limitándose a recopilar todo dato necesario a fin de corroborar las hipótesis, basándose en mediciones numéricas y métodos de la estadística, esperando plantear cada patrón comportamental y así pudiendo comprobar cada teoría (47). Dentro de este trabajo investigativo el fin viene a ser la demostración de cada resultado mediante métodos estadísticos y la comprobación de toda hipótesis de investigación relacionada a la identidad profesional y la aptitud gerencial.

En cuanto al diseño usado, es no experimental puesto que el estudio es ajeno al origen de cualquier circunstancia, solamente observa fenómenos presentes, los cuales no se han provocado de manera intencional (48), es decir, cada variante independiente ocurre sin dar lugar a posibles manipulaciones (identidad profesional y aptitud gerencial), debido que es imposible controlarlas ni tampoco influenciar sobre estas, puesto que han ocurrido con anterioridad, del mismo modo que su efecto.

En cuanto a la tipología de estudio fue descriptivo - correlacional transversal. Siendo descriptiva debido a su búsqueda de la especificación de particularidades, peculiaridades y cualidades de suma importancia perteneciente a cualquier situación analizada; correlacional porque busca saber de buena fuente la realidad o medida gradual de relación existente entre dos o más conceptos, fenómenos o variantes dentro de una situación determinada, y transversal o transeccional debido a su búsqueda por detallar cada variante y efectuar el análisis respecto al modo en que estas inciden y se interrelacionan dentro de una circunstancia dada. Prácticamente sería capturar y plasmar el momento de un evento ocurrido (47). Siendo así como se correlacionaron ambas variantes.

El esquema del estudio es:



Dónde:

M = Enfermeras

O1 = Identidad profesional

O2 = Aptitud gerencial

r = Relación entre las variables

## **2.2. Operacionalización de variables**

### 2.2.1. Variable

V 1: Identidad profesional

- Sujeto iluminismo
- Sujeto sociológico
- Sujeto posmoderno

V 2: Aptitud gerencial

- Liderazgo
- Funciones básicas de la gerencia
- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Relaciones interpersonales
- Motivación

### 2.2.2. Operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable identidad profesional	La identidad profesional es un proceso continuo y organizado, como resultado de la interacción entre las experiencias personales y el entorno social; que puede ser profesional iluminismo, profesional sociológico y profesional posmoderno (29).	Son las cualidades que tiene las personas y se evaluará mediante un cuestionario que medirá las tres dimensiones	<b>Sujeto iluminismo</b> Es la procreación de un ser como tal teniendo capacidades individuales basados en sus juicios, virtudes y actividades, con un núcleo interior, que se inicia desde que nace el individuo desarrollándose durante su existencia. Se refiere a ser auténtico, con capacidad de tener un autoconcepto positivo, capacidad para auto reflexionar, identidad personal y adaptarse en forma correcta y enfrentar a momentos complicados (29).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es auténtico</li> <li>• Capacidad de opinar sobre si mismo.</li> <li>• Capacidad de autoreflexión</li> <li>• Identidad personal</li> <li>• Se adapta a situaciones nuevas</li> </ul>	Ordinal
			<b>Sujeto sociológico</b> El interior de la persona está relacionado a personas, situaciones, conocimiento de otras realidades, que se adquieren en el mundo que habitan, no siendo seres independientes y autosuficientes en el mundo (29).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de interrelacionarse con sus colegas.</li> <li>• Capacidad de relacionas con otras costumbres.</li> <li>• Se informa sobre su entorno</li> <li>• Muestra interés por otras costumbres</li> </ul>	
			<b>Sujeto posmoderno</b> La identidad es formada y transformada constantemente por la misma sociedad en la cual se vive. Está determinada a lo largo de la historia más no por la biológica. Aporta una concepción sociológica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ha mejorado su identidad con el tiempo.</li> <li>• Su trabajo influye en su</li> </ul>	

			de identidad afirmando que es una relación interactiva entre la identidad cultural y el yo. Referido a los factores que intervienen en el desarrollo de la identidad como el trabajo, las experiencias profesionales, los avances de la carrera profesional y la convivencia con otras personas (29).	<p>identidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia profesional le ayuda a su identidad</li> <li>• Los avances en su carrera le ayudan a su identidad.</li> </ul>	
Variable Aptitud gerencial	Chávez, señala que la aptitud gerencial son un conjunto de capacidades o destrezas que poseen las personas para gerenciar, están referidas a las aptitudes de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y las funciones básicas de las gerencias (43)	Son las percepciones que tienen las enfermeras sobre sus aptitudes gerenciales, las cuales serán medidas en las dimensiones liderazgo, funciones básicas de la gerencia, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales y motivación.	<p><b>Liderazgo</b></p> <p>Son las acciones encaminadas a influenciar e impactar en la conducta de otras personas; es una actitud personal orientada al desarrollo de una función social con el propósito de dirigir e inspirar los asuntos y actividades de otros seres humanos, para lograr la realización de metas colectivas, incluye ser responsable, tener un trato cordial y ser ejemplo a seguir (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dirige</li> <li>• Inspira</li> <li>• Confianza</li> <li>• Logro de metas</li> <li>• Compromiso</li> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trato cordial</li> <li>• Ejemplo a seguir</li> </ul>	
			<p><b>Funciones básicas de la gerencia</b></p> <p>La administración es la ciencia social que persigue la satisfacción de los objetivos institucionales, contando para ello con una estructura a través del esfuerzo humano coordinado, dentro de las funciones básicas de gerencia están las capacidades de planificar, organizar, integrar al personal y controlar (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Integración del personal</li> <li>• Control</li> </ul>	
			<p><b>Trabajo en equipo</b></p> <p>El trabajo en equipo implica adquirir una serie de habilidades como</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de conflictos</li> </ul>	

			<p>manejo de conflictos, asignación de prioridades, valoración a las contribuciones, valoración de habilidades, retroalimentación y asesoramiento (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asignación de prioridades</li> <li>• Valoración de las contribuciones</li> <li>• Valoración de las habilidades personales</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Asesoramiento</li> </ul>	
			<p><b>Comunicación</b> La comunicación es un proceso vital de transferencia de información del emisor al receptor, tratando de influenciar en éste para los fines de compartir objetivos comunes. Es necesario que exista una comunicación efectiva entre el líder y sus colaboradores, abierta, clara, que se pueda expresar los puntos de vista y horizontal (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación afectiva</li> <li>• Abierta</li> <li>• Clara</li> <li>• Expresión de puntos de vista</li> <li>• Convencimiento</li> <li>• Horizontal</li> <li>• Tolerante</li> </ul>	
			<p><b>Relaciones interpersonales</b> Son las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos”, Es decir, es el respeto, comprensión, cooperación y la comprensión hacia los demás (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Cooperación</li> <li>• Comprensión</li> </ul>	

			<p><b>Motivación</b></p> <p>La Motivación son todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo, la persona que motiva debe tener cualidades como ser empático, identidad de grupo, seguridad (43).</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Empático</li><li>• Identidad de grupo</li><li>• Seguridad</li></ul>	
--	--	--	---	---	--



## 2.3. Población y muestra

### 2.3.1. Población

Viene a ser aquella totalidad conformada por cada objeto, sujeto, elemento o fenómenos en el cual se pueda presentar un determinado rasgo presto a la observación (47); en esta oportunidad el grupo poblacional comprende el total de enfermeras de la Micro Red de Sechura, el total de la población es de 50 enfermeras entre nombradas y contratadas.

Tabla 01.  
*Cuadro de la población de enfermeras de la Microred*

<b>Puestos de salud</b>	<b>Nombradas</b>	<b>Contratadas</b>
C.S Sechura	12	11
Clas Parachique	2	5
Clas Vice	2	0
Clas Bellavista	4	1
Clas Letira	1	2
Clas Rinconada	0	1
Puerto Rico	1	1
Bernal	1	6
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>27</b>
	Total 50 enfermeras	

Fuente: Sistema informático de la Microred

### 2.3.2. Muestra

Se refiere que viene a ser la agrupación reducida de objetos pertenecientes al grupo poblacional, donde van evaluándose peculiaridades similares, por lo general, buscando la correcta inferencia de aquellas propiedades a todo el grupo poblacional (48). En esta oportunidad se consideró pertinente utilizar el muestreo no probabilístico, siendo un total de 50 enfermeras distribuidas en los diferentes Puestos de Salud de la Microred de Sechura.

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

### **2.4.1 Técnica**

En este trabajo investigativo fue empleada la “Encuesta” a modo de técnica, misma que se orientar a recoger cada dato sistemáticamente dentro de alguna población o muestra, por medio de una entrevista personal o algún otro instrumento (47).

### **2.4.2 Instrumento**

Dentro de esta investigación se empleó un cuestionario, conocido por ser la suma de interrogantes orientadas a recoger la información necesaria a fin de concretar cada objetivo; es conocido como la planeación que espera obtener datos informativos de la unidad analizada, el objeto estudiado y núcleo de la problemática (47). A fin de mensurar la variante identidad profesional, quien está a cargo del trabajo investigativo elabora un instrumento que está conformado por 3 dimensión que son sujeto iluminismo, sujeto sociológico y sujeto posmoderno. Para medir la variable aptitud gerencial, la investigadora elabora un instrumento que está conformado por 6 dimensiones que son liderazgo, funciones básicas de la gerencia, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación.

### **2.4.3 Validez y confiabilidad**

Validez:

En esta parte, nos referimos a la medida gradual reflejada en la dominancia específica de contenido del aspecto a medir. Una técnica es la validez de expertos, que es establecida por medio de la evaluación de un instrumento frente a especialistas (47). Se realizará mediante el análisis de tres expertos sobre el tema.

Tabla 2. Validez de los instrumentos

Apellidos	Grado	Evaluación
Diaz Espinoza Maribel	Maestría	Alto Nivel
Gonzales Rodolfo Arturo	Ramírez Doctorado	Alto Nivel
Rios Troncos Max	Maestria	Alto Nivel

Fuente: Fichas técnicas de validación

### Confiabilidad

Nos referimos a la medida gradual en la que el hecho de aplicar muchas veces un instrumento a la misma persona otorga el mismo resultado; una manera para alcanzar la confiabilidad es la utilización de la medida de consistencia interna denominada Alfa de Cronbach, donde sus valores oscilan entre cero y uno, siendo así que en caso de que el coeficiente sea cero, esto significara nula confiabilidad y si el coeficiente resulta ser uno se expresará una alta confiabilidad (47).

Tabla 3. *Confiabilidad de los instrumentos*

Variable	N° de ítems	Confiabilidad
Instrumento professional	Identidad 21 ítems	,947 (Alta confiabilidad)
Instrumentos gerencial	aptitud 32 items	,991 (Alta confiabilidad)

Fuente: Prueba de confiabilidad

## 2.5. Procedimientos

Durante el proceso de investigación se realizó las siguientes actividades:

Establecer contacto con el Gerente de la Micro Red de Sechura para solicitar el permiso para realizar la investigación, adicionalmente conversar con todas las enfermeras adscritas a la Red para poder explicar el objetivo de la investigación. Asimismo, se estableció conjuntamente con el personal de enfermería los días y horas en

que se aplicaron los cuestionarios, para ello se utilizó el formato de consentimiento informado; una vez obtenidos los datos se procedió recodificar los instrumentos para poder vaciarlos al Excel como base de datos inicial.

## **2.6. Métodos de análisis de datos**

La información recogida fue vaciada dentro del programa de Microsoft Excel, cada resultado fue plasmado dentro de las tablas de frecuencia y gráficos. A fin de constatar cada hipótesis se recurrió al programa estadístico SPSS, versión 23, aplicando los estadísticos de Pearson en la constatación de los supuestos la cual permitió comprobar las hipótesis propuestas.

## **2.7. Aspectos éticos**

Para esta exploración científica se usó cada principio ético, solicitándose la autorización de los Directores de la Micro Red de Sechura, y después se pidió el permiso necesario a las enfermeras para aplicarles los cuestionarios que evaluaron ambas variantes examinadas.

### III. RESULTADOS

Este estudio se planteó a manera de objetivo general determinar la relación entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019; así como también poder encontrar las relaciones entre las dimensiones de la identidad profesional: sujeto ilusionismo, sujeto sociológico y sujeto posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación; la investigación parte de que es necesario poder evaluar las aptitudes gerenciales de las enfermeras dado que hay escasa participación en puestos administrativos es probable que esta problemática esté asociada a la identidad profesional de la enfermera de la Micro Red de Sechura.

A fin de conseguir cada resultado de las correlaciones que se mencionaron anteriormente y poder presentar cada objetivo del estudio se consideró pertinente aplicar dos cuestionarios compuestos por interrogantes de escala de Likert a los participantes pertenecientes al muestreo que se compuso por 50 enfermeras pertenecientes a la Micro Red de Sechura, la mayoría de enfermeras tienen la condición de contratadas (54%), el promedio de edad oscila entre 25 y 50 años de edad. Cada tabla mostrada se ha elaborado gracias a las contestaciones que dieron las mismas enfermeras en cuanto a la apreciación promedio de su identidad profesional y sus aptitudes gerenciales, del mismo modo que de cada dimensión.

A fin de efectuar la decisión del análisis estadístico inferencial se ha utilizado los siguientes aspectos: cada variante es cualitativa y de escala ordinal, asimismo pudo aplicarse la prueba de normalidad de datos, la aplicada fue Kolmogorov Smirnov; (muestra de 50 unidades) siendo inferior a 0.05 hecho que refiere que los datos no provienen de una distribución normal, siendo así que, el estadístico de comprobación de hipótesis fue la prueba no paramétrica de Spearman.

A continuación de presentan los resultados encontrados.

### 3.1. Resultados descriptivos

En la tabla 4 y gráfico 1 podemos observar que el 96% de las enfermeras evaluadas de la Micro Red de Sechura, consideran tener una regular identidad profesional, seguida por un bajo porcentaje 4% que señala como bajo su identidad profesional.

Tabla 4

*Porcentaje de nivel identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019*

Niveles	N°	%
Bajo	2	4.0%
Regular	48	96.0%
Alta	0	0.0%
Total	50	100,0%

Fuente: Cuestionario de identidad profesional aplicado a las enfermeras.

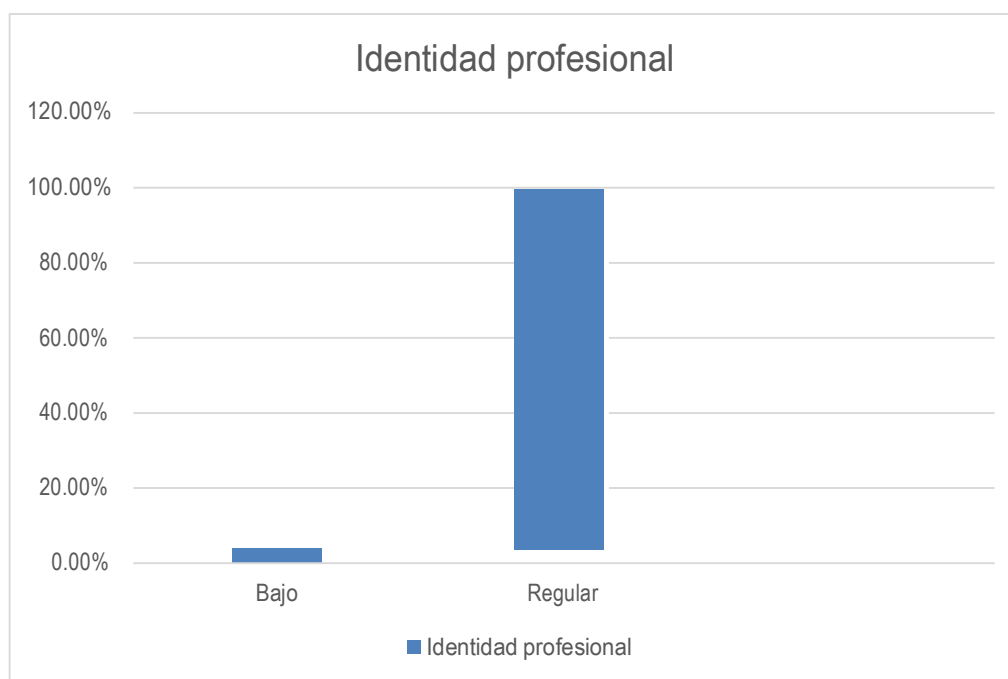


Figura 1: Nivel de identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019

En la tabla 5 y gráfico 2 podemos observar el porcentaje de los niveles de las dimensiones de la identidad profesional, así encontramos que las dimensiones: sujeto iluminismo (90%), sujeto sociológico (94%) y sujeto posmoderno (98%) fueron evaluado en un nivel regular por las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019

Tabla 5

*Porcentaje de nivel de las dimensiones de la identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019*

	Baja		Regular		Alta	
	N°	%	N°	%	N°	%
Sujeto iluminismo	5	10.0%	45	90.0%	0	0.0%
Sujeto sociológico	3	6.0%	47	94.0%	0	0.0%
Sujeto posmoderno	1	2.0%	49	98.0%	0	0.0%

Fuente: Cuestionario de identidad profesional aplicado a las enfermeras.

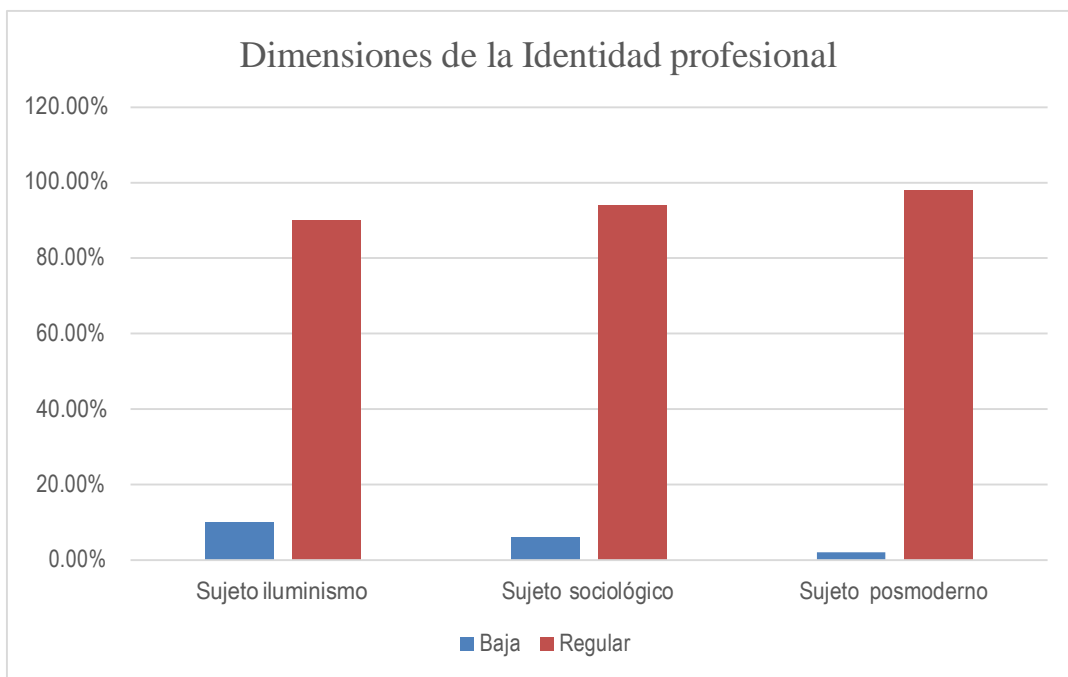


Figura 2: Niveles de las dimensiones de la identidad profesional de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019

En la tabla 6 y gráfico 3 podemos observar que más de la mitad (56%) de las enfermeras de la Micro Red de Sechura tienen una baja aptitud gerencial, seguida por un nivel alto (28%) y nivel regular (16%).

Tabla 6

*Porcentaje de nivel aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019*

Niveles	N°	%
Baja aptitud	28	56.0%
Regular aptitud	8	16.0%
Alta aptitud	14	28.0%
Total	102	100,0%

Fuente: Instrumento calidad de atención aplicada a los usuarios de los servicios de consulta externa

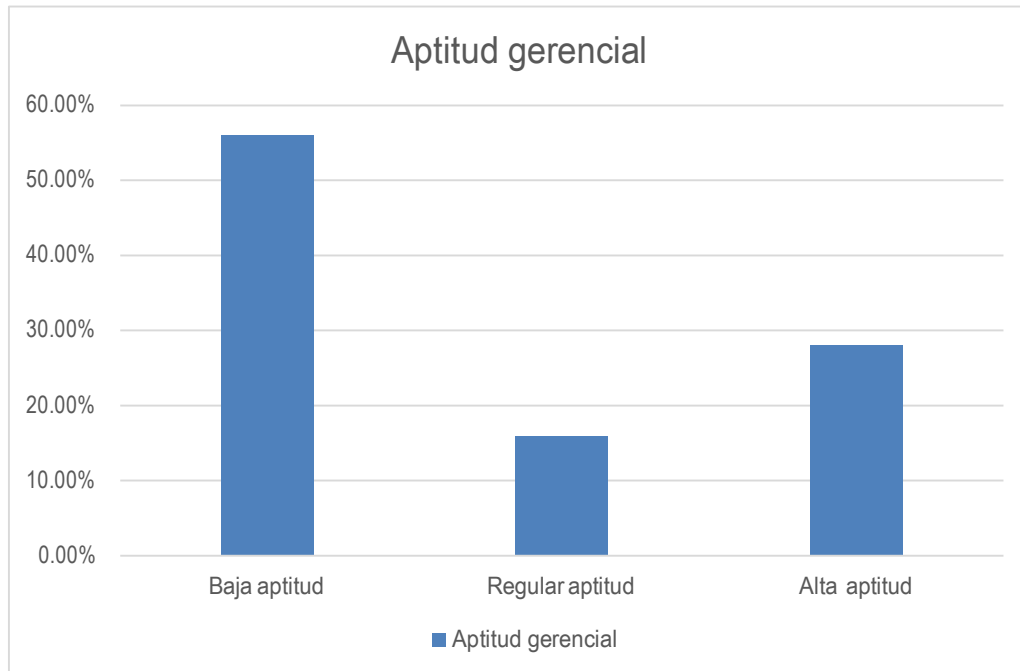


Figura 3: Nivel de aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019



En la tabla 7 y gráfico 4 podemos observar el porcentaje de los niveles de las dimensiones de la aptitud gerencial, como se evidencia todas las dimensiones como liderazgo (62%), funciones básicas de la gerencia (60%), trabajo en equipo (66%), comunicación (60%), relaciones interpersonales (78%) y motivación (70%) fueron consideradas como baja aptitud para la gerencia según las enfermeras de la Micro Red de Sechura.

Tabla 7

*Porcentaje de nivel de las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019*

	Baja aptitud		Regular aptitud		Alta aptitud	
	N°	%	N°	%	N°	%
Liderazgo	31	62.0%	5	10.0%	14	28.0%
Funciones básicas de la gerencia	30	60.0%	6	12.0%	14	28.0%
Trabajo en equipo	33	66.0%	14	28.0%	3	6.0%
Comunicación	30	60.0%	13	26.0%	7	14.0%
Relaciones interpersonales	39	78.0%	11	22.0%	0	0.0%
Motivación	35	70.0%	15	30.0%	0	0.0%

Fuente: Cuestionario de aptitud gerencial aplicado a las enfermeras.

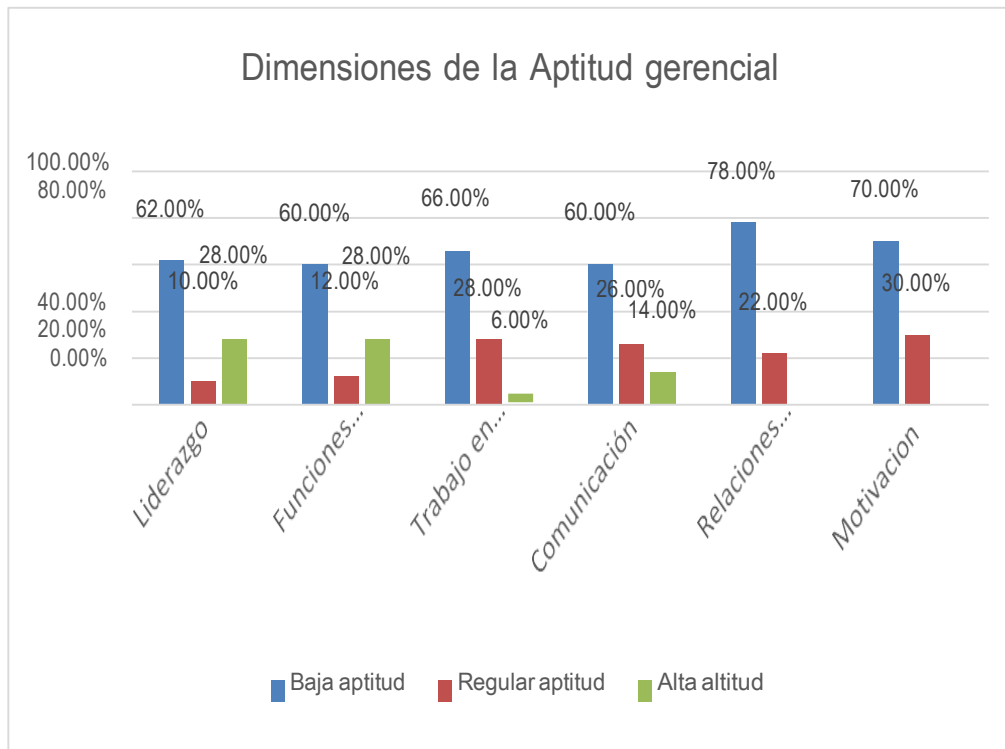


Figura 4: Niveles de las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019

### 3.2. Resultados de correlación

#### Hipótesis general:

**Hi:** Existe relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

**Ho:** No existe relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

Dentro de la 7 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, fue posible alcanzar un coeficiente de correlación de ,198 (correlación nula y positiva) y un  $p$ -valor obtenido de 0,168, mismo que es superior al  $p$ -valor tabulado de 0,05, siendo así que la hipótesis del investigador es rechazada y la hipótesis nula queda siendo aceptada la cual la ausencia de una relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019; por lo tanto ambas variables son independientes.

Tabla 8

*Correlación entre las variables identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019*

			Correlaciones	
			Identidad profesional	Aptitud gerencial
Rho de Spearman	Identidad profesional	Coefficiente de correlación	1,00	,198
		Sig. (bilateral)		.168
		N	50	50

Fuente: Cuestionarios de identidad profesional y aptitud gerencial aplicado a las enfermeras.

### **Hipótesis específica 1:**

**Hi1:** Existe relación significativa entre la dimensión sujeto ilusionismo con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

**Ho1:** No existe relación significativa entre la dimensión sujeto ilusionismo con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

Dentro de la tabla 9 es posible examinar, que en la prueba de Spearman que se aplicó a la muestra, siendo posible alcanzar como resultados correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto ilusionismo y las dimensiones liderazgo ( $Rho = ,113$ ;  $p > 0.436$ ), funciones básicas de la gerencia ( $Rho = ,106$ ;  $p > 0.466$ ), comunicación ( $Rho = ,087$ ;  $p > 0.509$ ), relaciones interpersonales ( $Rho = ,138$ ;  $p > 0.340$ ) y motivación ( $Rho = ,120$ ;  $p > 0.405$ ); el  $p$ -valor obtenido fue mayor al  $p$ -valor tabulado de 0,05 en todas las dimensiones, por lo tanto, la hipótesis de investigación es rechazada y la hipótesis de nula queda siendo aceptada la cual señala la ausencia de una relación significativa entre la dimensión sujeto ilusionismo con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura.

Tabla 9

*Correlación entre la dimensión sujeto ilusionismo y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura.*

Dimensiones de la aptitud gerencial	Dimensión sujeto ilusionismo	
	Rho	<i>p</i>
Liderazgo	,113	,436
Funciones básicas de la G.	,106	,466
Comunicación	,087	,509
Relaciones interpersonales	,138	,340
Motivación	,120	,405

n=50

**Hipótesis específica 2:**

**Hi2:** Existe relación significativa entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

**Ho2:** No existe relación significativa entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

En la tabla 10 se observa, que en la prueba de Spermán aplicada a la muestra, se obtuvo como resultados correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial liderazgo (Rho= ,075;  $p > 0.606$ ), funciones básicas de la gerencia (Rho= ,136;  $p > 0.347$ ), comunicación (Rho= ,016;  $p > 0.560$ ), relaciones interpersonales (Rho= ,093;  $p > 0.334$ ) y motivación (Rho= ,140;  $p > 0.405$ ); el *p*-valor obtenido fue mayor al *p*-valor tabulado de 0,05 en todas las dimensiones, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de

investigación y se acepta la hipótesis de nula que señala; no existe relación significativa entre la dimensión sujeto sociológico con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

Tabla 10

*Correlación entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura.*

Dimensiones de la aptitud gerencial	<i>Dimensión sujeto sociológico</i>	
	Rho	P
Liderazgo	,075	,606
Funciones básicas de la G.	,136	,347
Comunicación	,016	,560
Relaciones interpersonales	,093	,334
Motivación	,140	,405

n=50

**Hipótesis específica 3:**

**Hi3:** Existe relación significativa entre la dimensión sujeto posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

**Ho3:** No existe relación significativa entre la dimensión sujeto posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019.

En la tabla 11 se observa, que en la prueba de Sperman aplicada a la muestra, se obtuvo como resultados correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto

posmoderno y las dimensiones de la aptitud gerencial liderazgo (Rho= ,075;  $p > 0.603$ ), funciones básicas de la gerencia (Rho= ,072;  $p > 0.621$ ), comunicación (Rho= ,036;  $p > 0.803$ ), relaciones interpersonales (Rho= ,088;  $p > 0.585$ ) y motivación (Rho= ,079;  $p > 0.405$ ); el  $p$ -valor obtenido fue mayor al  $p$ -valor tabulado de 0,05 en todas las dimensiones, por lo tanto, se rechaza la hipótesis de investigación y se acepta la hipótesis de nula que señala; no existe relación significativa entre la dimensión sujeto posmoderno con las dimensiones de la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, 2019

Tabla 11

*Correlación entre la dimensión sujeto posmoderno y las dimensiones de la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura.*

Dimensiones de la aptitud gerencial	Dimensión sujeto posmoderno	
	Rho	$p$
Liderazgo	,075	,603
Funciones básicas de la G.	,072	,621
Comunicación	,036	,803
Relaciones interpersonales	,088	,585
Motivación	,079	,405

n=50

#### IV. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos muestran que el 96% de las enfermeras evaluadas consideran tener una regular identidad profesional, asimismo se encontró que las dimensiones: sujeto iluminismo (90%), sujeto sociológico (94%) y sujeto posmoderno (98%) fueron evaluado en un nivel regular por las enfermeras de la Micro Red de Sechura. De acuerdo al referente teórico La identidad profesional viene a ser una secuencia selectiva de una identificación tras otra con distintos individuos conocidos con el paso del tiempo, ya sean producto de nuestra imaginación u ordinarios, los cuales han desempeñado algún papel. Dentro de esta secuencia va jerarquizándose y valorando cada actividad, descartando e ignorando alguna otra, puesto que la persona consideró identificarse de manera selectiva con estas (24). Los datos se asemejan con la conclusión del estudio de Jordany (16) (Guatemala, 2018), los hallazgos encontrados refieren que el profesional de enfermería evidencia su identidad en el ejercicio de la profesión. Se siente satisfecho con su profesión, y manifiesta que, durante su preparación académica, se dieron las oportunidades de fortalecer su identidad como tal. Tiene como eje central el cuidado del individuo, familia y la sociedad, para ejercerla se requiere de vocación, liderazgo y compromiso, debe pertenecer al colegio profesional, e involucrarse en actividades gremiales, docentes y de investigación. Está de acuerdo que el código de ética fortalece el comportamiento de los integrantes del gremio, da importancia a la autoestima como parte de la identidad, está a gusto y satisfecho con la profesión que ejerce.

Además, se halló que más de la mitad (56%) de las enfermeras de la Micro Red de Sechura tienen una baja aptitud gerencial, asimismo se encontró que las dimensiones como liderazgo (62%), funciones básicas de la gerencia (60%), trabajo en equipo (66%), comunicación (60%), relaciones interpersonales (78%) y motivación (70%) fueron consideradas como baja aptitud para la gerencia según las enfermeras de la Micro Red de Sechura. En relación al marco teórico La aptitud gerencial forma conforma el paquete de exigencias a cargo de la persona que dirige una gerencia y que se ocupa de varias coordinaciones dentro de un centro empresarial. De la misma manera, es



definida como la agrupación de conocimientos arriesgados por el gerente y director a fin de ofrecer soluciones a toda situación que se relacione a las prácticas directivas y coordinadoras del centro empresarial (41). Resultados diferentes se halló en el trabajo expuesto por Vera (21) (Perú– 2016), que tuvo como conclusión final que existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016; y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,907 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.

En cuanto a cada resultado correlacional fue posible encontrar la ausencia de una relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura. Los referentes teóricos manifiestan que, el concepto se introdujo gracias a Erikson (23), el mismo que refiere que es el producto de tres secuencias: biológica, psicológica y social. Según este autor, la identidad es caracterizada gracias al sentir de permanencia a lo largo de nuestra existencia y que va guardando influencia con algún contexto en específico. Además, para Davis y Newstrom (39) toda actitud es un sentimiento y supuesto determinante ampliamente de las percepciones del colaborador sobre el ambiente en el que se desarrolla, que tan comprometido está con el accionar previsto y, finalmente, su patrón comportamental. Los datos discrepan con los resultados que se encuentran en el estudio de Quiroz, (19) (Perú – 2018), ya que se observó que el 11.6% presentan un nivel bajo de identidad profesional, el 67.4% tiene un nivel medio y con 20.9% presentan un nivel alto de identidad profesional y logra concluir afirmando la presencia de una relación significativa entre identidad profesional y la actitud gerencial de las enfermeras de un hospital público, Cercado de Lima, 2018,  $p = 0,01$  ( $p < 0.05$ ) y Rho de Spearman de 0,614\*\*.

Con respecto a las hipótesis específicas, se encontró la ausencia de una relación significativa entre la dimensión sujeto ilusionismo con cada dimensión perteneciente a la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura. La

revisión teórica reporta que el sujeto de ilusionismo, es la procreación de un ser como tal teniendo capacidades individuales basados en sus juicios, virtudes y actividades, con un núcleo interior, que se inicia desde que nace el individuo desarrollándose durante su existencia (36). En cambio, para Chávez, con respecto a la aptitud gerencial son un conjunto de capacidades o destrezas que poseen las personas para gerenciar, están referidas a las aptitudes de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales, motivación y las funciones básicas de las gerencias (43). Resultados diferentes se encontró en la investigación de Colquehuanca (20) (Perú – 2016), donde se puede concluir afirmando que: en cuanto a la autoimagen, en un 69.7% de internos es débil, una cifra que excede la mitad posee un reconocimiento social y desarrollo profesional, débil. Respecto a la auto-valoración, fue posible alcanzar que un 51.5% es débil, solamente una cifra inferior a la mitad tiene una confianza propia y respeto propio, débil. Finalmente podemos concluir afirmando que un 57.6% de internos posee una identidad profesional débil en base a su autoconcepto. Lo que nos deja ver la necesidad de un reforzamiento de ideas que favorezcan a la profesión.

También se halló la ausencia de una relación significativa entre la dimensión sujeto sociológico con cada dimensión perteneciente a la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura. En tanto dentro del marco se resalta la conceptualización sobre el sujeto sociológico: El interior de la persona está relacionado a personas, situaciones, conocimiento de otras realidades, que se adquieren en el mundo que habitan, no siendo seres independientes y autosuficientes en el mundo. Además, se refiere la capacidad de interrelacionarse con sus colegas, la capacidad de relacionas con otras costumbres, se informa sobre su entorno, muestra interés por otras costumbres (36). Por otra parte, la aptitud gerencial viene a ser cada instrumento de comunicación entre varias personas, el cual encierra toda destreza común requerida por los individuos a fin de lograr el correcto y completo desempeño de su rol como comunicadores acompañados de un enfoque directivo (42). Los datos no coinciden con los resultados de la investigación de Barreto y Ruz (Perú – 2015), que

arrojó como resultado que se evidencia, que aquella visión de los estudiantes respecto a la carrera profesional que escogieron y los sentimientos generados en base a esta, ejercen una influencia sobre su pensamiento, sus acciones, y sobre el estilo de relacionarse socialmente; en la búsqueda continua de realizarse personal y profesionalmente (22).

Finalmente se demostró la ausencia de una relación significativa entre la dimensión sujeto posmoderno con cada dimensión perteneciente a la aptitud gerencial: liderazgo, funciones básicas de la gerencia, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de la Micro Red de Sechura. Basándose al marco teórico el sujeto posmoderno, está referido a los todo factor interviniente dentro del desarrollo de la identidad como el trabajo, las experiencias profesionales, los avances de la carrera profesional y la convivencia con otras personas (38).

Por otro lado, la aptitud gerencial es definida como la agrupación de conocimientos arriesgados por el gerente y director a fin de ofrecer soluciones a toda situación que se relacione a las prácticas directivas y coordinadoras del centro empresarial (41). Los datos son diferentes al resultado preciso del estudio de Cantó (17), tuvo como resultado que la imagen pública de la Enfermería es diversa e incongruente, y recibe influencia de todo estereotipo de género. Las proyecciones por parte de todo medio de comunicación masiva influyen mucho en las percepciones de las personas. De la misma manera, las imágenes sociales no guardan congruencia con la identidad real de las enfermeras.

## V. CONCLUSIONES

- 5.1. Existe correlación nula y positiva ( $\rho = .198$  y sig.  $.168$ ) evidenciándose la ausencia de una relación significativa entre la identidad profesional y la aptitud gerencial de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, ante ello se rechaza la hipótesis del investigador.
  
- 5.2. Existe correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto ilusionismo y las dimensiones liderazgo ( $\rho = .113$ ;  $p > 0.436$ ), funciones básicas de la gerencia ( $\rho = .106$ ;  $p > 0.466$ ), comunicación ( $\rho = .087$ ;  $p > 0.509$ ), relaciones interpersonales ( $\rho = .138$ ;  $p > 0.340$ ) y motivación ( $\rho = .120$ ;  $p > 0.405$ ) de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, ante ello se rechaza la hipótesis del investigador.
  
- 5.3. Existen correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto sociológico y las dimensiones de la aptitud gerencial liderazgo ( $\rho = .075$ ;  $p > 0.606$ ), funciones básicas de la gerencia ( $\rho = .136$ ;  $p > 0.347$ ), comunicación ( $\rho = .016$ ;  $p > 0.560$ ), relaciones interpersonales ( $\rho = .093$ ;  $p > 0.334$ ) y motivación ( $\rho = .140$ ;  $p > 0.405$ ) de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, ante ello se rechaza la hipótesis del investigador.
  
- 5.4. Existen correlaciones nulas y positivas entre la dimensión sujeto posmoderno y las dimensiones de la aptitud gerencial liderazgo ( $\rho = .075$ ;  $p > 0.603$ ), funciones básicas de la gerencia ( $\rho = .072$ ;  $p > 0.621$ ), comunicación ( $\rho = .036$ ;  $p > 0.803$ ), relaciones interpersonales ( $\rho = .088$ ;  $p > 0.585$ ) y motivación ( $\rho = .079$ ;  $p > 0.405$ ) de las enfermeras de la Micro Red de Sechura, ante ello se rechaza la hipótesis del investigador.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. A la Jefa del Servicio de enfermería, coordinar y planificar capacitación para mejorar la actitud gerencial en temas de ajuste psicológico y el proceso de aprendizaje que les dará el conocimiento para gerenciar.
- 6.2. A la jefa del Servicio de enfermería, realizar charlas dirigidas a todas las enfermeras sobre la identidad profesional donde se traten temas sobre el sujeto iluminismo para mejorar su nivel de identidad y para que se sientan capacitados para lograr adaptarse a situaciones nuevas.
- 6.3. A la jefa del Servicio de enfermería, coordinar con el personal oportuno para que capaciten a todas las enfermeras con respecto al sujeto sociológico y de esta forma mejorar la habilidad de interrelacionarse con su medio y culturas.
- 6.4. A la jefa del Servicio de enfermería, incitar a las enfermeras para mejorar su aptitud gerencial, por ello es necesario reforzar la realización de las funciones colectivas, la comunicación, toda relación interpersonal, el liderazgo, sus funciones básicas de la gerencia, y su nivel de motivación.

## REFERENCIAS

1. De Oliveira, G., Medeiros, R., Nogueira, C. y Santos, M. Factores relacionados con la identidad profesional del enfermero: visión de los discentes. *Enferm. glob.* [Revista en internet]. Enero 2013[consultado 2 de febrero de 2014]; 12(29): 130-137. Disponible en:<http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v12n29/docencial.pdf>.
2. Armendáriz, M. *Identidad Profesional*, 2009. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfe/en2009/en091h.pdf>.
3. Puebla, D., Ramírez, A., Ramos, P., y Moreno, M. Percepción del paciente de la atención otorgada por el personal de enfermería. (2009). *Revista Enfermera Institución México Seguro*, 17(1501), 97–102. Retrieved from <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092g.pdf>
4. Malvárez, M. y Castrillón, M. Panorama de la fuerza de trabajo en enfermería anorama de la fuerza de trabajo en enfermería. (2006). *Revista de Enfermería*, 14(2), 101– 116. Retrieved from <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim2006/eim062g.pdf>
5. Ponce, G., Carmona, B. y Bernal, M. Gerencia del cuidado: experiencia de enfermería en una Institución de Tercer Nivel de Atención del D.F; 2013. Recuperado de <http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2013/ene132d.pdf>.
6. Aguilar, C., Cetina, T. y Ortega, I. Habilidades directivas desde la percepción de los subordinados: un enfoque relacional para el estudio del liderazgo. (2010). *Revista Psicoperspectivas* Vol. 9, No. 1.
7. Ramió, A. *Valores y actitudes profesionales Estudio de la práctica profesional enfermera en Catalunya* [tesis doctoral]. Barcelona: Departamento de Sociología y Análisis de las Organizaciones, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Barcelona; 2005.
8. Urra, E. Avances de la ciencia de enfermería y su relación con la disciplina. *Revista Ciencia y Enfermería*. 2009; XV (2):9-18.
9. Zapata, M. *Enfermería ¿una profesión en crisis? el caso en la ciudad de Medellín-Colombia*; 2008 Recuperado de <http://tesis.udea.edu.co/dspace/bitstream/110495/169/1/EnfermeriaProfesionCrisisMedellin.pdf>.

10. Aranda, L., Baca, R. y Lacios, R. Formación de la Identidad Profesional en los estudiantes de la Facultad en Enfermería de una Universidad en Lambayeque (PERU). Rev. Aladefe. [En línea]. 2012 [Consultado 3 de marzo del 2014]; 2(3):33-39. Disponible en: <http://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/45/>
11. Sánchez, J. Factores personales y sociales que influyen en el nivel de vocación de estudiantes del I y VIII semestre de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano Puno 2014 [Tesis]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2014.
12. Fernández, M. Nivel de vocación profesional de los estudiantes de primer y octavo semestre de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano-Puno 2013. [Tesis]. Puno: Universidad Nacional del Altiplano, Facultad de Enfermería; 2014.
13. Ruiz, A y Riojas, L. Identidad Profesional y Expectativas Laborales en las Internas de Enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión; 2013. (Tesis de Maestría, Perú).
14. Santa María, G. Percepción sobre las Habilidades gerenciales de la enfermera jefa de la unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial-Hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo; 2012. (Tesis de 111 maestría). Lima, Perú: Universidad San Martín de Porres. <http://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/674>
15. Mariñez, J. Desarrollo de habilidades gerenciales; 2010. Recuperado de <http://m.monografias.com/trabajos95/desarrollo-habilidades-gerenciales/desarrollo-habilidades-gerenciales.shtml>.
16. Jordany, K. “Identidad profesional de los licenciados en enfermería egresados de la Universidad Rafael Landívar, Campus Quetzaltenango, Guatemala año 2018. (Tesis de Maestría), Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
17. Cantó, A. Imagen Social e Identidad Profesional de la Enfermería. Cuestiones de Género; 2017. (Tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Madrid.
18. Negrillo, C. Análisis de la Identidad Profesional y la Autodiscrepancia en estudiantes de Enfermería; 2015. (Tesis de Doctorado), Universidad de Sevilla.
19. Quiroz, L. Identidad profesional y su relación con la actitud gerencial de las enfermeras de un hospital público, Cercado de Lima 2018. (Tesis de Maestría) Universidad Cesar Vallejo, Perú.

20. Colquehuanca, Y. Identidad profesional en los internos de enfermería de la Universidad Nacional del Altiplano 2016 – II; 2017. (Tesis de Licenciado), Universidad Nacional del Altiplano, Puno-Perú.
21. Vera, M. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima; 2017. (Tesis de Maestría), Universidad Cesar Vallejo, Perú.
22. Barreto, S. y Ruz, M. Identidad profesional en estudiantes del décimo ciclo de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo - Lambayeque 2015. (Tesis de Licenciada), Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, Perú.
23. Serrano R. Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria. [tesis en línea] Córdoba, 2013 [fecha de acceso 3 de marzo 20 16] disponible en: <http://helvia.uco.es/xmlui/bitstream/handle/10396/11450/2013000000857.pdf?sequence=3>
24. Domínguez, M. La Identidad Profesional. La guía de Psicología. [Documento en Línea]. [consultado 2 de febrero de 2014]. Disponible en: <http://psicologia.laguia2000.com/orientacion-vocacional/la-identidadprofesional>.
25. Maya, M. Identidad profesional. Invest Educ Enferm [En línea]. 2014. 21(1): 98 - 104. Disponible en: <http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/iee/article/viewFile/3035/2799>.
26. Ruvalcaba, J. Uribe, I. Gutiérrez, R. Identidad e Identidad Profesional: Acercamiento conceptual e investigación contemporánea. Rev CES Psic [En Línea] 2011. [consultado 3 de mayo del 2015] 4(2): 82- 102. Disponible en: <https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=OCCAQFjAA&url=http%3A%2F%2Fdialognet.unirioja.es%2Fdescarga%2Farticulo%2F3817911.pdf&ei=FXNkVYKFcKbNov9gJAJ&usg=AFQjCNFjaTKpVyNBoRmGLt5saWkaHCEKng>
27. Balderas, K. Elementos que constituyen la Identidad Profesional de la Enfermera. [consultado el 2 de mayo del 20 15]. Disponible en: <http://atlante.eumed.net/wp-content/uploads/profesion.pdf>



28. Castrillón, C. Identidad profesional en enfermería: Construyendo las bases para SER cuidador(a) profesional. Rev de Enferm ENEU - UNAM [En línea]. 2003. [consultado el 2 de mayo del 2015.]; 5(4): 4-9. Disponible en: <http://www.revistas.unam.mx/index.php/reu/article/download/30150/28014>.
29. Lázaro, E. "Construyendo la identidad profesional de las enfermeras a la luz de las representaciones sociales"; 2010. Disponible en: [http://www.vjirs.com.br/completos/VJIRS\\_0591\\_0687.PDF](http://www.vjirs.com.br/completos/VJIRS_0591_0687.PDF). Acceso el 28-03-14.
30. Pacheco, L., Hernández, D. y Murillo, A. El profesorado universitario rupturas y continuidades. Nayarit México: Fundación Universitaria Andaluza Inca Garcilaso para eumed.net, 2013, págs. 279-293.
31. Mayol, M. y Diógenes, D. Identidad e imagen en Justo Villafañe. Signo y Pensamiento. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana, 2010. Vol. XXIX, 57. 0120-4823.
32. Academia libre y popular, Latinoamericana de Humanidades. Identidad Latinoamericana. Concepción, Chile: Producción y Publicación., 2012. 978-956-345-958-6.
33. Stryker, S. The past, present, and future of an Identity Theory. Social Psychology Quarterly, 1968; 63(4), 284-297.
34. Hogg, M., Terry, D. y White, K. A tale of two theories: a critical comparison of Identity Theory with Social Identity Theory. Social Psychology Quarterly, 1995; 58, 4, 255-269.
35. Stets, J. y Burke, P. Identity Theory and Social Identity Theory. Social Psychology Quarterly, 2000; 63(3), 224-237
36. Giménez, G. (2009). Cultura e identidades. Recuperado de <http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&frm=1&source=web&cd=1&ved=OCCcQFjAA&url=http%3A%2F%2Fperio.unlp.edu.ar%2Fhistoriadelasideas%2FPDF%2FCULTURA%2520E%2520IDENTIDADES%2520Gilberto%2520Gimenez.doc&ei=BwlXU9jnL06lsATOs4DoDA&usg=AFQjCNGFjKwu3Y13-eETe8QWsxSqpT3mw&bvm=bv.65177938,d.cWc>.
37. Villa, W. Identidad de centralidad y narrativas; 2014. Recuperado de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ZMqXzoUXIhEJ:seer.ucg.br/index.php/fragmentos/article/viewFile/2304/1407+&cd=1&hl=es419&ct=clnk&gl=pe>.

38. Pavía, J. Identidades culturales; 2012. Recuperado de <http://webcache.Googleusercontent.com/search?q=cache:euzV BcXL9jYJ:comunicacioneinvest3.files.wordpress.com/2012/08/identidadesulturalesdoc.doc+&cd= 1 &hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>.
39. Davis J. y Newstroom, M. Comportamiento Humano en el Trabajo. 10ma edición. Mexico: McGraw-Hill.
40. Gómez, L. Actitud de los gerentes frente a las funciones que desempeña el psicólogo organizacional en empresas de provincia; 2001. Recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818>.
41. Gutiérrez, E. Competencias Gerenciales; 2013. Bogota, Colombia: Ecoe Ediciones.
42. Puchol, L. Libro de las Habilidades Directivas; 2013. Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A.
43. Chávez, A. Desarrollo de Habilidades D. Ed. Gasca Sicco 2006.
44. Katz, L. Habilidades Directivas. Malaga: Innovacion y Cualificacion S.L; 2013.
45. Festinger, L. A theory of cognitive dissonance. Stanford, CA: Stanford University Press; 1957. ISBN 978-0-8047-0911-8.
46. Leyva, M., Hernández, L. Ortega, M. Manual de Habilidades Gerenciales. Instituto Politécnico Nacional de México (IPN); 2011.
47. Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. Metodología de la investigación. Quinta Edición, 2014.
48. Quezada, N. Metodología de la investigación. Estadística aplicada en la investigación; 2014.

## **ANEXOS**

## ANEXO 01

### CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA MICRORED DE SECHURA

#### VARIABLE: 1 IDENTIDAD PROFESIONAL

CÓDIGO: .....

#### Indicaciones:

Estimada profesional, este cuestionario contiene como fin recoger su percepción respecto a la identidad profesional de las Enfermeras de la Microred de Sechura, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con la investigación.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

#### Las categorías de respuesta son:

Nunca (3), A veces (2), Siempre (1)

Nº	Dimensión/ítems			
		1	2	3
<b>Sujeto ilusionismo</b>				
1	¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional de enfermería?			
2	¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?			
3	¿Usted se define como buen profesional?			
4	¿Usted se adapta fácilmente a situaciones nuevas?			
5	¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?			

6	¿Las características que posee como persona se relacionan con las características que posee como profesional?			
7	¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?			
<b>Sujeto sociológico</b>				
8	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?			
9	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?			
10	¿Usted se mantiene informado acerca de lo que sucede en su entorno?			
11	¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el equipo de salud a su servicio?			
12	¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?			
13	¿Usted realiza proyectos de proyección social?			
14	¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?			
<b>Sujeto postmoderno</b>				
15	¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su desempeño profesional?			
16	¿El tiempo que está usted laborando en su institución ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?			
17	¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?			
18	¿Su formación como enfermero(a) ha contribuido para que su identidad profesional sea firme?			
19	¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?			
20	¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?			
21	¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?			

## ANEXO 02

### Ficha técnica del instrumento Identidad Profesional

#### FICHA TÉCNICA

- 1. NOMBRE** : Cuestionario de Identidad Profesional
- 2. AUTOR** : Bach. Ramírez Nieves, Vilma
- 3. FECHA** : 2019
- 4. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual la identidad Profesional en sus dimensiones sujeto iluminismo, sujeto sociológico y sujeto posmoderno de las enfermeras de Micro Red de Sechura.
- 5. APLICACIÓN** : Se aplicará a las enfermeras nombradas y contratadas de la jornada matutina, vespertina y nocturna de la Micro Red de Sechura, 2019.
- 6. ADMINISTRACIÓN** : Individual
- 7. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 8. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 9. N° DE ÍTEMS** : 21
- 10. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE:		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>I.</b> SUJETO ILUMINISMO 7 ÍTEMS	Es autentico	1
	Capacidad de opinar sobre si mismo.	2, 3
	Se adapta a situaciones nuevas	4
	Capacidad de autorreflexión	5
	Identidad personal	6
	Se adapta a situaciones nuevas	7

<b>II.</b> SUJETO SOCIOLOGICO: 7 ÍTEMS	Capacidad de interrelacionarse con sus colegas.	8,9
	Se informa sobre su entorno	10
	Capacidad de relacionas con otras costumbres.	11,12
	Muestra interés por otras costumbres	13,14
<b>III.</b> SUJETO POSMODERNO : 7 ÍTEMS	Ha mejorado su identidad con el tiempo.	15
	Su trabajo influye en su identidad.	16,17
	Experiencia profesional le ayuda a su identidad	18,19
	Los avances en su carrera le ayudan a su identidad.	20,21

### 13. EVALUACIÓN

#### ● Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Definitivamente si
2	Probablemente sí
3	Indeciso
4	Probablemente no
5	Definitivamente no

● **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA					
	Sujeto iluminismo		Sujeto sociológico		Sujeto posmoderno	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	12	1	12	1	12
<b>MEDIO</b>	13	24	13	24	13	24
<b>ALTO</b>	25	35	25	35	25	35

● **Evaluación de la variable**

Escala cualitativa	IDENTIDAD PROFESIONAL	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	35
<b>MEDIO</b>	36	70
<b>ALTO</b>	71	105

**14. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Díaz Espinoza Maribel que actuó como experto en el tema

**15. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.947 que de acuerdo a los rangos propuestos por Vallery (1991) corresponde una buena confiabilidad



## ANEXO 03

### CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO IDENTIDAD PROFESIONAL

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.947	21

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	29.4444	91.528	.884	.944
VAR00002	29.2222	87.694	.686	.944
VAR00003	29.1111	84.611	.908	.940
VAR00004	29.1111	82.111	.900	.940
VAR00005	29.2222	93.694	.344	.948
VAR00006	29.1111	88.611	.595	.945
VAR00007	29.3333	86.000	.876	.941
VAR00008	29.0000	93.000	.393	.948
VAR00009	29.3333	86.000	.876	.941
VAR00010	28.8889	96.861	.017	.952
VAR00011	28.8889	84.111	.782	.942
VAR00012	28.8889	94.611	.248	.949
VAR00013	28.4444	95.778	.058	.954
VAR00014	28.8889	89.611	.535	.946
VAR00015	29.2222	87.444	.706	.944
VAR00016	29.2222	86.944	.746	.943
VAR00017	29.2222	83.944	.990	.939
VAR00018	29.1111	84.861	.888	.941
VAR00019	29.1111	85.111	.868	.941
VAR00020	29.2222	90.444	.692	.944
VAR00021	29.1111	84.861	.888	.941

## ANEXO 04



### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE IDENTIDAD PROFESIONAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Diaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( x )	
<b>Área de Formación académica:</b>	Salud ( x )	Educativa ( )	Organizacional ( )
	Social ( )		
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( x )	
<b>:</b>			
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente del curso del desarrollo de la investigación.		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento del Cuestionario de Identidad Profesional elaborado por Ramírez N., Vilma en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.

<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

Primera dimensión: Sujeto iluminismo

- Objetivos de la Dimensión: Lograr ser autentico, capaz de tener un autoconcepto positivo, capaz para auto reflexionar, adaptare en forma correcta y enfrentar a momentos complicados en lo profesional.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
<b>Sujeto Iluminismo</b>	1. ¿Posee capacidades que lo caracteriza como un profesional de enfermería?	3	4	4	
	2. ¿Usted tiene capacidad de opinar sobre sí mismo?	4	4	4	
	3. ¿Usted se define como buen profesional?	3	3	4	
	4. ¿Usted se adapta fácilmente a	4	4	4	
	5. ¿Usted analiza cada situación que le sucede en su entorno?	4	4	4	
	6. ¿Las características que posee como persona se relacionan con las características que posee como profesional?	3	4	4	
	7. ¿Usted posee capacidades únicas para su desarrollo profesional?	4	4	4	

Segunda dimensión: Sujeto sociológico

- Objetivos de la Dimensión: Capaz de interrelacionarse con sus colegas, costumbres, culturas, sociedades y se informa sobre su entorno, muestra interés por otras costumbres.

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Sujeto sociológico</b>	1. ¿Usted se interrelaciona adecuadamente con sus colegas?	3	4	3	
	2. ¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el paciente?	4	4	4	
	3. ¿Usted se mantiene informado acerca de lo que sucede en su entorno?	4	4	3	
	4. ¿Usted se interrelaciona adecuadamente con el equipo de salud a su servicio?	4	3	4	
	5. ¿Sus acciones como profesional involucran la participación del paciente?	4	3	3	
	6. ¿Usted realiza proyectos de proyección social?	4	3	4	
	7. ¿Usted muestra interés por conocer otras culturas para interrelacionarse mejor con el paciente?	4	3	3	

Tercera dimensión: Sujeto posmoderno

- Objetivos de la Dimensión: relacionar la identidad cultural y el yo.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sujeto posmoderno	1. ¿Su identidad como profesional ha ido mejorando a lo largo de su desempeño profesional?	4	4	4	
	2. ¿El tiempo que está usted laborando en su institución ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	3	3	3	
	3. ¿Sus experiencias como profesional han originado que su identidad sea firme?	4	3	4	
	4. ¿Su formación como enfermero(a) ha contribuido para que su identidad profesional sea firme?	4	4	3	
	5. ¿Los avances de su profesión han contribuido para que su identidad como profesional sea firme?	4	3	4	
	6. ¿La evolución de su profesión lo ha conducido a ser un buen profesional?	4	4	3	
	7. ¿La trayectoria evolutiva de su profesión ha hecho que su identidad como profesional se fortalezca?	4	3	4	

Firma del evaluador

DRA. MARIBEL DIAZ ESPINOZA

## ANEXO 05

### VARIABLE: 2 APTITUD GERENCIAL

CÓDIGO: .....

**Indicaciones:**

Estimada profesional, este cuestionario contiene como fin recoger su percepción respecto a su actitud gerencial de las Enfermeras de la Microred de Sechura, por favor responda con toda sinceridad, ya que de ello dependerá que los resultados de esta investigación sean objetivos y puedan contribuir con la investigación.

Lea Usted comprensivamente y conteste a las afirmaciones marcando “X” en una sola alternativa.

**Las categorías de respuesta son:**

Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)

Nº	Dimensión/ítems	Categorías				
		1	2	3	4	5
<b>Liderazgo</b>		Definitivamente si	Probablemente sí	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
1	¿Usted considera que posee competencias para dirigir a sus colegas en la institución?					
2	¿Usted considera que tiene la capacidad para inspirar a sus colegas?					
3	¿Usted cree que inspira confianza en sus colegas como para gerenciar en la institución?					
4	¿Se compromete usted con los trabajos administrativos encargados fuera del horario de trabajo?					
5	¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones?					
6	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema					
7	Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras					
<b>Funciones básicas de gerencia</b>						
8	¿Suele elaborar planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales?					
9	¿Suele ejecutar estrategias innovadoras para lograr los objetivos del área?					
10	¿Suele alcanzar sus metas usando los recursos institucionales?					



11	¿Suele tomar decisiones consensuadas y acertadas?					
12	¿Suele promover entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?					
13	¿Considera tener la capacidad para integrar a todos los miembros de la orden?					
14	¿Suele usar la retroalimentación entre sus compañeros de trabajo?					
<b>Trabajo en equipo</b>						
15	¿Considera tener capacidad para manejar los conflictos entre sus compañeros de trabajo?					
16	¿Permites que aquellos con quienes trabajas desempeñen las labores que les corresponden?					
17	¿Es capaz usted de valorar las contribuciones que hacen los otros compañeros en su trabajo?					
18	¿Reconoce sus capacidades para trabajar en equipo?					
19	¿Cuándo integra equipos de trabajo lo hace con facilidad?					
20	¿Cuándo trabaja en equipo mantiene el optimismo?					
21	¿Cuándo trabaja en equipo asume el compromiso que corresponde=					
<b>COMUNICACIÓN</b>						
22	¿Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras?					
23	¿Encuentras difícil expresar tus ideas cuando difieren de las que tienen los que te rodean?					
24	¿Su comunicación con sus compañeros es abierta y clara?					
25	¿En la conversación, tratas de ponerte “los zapatos de la otra persona”, es decir, en el lugar de ella?					
26	¿Te es difícil aceptar críticas constructivas de parte de los demás?					
27	¿Te incomoda mucho que alguien no esté de acuerdo contigo?					
<b>Relaciones interpersonales</b>						
28	Le agrada ejecutar actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad?					
29	Me interesa reconocer más sobre el comportamiento humano					
30	Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?					
<b>Motivación</b>						
31	Propicia la motivación en el desempeño del personal de sus colegas?					
32	¿Suele usted motivar la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo?					

## ANEXO 06

### Ficha técnica del instrumento Aptitud gerencial

#### FICHA TÉCNICA

- 1. NOMBRE** : Cuestionario de Aptitud gerencial
- 2. AUTOR** : Bach. Ramírez Nieves, Vilma
- 3. FECHA** : 2019
- 4. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de Aptitud gerencial en sus dimensiones liderazgo, funciones básicas de la gerencia, trabajo en equipo, comunicación, relaciones interpersonales y motivación de las enfermeras de Micro Red de Sechura.
- 5. APLICACIÓN** : Se aplicará a las enfermeras nombradas y contratadas de la jornada matutina, vespertina y nocturna de la Micro Red de Sechura, 2019.
- 6. ADMINISTRACIÓN** : Individual- colectiva
- 7. DURACIÓN** : 15 minutos aproximadamente
- 8. TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
- 9. N° DE ÍTEMS** : 32
- 10. DISTRIBUCIÓN** : Dimensiones e indicadores

VARIABLE: APTITUD GERENCIAL		
DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
<b>I.</b> LIDERAZGO : 7 ÍTEMS	• Dirige	1
	• Inspira	2
	• Confianza	3
	• Compromiso	4

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilidad</li> <li>• Trato cordial</li> <li>• Ejemplo a seguir</li> </ul>	<p>5</p> <p>6</p> <p>7</p>
<p><b>II.</b></p> <p>FUNCIONES BÁSICAS DE LA GERENCIA</p> <p>: 7 ÍTEMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación</li> <li>• Organización</li> <li>• Integración del personal</li> <li>• Control</li> </ul>	<p>8,9</p> <p>10,11,12</p> <p>13</p> <p>14</p>
<p><b>III.</b></p> <p>TRABAJO EN EQUIPO</p> <p>: 7 ÍTEMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de conflictos</li> <li>• Asignación de prioridades</li> <li>• Valoración de las contribuciones</li> <li>• Valoración de las habilidades personales</li> <li>• Retroalimentación</li> <li>• Asesoramiento</li> </ul>	<p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18,19</p> <p>20</p> <p>21</p>
<p><b>IV.</b></p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>: 6 ÍTEMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación afectiva</li> <li>• Abierta</li> <li>• Clara</li> <li>• Expresión de puntos de vista</li> <li>• Convencimiento</li> <li>• Horizontal</li> <li>• Tolerante</li> </ul>	<p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> <p>27</p>
<p><b>V.</b></p> <p>RELACIONES INTERPERSONALES</p> <p>: 5 ÍTEMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Cooperación</li> </ul>	<p>28</p> <p>29</p> <p>30</p>
<p><b>VI.</b></p> <p>MOTIVACIÓN : 2 ÍTEMS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empático</li> <li>• Identidad de grupo</li> <li>• Seguridad</li> </ul>	<p>31</p> <p>32</p>

## 11. EVALUACIÓN

- **Puntuaciones**

Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Definitivamente sí
2	Probablemente sí
3	Indeciso
4	Probablemente no
5	Definitivamente no

- **Evaluación en niveles por dimensión**

Escala cualitativa	ESCALA CUANTITATIVA											
	Liderazgo		Funciones básicas de la gerencia		Trabajo en equipo		Comunicación		Relaciones interpersonales		Motivación	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	12	1	12	1	12	1	10	1	8	1	3
<b>MEDIO</b>	13	24	13	24	13	24	11	20	9	16	3	7
<b>ALTO</b>	25	35	25	35	25	35	21	30	17	25	8	10

- **Evaluación de la variable**

Escala cualitativa	Aptitud gerencial	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
<b>BAJO</b>	1	53
<b>MEDIO</b>	54	106
<b>ALTO</b>	107	160

**12. Validación:** La validez de contenido se desarrolló a través de la asesora metodóloga Dra. Díaz Espinoza Maribel que actuó como experto en el tema

**13. Confiabilidad:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.991 que de acuerdo a los rangos propuestos por Vallis (1991) corresponde una alta confiabilidad

## ANEXO 07

### PRUEBA DE CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH DEL INSTRUMENTO

#### APTITUD GERENCIAL

#### Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.991	32

**Los resultados indican que el instrumento es altamente confiable**

#### Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
VAR00001	80.0000	1781.750	.867	.991
VAR00002	80.1111	1809.361	.825	.991
VAR00003	79.8889	1791.611	.832	.991
VAR00004	79.6667	1759.250	.900	.991
VAR00005	80.1111	1749.361	.940	.991
VAR00006	80.1111	1749.361	.940	.991
VAR00007	80.0000	1767.750	.880	.991
VAR00008	79.2222	1769.694	.944	.991
VAR00009	79.4444	1765.028	.928	.991
VAR00010	79.6667	1759.250	.900	.991
VAR00011	80.0000	1777.750	.848	.991
VAR00012	80.0000	1760.500	.936	.991
VAR00013	79.8889	1782.361	.916	.991
VAR00014	79.5556	1751.278	.926	.991
VAR00015	79.5556	1757.278	.846	.991
VAR00016	79.7778	1749.694	.853	.991
VAR00017	79.8889	1765.111	.945	.991
VAR00018	79.7778	1766.444	.934	.991
VAR00019	79.8889	1764.611	.899	.991
VAR00020	79.7778	1786.194	.881	.991
VAR00021	79.7778	1766.444	.934	.991
VAR00022	80.1111	1785.361	.911	.991
VAR00023	79.3333	1775.250	.923	.991
VAR00024	79.5556	1769.028	.931	.991
VAR00025	79.5556	1770.028	.872	.991
VAR00026	79.0000	1824.000	.507	.992
VAR00027	79.5556	1793.028	.693	.992
VAR00028	80.0000	1770.000	.969	.991
VAR00029	79.8889	1756.861	.913	.991
VAR00030	79.8889	1788.611	.859	.991
VAR00031	79.6667	1772.000	.847	.991
VAR00032	79.6667	1758.250	.954	.991

## ANEXO 08



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento CUESTIONARIO DE APTITUD GERENCIAL. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa Gestión en los Servicios de Salud como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

<b>Nombre del juez:</b>	Maribel Díaz Espinoza		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )		
	Doctor ( x )		
<b>Área de Formación académica:</b>	Salud ( x )	Educativa ( )	
	Social ( )	Organizacional ( )	
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Salud		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo Piura		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área :</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( x )		
<b>Experiencia en Investigación</b>	Docente de la experiencia curricular Diseño y Desarrollo de la investigación		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Es validar el instrumento en su contenido teórico a través de expertos en el área.

#### 3. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación, a usted le presento del Cuestionario de Aptitud gerencial elaborado por Ramírez N., Vilma en el año 2019. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador (Preguntas)</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo )	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel )	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



## MATRIZ DE VALIDACION DE EXPERTO

### DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO:

- Primera dimensión: Liderazgo

Objetivos de la Dimensión: Dirigir e inspirar los asuntos y actividades de otros seres humanos, para lograr la realización de metas colectivas, incluye ser responsable, tener un trato cordial y ser ejemplo a seguir.

Dimensión	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/Recomendaciones
<b>Liderazgo</b>	1. ¿Usted considera que posee competencias para dirigir a sus colegas en la institución?	4	3	4	
	2. ¿Usted considera que tiene la capacidad para inspirar a sus colegas?	4	4	3	
	3. ¿Usted cree que inspira confianza en sus colegas como para gerenciar en la institución?	4	4	4	
	4. ¿Se compromete usted con los trabajos administrativos encargados fuera del horario de trabajo?	4	3	3	
	5. ¿Es responsable en el cumplimiento de sus funciones?	4	4	4	
	6. Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	4	4	3	
	7. Demuestra receptividad ante los planteamientos de las enfermeras	3	4	4	

- Segunda dimensión: Funciones básicas de gerencia

Objetivos de la Dimensión: Las capacidades de planificar, organizar, integrar al personal y controlar una persona.

Dimensiones	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
<b>Funciones básicas de gerencia</b>	1. ¿Suele elaborar planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales?	3	4	4	
	2. ¿Suele ejecutar estrategias innovadoras para lograr los objetivos del área?	4	3	4	
	3. ¿Suele alcanzar sus metas usando los recursos institucionales?	3	4	4	
	4. ¿Suele tomar decisiones consensuadas y acertadas?	4	3	3	
	5. ¿Suele promover entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo?	3	4	4	
	6. ¿Considera tener la capacidad para integrar a todos los miembros de la orden?	4	3	3	
	7. ¿Suele usar la retroalimentación entre sus compañeros de trabajo?	3	4	4	

- Tercera dimensión: **Trabajo en equipo**

Objetivos de la Dimensión: Capacidad para manejo de conflictos, asignación de prioridades, valoración a las contribuciones, valoración de habilidades, retroalimentación y asesoramiento.

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Trabajo en equipo</b>	1. ¿Considera tener capacidad para manejar los conflictos entre sus compañeros de trabajo?	4	3	4	
	2. ¿Permites que aquellos con quienes trabajas desempeñen las labores que les corresponden?	4	4	4	
	3. ¿Es capaz usted de valorar las contribuciones que hacen los otros compañeros en su trabajo?	4	3	4	
	4. ¿Reconoce sus capacidades para trabajar en equipo?	4	4	4	
	5. ¿Cuándo integra equipos de trabajo lo hace con facilidad?	4	3	4	
	6. ¿Cuándo trabaja en equipo mantiene el optimismo?	4	4	3	
	7. ¿Cuándo trabaja en equipo asume el compromiso que corresponde=	3	3	3	

- Cuarta dimensión: **COMUNICACIÓN**

Objetivos de la Dimensión: Que exista una comunicación efectiva entre el líder y sus colaboradores, abierta, clara, que se pueda expresar los puntos de vista y horizontal.

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Comunicación</b>	1. ¿Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras?	4	3	3	
	2. ¿Encuentras difícil expresar tus ideas cuando difieren de las que tienen los que te rodean?	4	4	3	
	3. ¿Su comunicación con sus compañeros es abierta y clara?	4	4	3	
	4. ¿En la conversación, tratas de ponerte “los zapatos de la otra persona”, es decir, en el lugar de ella?	4	3	4	
	5. ¿Te es difícil aceptar críticas constructivas de parte de los demás?	4	4	4	
	6. ¿Te incomoda mucho que alguien no esté de acuerdo contigo?	4	3	4	

- Quinta dimensión: Relaciones interpersonales

Objetivos de la Dimensión: Actitudes como respeto, comprensión, cooperación y la comprensión hacia los demás

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Relaciones interpersonales</b>	1. Le agrada ejecutar actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad?	4	3	3	
	2. Me interesa reconocer más sobre el comportamiento humano	4	4	4	
	3. Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros?	4	4	3	

- Sexta dimensión: Motivación

Objetivos de la Dimensión: empático, identidad de grupo, seguridad y mantener, dirigir una conducta hacia un objetivo

<b>Dimensiones</b>	<b>Ítem</b>	<b>Claridad</b>	<b>Coherencia</b>	<b>Relevancia</b>	<b>Observaciones/ Recomendaciones</b>
<b>Motivación</b>	1. Propicia la motivación en el desempeño del personal de sus colegas?	4	4	4	
	2. ¿Suele usted motivar la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo?	4	4	4	

Firma del evaluador

Dra. Maribel Díaz Espinoza

## PRUEBA DE NORMALIDAD DE DATOS

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
VAR1	.325	50	.000	.536	50	.000
VAR2	.283	50	.000	.764	50	.000

a. Corrección de la significación de Lilliefors



PIURA GOBIERNO REGIONAL

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PIURA  
Micro Red Sechura - E.S. I-4 Sechura.  
"Año de la Lucha contra la Corrupcion y la Impunidad"

Sechura, 17 Abril de 2019

OFICIO N° 339 /2019-GOB.REG-PIURA.DRSP-DredS-BP-MRedS-CLAS-S.ADM.-G.

LIC. RAMIREZ NIEVES VILMA  
ENFERMERA.

ASUNTO : BRINDAR FACILIDADES PARA LA INVESTIGACION DE ESTUDIO "IDENTIDAD PROFESIONAL Y  
APTITUD GERENCIAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED SECHURA"

Por el presente me dirijo a Usted para expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo comunicarle que se le Brinda las Facilidades para que realice la Investigacion: "IDENTIDAD PROFESIONAL Y APTITUD GERENCIAL DE LAS ENFERMERAS DE LA MICRO RED SECHURA", permitiendo con los resultados obtenidos el beneficio a la poblacion analizada/estudiada y contribuir a la base cientifica en el ambito de trabajo. Por lo que debera de realizar las coordinaciones respectivas con el responsable del servicio de Enfermeria, Lic. Aura Mimbela Durand.

Sin más que informarle me despido de Usted, no sin antes renovarle las muestras de consideración y estima personal.

✓ Folios ( ).

Atentamente,

Cc: Archivo  
DISA PIURA  
J.F.B.G./GERENCIA - CLAS S.  
R.S.S./ UNID. PERS.- CLAS.S.  
5.16/05/19



MINISTERIO DE SALUD  
Piura  
Dr. José Gerardo Gutiérrez  
Medico CMP 47001  
GERENTE CLAS SECHURA