



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023

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

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Lopez Leiva, Melvi Liz ([orcid.org/0000-0002-2193-7631](https://orcid.org/0000-0002-2193-7631))

**ASESORAS:**

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy Del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

Mg. Alza Salvatierra, Silvia Del Pilar ([orcid.org/0000-0002-7075-6167](https://orcid.org/0000-0002-7075-6167))

Dra. Gonzales Huaytahuilca, Roxana Beatriz ([orcid.org/0000-0001-7273-9275](https://orcid.org/0000-0001-7273-9275))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mi familia, mi adorada Dasha, a mi esposo Cesar, a mis padres Walter y Nancy, a mis hermanos Yoel y Gianella, por su apoyo constante en este camino de estudios.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por estar presente cada día y guiarme por el camino correcto.

A mi tutora de tesis Dra. Nancy Díaz por la paciencia y enseñanza durante este proceso.

A todos los maestros que fueron parte de mi formación y compartieron sus valiosos conocimientos.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.", cuyo autor es LOPEZ LEIVA MELVI LIZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 05 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 06771877 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 05-08- 2023 09:40:08

Código documento Trilce: TRI - 0642033





**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, LOPEZ LEIVA MELVI LIZ estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
LOPEZ LEIVA MELVI LIZ <b>DNI:</b> 41000974 <b>ORCID:</b> 0000-0002-2193-7631	Firmado electrónicamente por: MLOPEZLE el 06-08- 2023 22:39:58

Código documento Trilce: INV - 1281373

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de autenticidad del autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos Éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	38
ANEXOS	56

## Índice de tablas

Tabla 1 Frecuencia de las habilidades gerenciales	22
Tabla 2 Distribución de las dimensiones de habilidades gerenciales	23
Tabla 3 Frecuencia del desempeño laboral	24
Tabla 4 Dimensiones de desempeño laboral	25
Tabla 5 Correlación de hipótesis general	26
Tabla 6 Correlación de la dimensión habilidades técnicas	27
Tabla 7 Correlación de la dimensión habilidades humanas	28
Tabla 8 Correlación de la dimensión habilidades conceptuales	29

## Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue conocer la relación que existe entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023, fue una investigación básica con propuesta cuantitativa, de diseño no experimental, corte transversal de nivel correlacional. Se tuvo en cuenta una muestra de 128 profesionales de enfermería del servicio de emergencia. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, y en la obtención de información se usó como instrumento 2 cuestionarios uno para cada variable donde se utilizó la escala politómica ordinal de Likert, estos instrumentos se validaron por juicio de 3 expertos y se obtuvo una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,973 y 0,921 respectivamente para cada variable. Los resultados hallados muestran un  $Rho = 0,268$  y un  $p\text{-valor} = 0,002$ . En tal sentido se pudo afirmar que sí existe una relación directa débil de las habilidades gerenciales y desempeño laboral, respecto a las hipótesis específicas también se obtuvo una relación directa débil con valores en las dimensiones de habilidades conceptuales ( $Rho: 0.259$ ), habilidades humanas ( $Rho: 0.237$ ) y habilidades humanas ( $Rho: 0.287$ ) con relación al desempeño laboral.

**Palabras clave:** Liderazgo, competencia profesional, habilidad personal, rol de la enfermera.

## Abstract

The general objective of the present investigation was to know the relationship that exists between managerial skills and work performance of a national hospital of ESSALUD, Lima 2023, it was a basic investigation with a quantitative proposal, of a non-experimental design, cross-section of correlational level. A sample of 128 nursing professionals from the emergency service was taken into account. For data collection, the survey technique was used, and in obtaining information, 2 questionnaires were used as an instrument, one for each variable where the Likert ordinal polytomous scale was used, these instruments were validated by the judgment of 3 experts and were obtained a reliability of Cronbach's Alpha of 0.973 and 0.921 respectively for each variable. The results found show a  $Rho = 0.268$  and a  $p\text{-value} = 0.002$ . In this sense, it was possible to affirm that there is a weak direct relationship between managerial skills and job performance, regarding the specific hypotheses, a weak direct relationship was also obtained with values in the dimensions of conceptual skills ( $Rho: 0.259$ ), human skills ( $Rho: 0.237$ ) and human skills ( $Rho: 0.287$ ) in relation to work performance.

**Keywords:** Leadership, professional competence, personal ability, role of the nurse.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En todo el mundo la función gerencial hoy en día está avanzando a pasos descomunales, todos quieren tener éxito, en nuestro mundo institucional hay que fortificar e incrementar cualidades mostrando las competitividades personales al máximo para llegar a un alto grado de desempeño, convivir socialmente y con un buen clima laboral (Bautista et al., 2020). El gerente debe saber que llegar a las metas planteadas no será un logro solitario, al contrario, es resultado del trabajo en equipo, entonces dentro de sus habilidades será reconocer, apreciar los aportes y cumplimiento de metas trazadas. De la misma forma las habilidades blandas son importantes en este proceso como tolerancia, generosidad, empatía, actualización constante de aprendizaje y su experiencia fomentando así, un buen clima laboral donde hay interés de aprender con respeto y sentimiento de identificación con su institución (DiGirolamo y Tkach, 2019).

Actualmente, los excelentes gerentes no son aquellos autoritarios que imponen funciones, por el contrario, deben motivar a su personal reforzando su compromiso y pertenencia a la empresa, esto incluye la satisfacción que tienen al realizar su desempeño laboral (Lazzati y Matías, 2019). Las competencias técnicas ya no son suficientes porque para ser un líder innovador en la parte laboral se requiere buenas destrezas en comunicación, autogestión, dirección, gestión de equipos y habilidad organizacional. Un líder que asume las funciones de gerenciar una empresa tiene que saber motivar a sus colaboradores hasta que ellos desarrollen su máxima capacidad (Akshatha, 2018).

En España, Kroupensky (2023) en la revista Forbes realizó una encuesta donde indicó que el 77 % de los directores ejecutivos tienen dificultades para encontrar las habilidades de creatividad e innovación que necesitan. De acuerdo con un estudio presentado por el Foro Económico Mundial el 90 % de los trabajadores con mejor desempeño en su labor diaria describen tener un buen índice de inteligencia emocional así también en un 86% de los trabajadores no sienten la existencia de un liderazgo en sus empresas (Colombo et al., 2019). De la misma forma López et al. (2021) en la encuesta del Talento según Hewitt encontró que tan solo el 12% del total afirmaba tener un líder que cumple con las metas trazadas y el 7% sí cumplen con el reconocimiento a la iniciativa y

motivación en su desenvolvimiento en las empresas. En Barcelona, David y Andrew (2023) en la revista Harvard-Deusto refiere que el gestor debe crear un entorno saludable de trabajo donde los colaboradores se sientan seguros, con confianza y de la misma forma se valore su aporte a la empresa. Los líderes impulsan el continuo desarrollo de las destrezas y habilidades de su grupo de trabajo.

Así mismo, en Ecuador (2021) redactó en la revista Gestipolis que todas las organizaciones sufren problemas de insatisfacción por pérdida de comunicación entre trabajadores y la ausencia de motivación por los líderes de su ámbito laboral, también encontró personal de salud que percibe sueldos inferiores, líderes que no promueven la motivación de la iniciativa, ni ofrecen el respaldo a sus colaboradores (Vásquez et al., 2021). La mayoría las regiones percibieron un aumento del personal de salud, en las zonas urbanas y deficiencia en la zona rural lejana, a esto se suma la migración de regiones lejanas a las regiones céntricas por mejores condiciones laborales. Así mismo, en América Latina, en una empresa tiene mucha relevancia al tomar el rol de gerenciar una institución ya que debe de asumir retos y encaminar a sus colaboradores enfrentar desafíos, transformando líderes que mantengan un buen clima laboral, con sus trabajadores identificados con su institución (Duche y Galdós, 2019).

De la misma forma, el secreto del éxito para un líder con habilidades gerenciales tiene que ver con crear los puentes humanos hacia cada uno de los participantes, que conlleven a alcanzar los objetivos en una forma más positiva y trascendental. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), en 2021 indicó que Enfermería es siempre una profesión donde su esencia es el cuidado y atención de la salud conllevando acciones para salvaguardar la salud y apoyar a las personas a enfrentar la enfermedad como también el dolor asumiendo autocontrol, autoconocimiento. De la misma forma, Syed (2021) indica que los líderes gerenciales son responsables de tratar a sus colaboradores con respeto y mantenerlos comprometidos. Las instituciones de salud deben dedicar más recursos para la actualización de sus líderes con capacitaciones para reconocer y valorar el trabajo de sus colaboradores, inspirarlos y alentar a desarrollar las competencias que necesitan.

Según MINSA en el 2020 la misión de los hospitales es ofrecer atención de salud con calidez, igualdad, equidad y respeto, pero en el Perú, las instituciones públicas son desacreditadas en cuanto al desempeño en la atención de salud, hay muchos reclamos de los usuarios por la atención que perciben, no hay empatía, ni buen trato, a esto se suma la gran afluencia de pacientes a los servicios críticos, la falta de tiempo y otros factores que hacen que esa atención sea cada vez más deficiente. Un hospital de ESSALUD en Lima, es uno de los hospitales con mejor especialización para la atención de enfermedades de alta complejidad, se ubica en la categoría Instituto de Salud Especializado III-2, a pesar de todas estas fortalezas se evidencia un personal de salud con agotamiento emocional, alta carga laboral, ausentismo laboral, sueldos deficientes, falta de reconocimiento laboral, con una opinión negativa de los usuarios de la atención de salud según las encuestas que se han realizado.

Por todo esto descrito anteriormente se planteó la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación existente entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023? Siendo los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación existente entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?; b) ¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?; c) ¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?

Del mismo modo, la justificación teórica tuvo por finalidad ampliar los conocimientos teóricos de las variables: las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, se ha estudiado estas variables en diversos ámbitos, pero en lo que refiere a enfoque de salud hay pocas investigaciones, por esto se consideró oportuno y relevante hacer esta investigación. De la misma forma el tema es muy relevante e interesante con el fin de corregir y evita posibles fracasos de las empresas llevando así a obtener sus logros esperados. Con respecto a las habilidades gerenciales se planteó la teoría de Katz y con la variable desempeño laboral usó la teoría de Chiavenato. Así mismo en la justificación práctica fue observar y establecer el cómo las competencias



gerenciales se relacionaron con el desempeño laboral. En este estudio se evidenció que el personal de enfermería es el que trabaja siempre directamente en la atención de los pacientes siendo ellos los principales beneficiados, los cuales siempre esperan una atención pertinente con eficacia y calidez.

Con relación a la justificación metodológica fue que en una tesis tipo cuantitativa se tiene que realizar medición de las variables, por este motivo se plantean dos instrumentos de medición para las variables planteadas. Se aplicó 2 cuestionarios el de habilidades gerenciales y desempeño laboral, los cuales contaron con su validación respectiva, así como también su confiabilidad con valores aceptables, con la finalidad de fomentar que otros investigadores accedan a estos instrumentos para aplicarlos en sus estudios.

Por lo mismo, el objetivo general fue determinar la relación entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. Por consiguiente, los objetivos específicos son: a) Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. b) Definir la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. c) Establecer la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.

Así mismo, este tema es muy importante porque se enfoca en dirección de grupos de trabajo, como influir y encaminar este recurso humano para el logro de los objetivos planteados, entonces se planteó la hipótesis de estudio: existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023, siendo las hipótesis específicas: a) Existe relación de las habilidades técnicas y el desempeño laboral de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. b) Existe relación de las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023. c) Existe relación de las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En este apartado se describe los estudios similares y afines al estudio con el fin de analizar los aportes de otros investigadores, para así enriquecer y dar relevancia a la relación de las variables de este estudio.

En los estudios internacionales tenemos a Gustrindha y Isfenti (2022) en Indonesia realiza una exploración donde buscó identificar si los elementos de seguridad y salud del trabajo tuvieron influencia sobre el desempeño laboral. Con respecto a la metodología fue cuantitativa, transversal y básica. Se empleó un cuestionario a una muestra 32 personas de la empresa. Siendo los resultados de impacto que la seguridad y salud no se relaciona con el desenvolvimiento laboral.

Por otro lado, tenemos a Alvarez (2022) en Argentina analizó la correlación del entorno en las prácticas de enfermería respecto al desempeño laboral, siendo su método observacional pero también se aplicó un cuestionario a cada integrante, de corte transversal y retrospectivo donde los encuestados fueron 53 trabajadores enfermeros. Los resultados fueron que, si hay una correlación con la capacidad, enfoque de líder e iniciativa a las enfermeras por parte de sus docentes educativos con estos valores ( $\rho=0,354$ ). Las conclusiones fueron que las enfermeras percibían de forma agradable su ambiente de prácticas, pero no estaban cómodas con la organización de recursos humanos. También indicó que a las enfermeras les afectaba el rendimiento laboral si había una incapacidad por la gestión de liderazgo.

De la misma forma, Sora et al. (2021) en su publicación tuvieron como meta estudiar la correlación de la inseguridad con el desempeño laboral. Ellos aplicaron un cuestionario a la población de estudio con 145 colaboradores de 138 empresas de España y Austria. El método fue descriptivo, básico y transversal. Los resultados indican que hay una relación indirecta relacionada con el desempeño laboral mediante 3 tipos de modelo de organización como son de distribución, de proceso y de interacción, así como también dependían del tipo de contrato. Las conclusiones fueron que se debe estudiar mejor este tipo de relación para esclarecer los mecanismos influyentes.

De igual importancia, en Ecuador, Faginson (2021) en su investigación quiso poner en evidencia una correspondencia entre las competencias gerenciales y gestión administrativa. El método fue descriptivo, explicativo, correlacional donde

se encuestó a una muestra de 100 directores de las entidades en salud de diversos distritos. Siendo los resultados que hay una correspondencia positiva entre las variables mencionadas con respecto a las dimensiones habilidades personales, directivas y referente a las interpersonales que deben ser desarrolladas y actualizadas por el logro de una gestión administrativa eficiente.

También, citamos en Ecuador a Castillo y Castillo (2022), realizaron un estudio entre las competencias gerenciales con el desempeño laboral, a fin de valorar la correspondencia entre estas variables. La metodología fue cuantitativa, experimental, transversal correlacional. Se obtuvo la muestra de 374 colaboradores, quienes respondieron un cuestionario. En los resultados indicaron que las habilidades son buenas en 74% y el desempeño es adecuado en un 88%. También se halló ( $Rho = 0.838$ ) y  $p = 0.000$  lo que indica que existe correspondencia directa y fuerte entre estas 2 variables.

En los estudios, a nivel nacional, Lizama (2021) quién realizó un estudio con el fin de observar la correlación entre habilidades gerenciales y desempeño laboral. Tuvo como metodología un enfoque cuantitativo, diseño no experimental. Se usó un cuestionario de 36 preguntas siendo 32 jefes, la muestra. En los resultados se obtuvo que las competencias gerenciales en 68.8% son altas, en 21.9% en nivel medio y un 9.3% son catalogados bajos. En referencia del desenvolvimiento laboral el 71.9% es alto, así mismo, el 18.8% es medio y un 9.3% tuvo bajo desempeño. En sus resultados se obtuvo una correspondencia directa alta entre las variables con un valor de  $Rho = 0.777^{**}$  y la significancia de 0.01. Con respecto a las dimensiones de las habilidades: conceptuales, técnicas y humanas, sí hay relación directa positiva con el desenvolvimiento laboral.

Del mismo modo, en Moyobamba, Aguirre (2022) donde la finalidad de su estudio fue valorar la relación las destrezas gerenciales y la satisfacción profesional. La metodología fue tipo básica no experimental, cuantitativo, nivel correlacional, descriptivo, transversal. Se realizó la aplicación de un cuestionario a 80 enfermeros. Se trabajó con el Rho de Spearman encontrando el p valor  $>$  a 0.05 con un valor de  $Rho: 0.657$ , concluyendo que hay una relación muy directa moderada de las destrezas en gerencia y la satisfacción profesional, demuestra que, a más ampliación de pericias, la satisfacción profesional avanza.

De la misma forma, en Chiclayo, Guillen et al. (2022) tuvieron como objetivo encontrar la correspondencia entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral. Esta investigación de tipo cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, descriptivo, correlacional, aquí se usó la aplicación de un cuestionario a los 11 coordinadores de salud. Resultando la prueba de Spearman en 0.847 mostrando que sí hay una correspondencia de variables. También se concluyó que son muy buenas las competencias en 72.7% y solo buenas en 27.3%. En lo que respecta a la segunda variable se obtuvo un excelente desempeño en 81.1% y bueno en 18.2%. Así mismo, se evidenció que las áreas cognitivas, habilidades y destrezas son muy influyentes en el desempeño laboral.

Otro estudio similar, es de Cabrera (2020) en Chiclayo, donde el fin fue conseguir la correspondencia de las destrezas gerenciales para el desempeño laboral, el cual fue tipo cuantitativo, no experimental, corte transversal, nivel correlacional, con una muestra de once organizadores de salud a los cuales se les aplicó un cuestionario. Respecto a las conclusiones se determinó que capacidades gerenciales si tienen una influencia alta en el desenvolvimiento laboral de los organizadores de salud, hallando un resultado de coeficiente de 0,847. De la misma forma, determinó que su nivel de desempeño fue de bueno a excelente con un acumulado de 99.3%.

Por su parte, en Huancavelica, Zambrano (2021) realizó un estudio con el fin de hallar la relación de las destrezas gerenciales y desempeño laboral. Este estudio fue tipo cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional, diseño no experimental. El instrumento fue un cuestionario de cada variable de estudio a 110 colaboradores cabe resaltar que la población fue también la muestra. En los resultados, referente a las habilidades directivas obtuvieron que el 50% son buenas, el 27% como regular y el 6.4% indicó malo, mientras que en el desempeño resultaron que el 33% es bueno, regular con el 21% y malo con el 20%. En los resultados tenemos que hay una correlación directa baja con una rho de Spearman: 0,236, y resultado en la sig.  $p = 0,013$  ( $p < 0,05$ ), lo que reveló que se admitió la hipótesis del estudio, es decir, la hipótesis alterna. Por lo mismo, se puede decir que, al mejorar los niveles de las destrezas gerenciales, mayor será el desenvolvimiento laboral.

También, tenemos a Sanchez (2021) en Iquitos, con el fin de hallar la relación de las competencias gerenciales con el desenvolvimiento laboral en los trabajadores en salud. Se evidenció que el estudio fue básico, de diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra hallada de 102 trabajadores de la entidad. Para la toma de los datos se aplicó una encuesta siendo el instrumento un cuestionario. Fueron 2 cuestionarios, uno por cada variable de 20 ítems. También, se obtuvo que las competencias directivas son consideradas en un nivel medio en 51.0%, en la categoría alta el 47.1% y con un 2.0% en nivel bajo, en su resultado inferencial confirmó la correlación entre las variables siendo directa moderada con un Rho de Spearman = 0.620 y muy notable siendo el valor p: 0.000. En las dimensiones de las competencias gerenciales como técnicas, interpersonales y conceptuales con respecto al desempeño laboral es positiva moderada según el resultado de rho.

Asimismo, en Lima, citamos a Matos (2019) que investigó sobre la relación de los factores psicosociales y las habilidades gerenciales. Fueron 126 trabajadores encuestados. El método fue básica, correlacional y no experimental. En los resultados descriptivos, tenemos que las competencias gerenciales son en 58 % regular, el 24% es malo y el 18% es bueno. En los resultados inferenciales se halló una correspondencia muy notable, inversa y negativa entre dichas variables teniendo como rho= - 342\*\*, y la sig. bilateral = .000 < 0.05. Las conclusiones fueron la asociación es inversa negativa con los factores psicológicos y sociales así también con las habilidades gerenciales.

En Lima, citamos a Vicente (2023) donde el propósito de su estudio fue hallar la relación de las destrezas gerenciales y el desempeño laboral. En la metodología se tuvo un enfoque cuantitativo, básico, diseño no experimental, nivel correlacional, con corte transversal. La población fue 50 colaboradoras, cabe resaltar que la muestra es la misma que la población. Se aplicó el cuestionario, obteniéndose el 14% tienen destrezas gerenciales de manera deficiente, el 36.0% de forma regular, el 32.0% son buenas y el 18.0% muy bueno; concluyendo que hay existencia de relación entre las destrezas gerenciales y el desenvolvimiento laboral de su personal teniendo un Rho de Spearman rs: 0,845; mostrando un impacto alto con una correlación buena. Referente a los resultados de la correlación de las dimensiones de las competencias conceptuales, técnicas y

humanas con el desenvolvimiento laboral tenemos que según la rho si hay una correlación directa fuerte.

En las bases teóricas, MINSA (2018) formuló PLANDES BICENTENARIO aprobado con RM 1337-2018/MINSA es un documento técnico que propone que los recursos humanos de salud (RHUS) cuenten con competencias profesionales, humanas adecuadas, procesos de aprendizaje que se desenvuelven en los servicios de salud que aseveran la formación del trabajador durante su vida laboral, y le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado, para asumir los cambios que se producen en la organización; asimismo estas acciones requieren de una articulación efectiva y eficaz entre las instituciones prestadoras de servicios e instituciones formadoras de ciencias de la salud. Este proceso resulta complejo por su propia naturaleza, genera tensiones por presentar múltiples actores con intereses diversos además de plazos políticos, técnicos y administrativos asincrónicos que exigen resultados de las capacitaciones, en el corto plazo, a la vez que demandan cambios sustanciales en aspectos temáticos y metodológicos de la formación profesional y laboral de los Recursos Humanos en Salud.

El Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de capacidades de los Recursos Humanos en Salud 2018 - 2021, PLANDES Bicentenario busca ser el documento rector que instituye los ejes, componentes, acciones estratégicas y los mecanismos de monitoreo y evaluación que admitan hacer operativa las directrices señaladas en los lineamientos de política de RHUS (Recursos humanos de salud), en relación al desarrollo de capacidades de recursos humanos que se encuentran trabajando en los diversas instancias de salud y de aquellos profesionales que se hallan en proceso de formación a nivel nacional, regional y local tiene como objetivo contribuir a optimizar la calidad de atención y cuidado de la salud a través de intervenciones eficaces y efectivas de los Recursos Humanos de las diversas instituciones de salud, que respondan a las expectativas, demandas y necesidades de la población peruana. (PLANDES, 2018).

El líder debe conceptualizarse con el compromiso de guiar a los demás, motivando a manejar sus habilidades para realizar un trabajo bueno, es compromiso del líder de impulsarlos y hacerles creer que tienen

las habilidades necesarias para poder hacer bien su trabajo. Un líder debe tener inteligencia emocional para poder apoyar a sus colaboradores y ayudarlos a hallar una estabilidad emocional, es decir, un líder que motiva a los demás (Peñarrieta et al., 2018).

Katz (1974, citado por Martins et al., 2019) definieron a un líder como las personas que aplican sus habilidades en la gestión empresarial, con el fin de alcanzar un objetivo, tanto en las empresas privadas o gubernamentales, utilizando sus acciones en busca de promover condiciones de trabajo adecuadas y dirigir sus propios esfuerzos que laboren en equipo, para conseguir las metas de su institución pero cada uno, por ser diferente, tiene su propia personalidad e ideas aplicando las medidas necesarias de acuerdo con sus creencias y valores, por lo que es importante que la calidad de los líderes sea buena, ya que de ello dependerá el clima de la empresa y el logro de metas trazadas.

Hernández-Gracia (2023) señaló que el rol del líder es monitorear el rendimiento del colaborador, lo que puede causar oposición e insatisfacción entre los supervisados, pues se necesita que el líder sea una persona segura para que pueda instruir adecuadamente. Los trabajadores en los hospitales deben valorar cuáles son las aptitudes y actitudes que les da más confianza, para conseguir sus objetivos en estas áreas de dirección y gestión.

Valer (2018) indicó que las habilidades gerenciales constan de pericias, conocimientos y prácticas que tienen los gerentes para desarrollar actividades a su cargo. Según la importancia de estas habilidades, citamos a Wassem (2019) indicó que las pericias de los dirigentes son fundamentales para conseguir lo propuesto, el líder o gerente usa sus conocimientos para guiar a sus colaboradores además de ofrecerles un clima organizacional adecuado manejando todos los obstáculos.

Estas habilidades se clasifican según Katz (1974, citado en Marín, 2020):  
Habilidades personales: la capacidad de conocerse a uno mismo y gestionar suficientemente las propias emociones al interactuar con todos, apoya a decidir en escenarios estresantes, se relaciona con talento emocional.

Habilidades de comunicación: la capacidad de comunicarse con otras personas en diferentes contextos, esto se hace en un lenguaje persuasivo y entrar en negociaciones con el resto de los colaboradores.

Habilidades de orientación de personas: es sinónimo de liderazgo, las habilidades utilizadas para administrar grupos de recursos humanos, gestionar conflictos que se dan en los miembros, encomendar compromisos, promover la familiaridad entre compañeros, utilizar los materiales de forma adecuada. Una persona con habilidades personales logra sus objetivos y gestiona adecuadamente la empresa que dirige, por lo que es necesario ser un líder eficaz y adaptable en entornos en constante cambio (Ávila y Andrey, 2020).

Katz (1974, citado por Tarazona, 2023) manifestó en su teoría que las habilidades gerenciales se dividen en 3 dimensiones, siendo la primera las habilidades conceptuales que son las habilidades que usan los gestores para transformar momentos abstractos en casos reales. Los dirigentes observan la empresa globalmente y luego la analizan en secciones. Por otro lado, los gerentes generalmente están mejor preparados para tomar posiciones en las que puedan usar sus talentos para cumplir con las responsabilidades de su puesto; también necesitan desarrollarse siempre para ser responsables de recursos humanos y la institución, posición que solicita pericias que fortalecen sus relaciones entre ellos. Estas habilidades hacer proyectar en pensar estratégicamente de esa forma un gerente logre los objetivos de la compañía, requiere un método donde se va a acondicionar un conjunto de tácticas para solucionar problemas, analizando las dificultades.

La resolución de problemas requiere un análisis previo para investigarlos y resolverlos. Usa el buen juicio. Las decisiones que se consideren tendrán que ser reales, alcanzables y ser creativo para no afectar los fines del establecimiento (Cedeño, 2019).

De la misma forma, en la segunda dimensión se refirió a las habilidades humanas indicando que el gerente tiene habilidades para encaminar un grupo de personas y conseguir las metas programadas en un contexto dado, además de operaciones efectivas que utilicen los recursos que necesita para otorgar un buen servicio al cliente. Los grandes líderes siempre logran los mejores resultados en comparación con lo planeado, por eso son los más buscados para posiciones de



liderazgo, para que puedan aceptar los desafíos de la empresa en un contexto cambiante con sus habilidades y conocimientos brindando tranquilidad a sus miembros (Corpancho et al., 2023).

En la tercera dimensión mencionó a las habilidades técnicas, según Ruíz (2021) sostiene que es la habilidad que requiere estar al tanto de instrucciones y módulos para el desarrollo de procedimientos indicados, también sostiene que la habilidad del gerente es aplicar sus materiales y equipos en la implementación de tácticas para el logro de metas proponiendo acciones específicas, para ello debe implementar procedimientos y acciones orientadas a la meta. Sabemos que el desenvolvimiento laboral suele apreciarse en la efectividad y calidez que da cada trabajador en su quehacer diario, en un determinado momento. Nos ayuda a evidenciar de qué forma se desenvuelve en su rol.

En lo referente a desempeño laboral según Argote (2018) indicó que el desempeño laboral es el valor que un individuo aporta a la empresa de tantas maneras como sea posible durante un período de tiempo para lograr objetivos establecidos para que los empleados puedan medirse a sí mismos y ver el programa.

Meza et al. (2023) indicaron que los colaboradores tienen sus propias decisiones, en la forma en que atienden las necesidades de sus socios y de esta manera contribuirán en la institución; desarrollando o implementando actividades en el lugar de trabajo del socio, también, se considera su eficiencia para enfocarse directa e indirectamente en su carrera, enfocándose siempre en sus ideales. De igual forma, Huamachuco (2018) dijo que esta actividad se considera un desarrollo interior y llevados a cabo de acuerdo con sus actividades desarrollados a base de conocimientos y necesidades. También, indicó que son acciones que se realizan voluntariamente de una manera que promueven la implementación y logran objetivos tanto individuales como institucionales consiguiendo siempre las metas.

Según Kakemam et al. (2020) definieron el desempeño laboral como un asunto o curso de acción para evaluar que tan próspera es logrando objetivos y metas laborales. En general, evaluar el

desempeño a nivel laboral proporciona el logro de objetivos importantes a nivel individual.

Nuestro teórico Chiavenato (2014, citado por Ramírez y Nazar, 2019) señalan que el desempeño tiene que ver con el esfuerzo y aplicación de procedimientos en varios contextos del ambiente de trabajo así mismo influyen en las actitudes. Los incentivos laborales conducen a impulsar el desempeño laboral. En las dimensiones de desempeño laboral, como primera dimensión es el desempeño de la tarea; contiene un nivel productividad y resultados de los empleados y cómo estas actividades son desarrollarse de acuerdo con sus habilidades y capacidades cognitivas y conocimientos quien fue colocado en este puesto. Este espectáculo también se llama el rendimiento, se basa y se relaciona con tareas del trabajo específicas. Estos se especifican en el determinado contrato. Porque, si un empleado está decidido a lograr un alto rendimiento, significa cumple con los requisitos de esta tarea (Silva-Rubio, 2021).

La segunda dimensión es el desempeño contextual, la cual se define como un grupo de medidas que optimizan la eficacia organizacional manteniendo un entorno que cumpla con los objetivos de la organización inclusive demandas físicas, sociales y organizacionales de los empleados. Por lo tanto, es importante evaluar asiduamente el cometido en este sentido para ver cómo este entorno puede afectar los efectos y la producción final (Ariani, 2023).

En la tercera dimensión, que es desempeño adaptativo conceptualizado como la capacidad del trabajador a adaptarse a cualquier cambio en el sistema que rige en su trabajo (Santillán y Saavedra, 2021). Finalmente tenemos la cuarta dimensión: desempeño proactivo donde se evidencia la proactividad del trabajador, tomando iniciativa para solucionar conflictos y no se deja vencer por la imprevisibilidad del día (Rodríguez et al., 2018).

También tenemos un modelo dentro de las diversas teorías de DL, la teoría de Campbell donde menciona ocho aspectos; que es una habilidad desarrollar capacidades personales para realizar ciertas tareas, la astucia de realizar tareas no especificadas que son concernientes con labores que no forman parte del trabajo, pero que el empleado espera que esto suceda, tanto la comunicación verbal como la escrita debe desarrollarse entre compañeros. Para poder trabajar

en cualquier entorno, se debe hablar de manera directa y respetando a sus colaboradores (González y Vílchez, 2021).

Esto demuestra la importancia de la valoración del desempeño de los empleados aquí cabe señalar que la gestión del desempeño es una de las prácticas gerenciales más desarrolladas; sin embargo, sigue siendo frustrante para los administradores no conseguir las metas trazadas. Los gerentes deben ser conscientes, que las organizaciones que no implementen una gestión eficaz del desempeño son costosas, en términos de oportunidades perdidas, actividades desenfocadas, pérdida de motivación y moral. Por lo tanto, los críticos de la gestión del desempeño afirman la existencia de fallas en el sistema; mientras que otros defensores argumentan que los aspectos positivos son los negativos (Fernández et al., 2022).

Las relaciones humanas pueden desarrollarse de diferentes maneras, muchas veces el ambiente laboral se vuelve insoportable para los empleados, pero hay otros donde el ambiente es bastante óptimo e incluso se forman amistades que traspasan los límites del trabajo (Morales et al., 2022). Se refiere a las interacciones entre el personal del establecimiento de salud y las interacciones entre el personal y los usuarios. La comunicación efectiva es fundamental, la comprensión, la empatía, el respeto y la ayuda mutua son fundamentales para superar las debilidades e inspirar la convivencia, el crecimiento humano, la calidad del trabajo y las fortalezas de los prestadores de servicios (Shaulska et al., 2021).

Según Pongton y Suntrayuth (2019) los factores del DL sostienen que el desempeño es dependiente de varias dimensiones como el conocimiento, la cual indica poseer las teorías conceptuales así también prácticas para realizar un buen trabajo. La personalidad está incluida también donde se resalta el manejo de las relaciones interpersonales con su ámbito laboral y por último están las expectativas que son los productos que se quieren conseguir mediante el desempeño laboral.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El estudio fue de tipo básico ya que se inclina a lograr un nuevo conocimiento de modo metódico, con la única meta de acrecentar el conocimiento de una situación deseada. Esta investigación también llamada pura, tuvo como finalidad optimizar las teorías indiscutibles, en la mejora de la perspicacia y entendimiento de situaciones determinadas (Hernández y Carpio, 2019).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Tenemos un diseño no experimental, ya que se tiene en cuenta la información sin manipulación ni se modifica a las variables ni sus dimensiones halladas. Así también no se construye ningún escenario al contrario solo se vigilan situaciones ya determinadas (Álvarez - Risco, 2020).

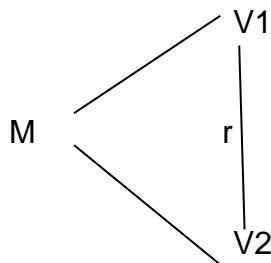
En cuanto al enfoque es el cuantitativo, porque busca calcular una situación, considerar, formular en números los parámetros estudiados en una población donde se analiza las variables y circunstancias que se debe medir categorizando los valores para ser analizados (Sánchez et al., 2018).

Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) indicaron que el nivel es correlacional porque se buscó el análisis de correlación de las variables que son competencias gerenciales y desempeño laboral así también porque se basa en determinar estándares o relaciones causales de las variables.

Es transversal porque se tomó la información en un corte definitivo de una sola vez, no se realiza más recolección de los datos porque se lleva a cabo el estudio en un intervalo determinado y una sola vez, sólo se realiza una vez la encuesta (Guevara et al., 2020).

## Figura 1

Gráfico del diseño correlacional



Donde:

M = Enfermeras

V1= Habilidades gerenciales

V2= Desempeño laboral

r= relación entre variables

### 3.2. Variables y Operacionalización

Las variables de este estudio son:

Variable 1: Habilidades gerenciales

Variable 2: Desempeño laboral

#### Variable 1: Habilidades gerenciales

##### Definición conceptual:

Las competencias gerenciales son destrezas, aptitudes y conocimientos que tiene un ente para lograr el liderazgo y cumplir un rol gerencial en una institución también se puede decir que una competencia gerencial es una capacidad que conlleva a la mejora y calidad en el trabajo (Madrigal et al., 2018).

##### Definición operacional:

Se utilizó un cuestionario tipo Likert de 30 preguntas con las siguientes dimensiones: habilidades técnicas (7 ítems), habilidades humanas (10 ítems) y habilidades conceptuales (13 ítems). Asimismo, se definió Baremo de la siguiente forma:

Malo: 30 -70 puntos

Regular: 70-110 puntos

Bueno:110-150 puntos

**Indicadores:**

Se consideró en las habilidades técnicas a la planificación del trabajo, fijar las metas, administración efectiva del tiempo, manejo de recursos materiales y capacidad de negociación, de la misma forma en las habilidades humanas se planteó la comunicación, trabajo en equipo, toma decisiones adecuadas, solución de problemas y empatía. En tercer lugar, las habilidades conceptuales con la capacidad organizacional, anticipación a situaciones futuras, fijación de objetivos y creación de metas también los conocimientos y culturas – costumbres.

**Escala de medición:**

Las variables de este estudio son cuantitativas (categóricas) con su escala de medición ordinal.

**Variable 2: Desempeño laboral****Definición conceptual:**

Según Chiavenato (2009, citado por López, 2018) afirmó que es la conducta del colaborador ante el logro de los objetivos trazados mediante la realización de acciones para desenvolverse en su trabajo.

**Definición operacional:**

Se usó un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas con las siguientes dimensiones: desempeño de tarea (5 ítems), desempeño contextual (5 ítems), desempeño contextual (5 ítems), desempeño adaptativo (5 ítems) y desempeño proactivo (5 ítems). Asimismo, se definió baremo de la siguiente manera:

Muy malo: 20- 36 puntos

Malo: 36-52 puntos

Regular: 52-68 puntos

Bueno: 68-84 puntos

Muy bueno: 84-100 puntos

**Indicadores:**

Respecto a la dimensión desempeño de tarea se planteó la conducta administrativa también conducta social, seguida del desempeño contextual que

abarcó el contexto social, psicológico y organizacional, al mismo tiempo, el desempeño adaptativo indicado por la capacidad de enfrentar cambios y la flexibilidad, por último, el desempeño proactivo donde se planteó la iniciativa y proyección al futuro.

#### **Escala de medición:**

Las variables de este estudio son cuantitativas (categóricas) con su escala de medición ordinal.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población se define como el conjunto integrado por los elementos de similar o iguales características (Reynosa, 2018).

La población para esta investigación estuvo formada por las enfermeras del área de emergencia con un total de 191 enfermeras.

#### **Criterios de inclusión**

- Enfermera (o) nombrado o contratado y otra forma de contrato que deseen participar en el llenado del cuestionario.
- Enfermeras (os) licenciadas asistenciales.
- Enfermeras (os) con más de 5 años de servicio.

#### **Criterios de exclusión**

- No sea contratado en el Hospital Nacional de ESSALUD.
- Que no desee participar o completar el cuestionario.
- Que trabaje en el área administrativa.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra es un conjunto de elementos, personas o datos designados al azar, que representa al grupo donde se ubica y se consideran para estudiar las particularidades del conjunto (Arias, 2020).

En el proceso de la obtención de la muestra se usó la formula estadística muestra finita, donde se consiguió un resultado de 128 profesionales de enfermería.

### **3.3.3. Muestreo**

Se define muestreo a la herramienta de investigación para establecer que parte de una realidad en estudio se debe explorar y analizar para hacer deducciones de esta (Guevara et al., 2020).

El tipo de muestreo será probabilístico aleatorio simple de las diversas áreas que existen del área de emergencia, porque la selección de casos fue al azar con el fin de conocer la percepción de cada integrante de la muestra.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis está conformada por los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara en el año 2023.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Montes et al. (2021) indicó que las técnicas son procesos por el cual se realiza el recojo de los datos y la información de manera ordenada y trascendental.

Se va a utilizar una encuesta mediante un cuestionario al personal de enfermería del área de emergencia. El instrumento esta de acorde a la operacionalización de variables y objetivos propuestos. Se utilizarán dos instrumentos uno para cada variable del proyecto. Para la variable de habilidades gerenciales se va a usar la ficha técnica de Competencias gerenciales quien fue validado por Chamorro (2019) tuvo el nombre de origen: Medidas de competencias gerenciales por José Mantilla con el fin de identificar las competencias gerenciales que consta de 30 ítems a responder aplicada a una población de 80 personas administrativas, la cual se proyectó con una duración de 40 minutos.

En lo que respecta a la variable desempeño laboral se tomó el cuestionario del tesista López (2018), la cual se aplicó a una población de enfermeras para medir el desempeño laboral. Este instrumento consta de 20 ítems los cuales serán respondidos con la escala de Likert. Con respecto a la validez, indica el grado con el que el instrumento llega a medir la variable o variables además las preguntas deben tener una comunicación directa con los fines del estudio (Álvarez-Risco, 2020). Se logró la validez de los cuestionarios de este estudio mediante 3 jueces expertos, ellos realizaron el análisis de la ficha de evaluación por juicio de



expertos además de la matriz de consistencia obteniendo un resultado contundente de aplicable para ambos cuestionarios (Ver anexos: Validación de instrumentos).

Por consiguiente, se realizó el análisis de la fiabilidad conceptualizado como la seguridad con el cual se aceptan los datos obtenidos (Abarzúa, 2019). De la misma forma se realizó una prueba piloto con 20 enfermeras de la población escogidas al azar. Las respuestas son politómicas. Se recolectó los datos y se procesó la información en un sistema SPSS 25 donde se obtuvo el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento de habilidades gerenciales de 0,973 siendo la valoración de confiabilidad excelente, de la misma forma, se obtuvo el resultado de la prueba de confiabilidad del instrumento del desempeño laboral un valor de 0,921 también aceptado como valoración excelente, concluyendo que ambos instrumentos son confiables para su aplicación en nuestra muestra de estudio.

### **3.5. Procedimientos**

Respecto a los trámites a seguir, se coordinó la carta de presentación por parte de la universidad César Vallejo donde presenta a la investigadora del proyecto de tesis ante el hospital donde se aplicó el estudio, con la carta ya mencionada se tramitó una autorización para la aplicación del instrumento en el área de emergencia, la cual es evaluada por el comité de Ética del Hospital Guillermo Almenara, después de la aceptación por dicho comité se procedió a recolectar los datos, cada profesional de enfermería al azar previa explicación del consentimiento informado y la autorización personalizada, logró completar el cuestionario tanto de habilidades gerenciales y desempeño laboral después se llenó los datos recolectados en una base Excel para procesamiento de resultados.

### **3.6. Método de análisis de datos**

(Cabezas et al., 2018) nos indican que la estadística descriptiva nos da propuestas sobre cómo se debe obtener datos testimonios y conclusiones mediante cuadros, tablas, asimismo se dice que el fin de todo estudio es ofrecer pruebas verosímiles que se pueda comprobar con las hipótesis propuestas.

Se realizó el procesamiento de los resultados con el uso de las herramientas estadísticas asimismo los resultados se mostrarán en tablas y gráficos a través

del sistema SPSS versión 27 teniendo que interpretar, por ende, analizar cada resultado.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este estudio fue evaluado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud para su respectiva aplicación del instrumento en el área del servicio de emergencia el cual fue aceptado y autorizado. Para el principio de autonomía, cada participante de este estudio firmó un consentimiento informado voluntariamente previa explicación del cuestionario a rellenar y de la misma forma se conservó la confidencialidad de las respuestas dadas por cada integrante, además cada integrante se le atribuyó un código para mantener el anonimato sus datos personales, en el principio de beneficencia se le instruyó sobre los objetivos de este estudio, ya que el fin fue conseguir resultados que ayuden a definir nuevas estrategias en gestión de salud asimismo en el principio de justicia, no hubo ninguna discriminación a ningún profesional de enfermería ya que todos podían participar y por último, el principio de no maleficencia donde se tuvo en consideración que los participantes no sean expuestos a daños físicos ni psicológicos.

## IV. RESULTADOS

### Resultados descriptivos

**Tabla 1**

*Frecuencia de las habilidades gerenciales*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Habilidades Gerenciales	Malo	9	7.03%
	Regular	69	53.91%
	Bueno	50	39.06%
Total		128	100.0%

**Nota:** En la tabla 1 se evidencia el 60.94% percibe las destrezas gerenciales en un nivel malo a regular y solo el 39,06% lo percibe en una categoría buena.

Las habilidades en gestión en los hospitales deben ser óptimas, se puede valorar que falta mejorar en un buen porcentaje las competencias gerenciales, ya que es más del 50 % que indica no siente la influencia o presencia de sus gestores, se tiene que trabajar en este sentido ya que la visión de todo centro hospitalario es llegar a la excelencia clínica centrando su estrategia en las necesidades del cliente, con atención de calidad y seguridad.

**Tabla 2***Distribución de las dimensiones de habilidades gerenciales*

	Habilidades Técnicas		Habilidades Humanas		Habilidades Conceptuales	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Malo	9	7.03%	17	13.28%	7	5.47%
Regular	68	53.13%	70	54.69%	68	53.13%
Bueno	51	39.84%	41	32.03%	53	41.41%
Total	128	100.0%	128	100.0%	128	100.0%

**Nota:** En la tabla se puede evidenciar las dimensiones de nuestra variable habilidad gerencial, lo que respecta a las competencias conceptuales de malo a regular tenemos un 58.60% y solo 41.41% es bueno. Además, en referencia a las competencias humanas se visualiza que el 67.97% indican que las destrezas humanas en los gestores son desde malo a regular, solo es buena en un 32.03% lo cual evidencia que se tiene que reforzar la comunicación entre ambas partes.

Respecto a las habilidades técnicas un 60.16% indica que son de mala a regular, y un 39.84% indica que son buenas.

Valorando las 3 dimensiones podemos decir que son buenas las habilidades en un valor menor a 50 % y que se tiene que seguir trabajando para mejorar. Sabemos que la buena práctica de las habilidades promueve un buen clima laboral, así como la satisfacción del personal de enfermería, por ende, su desempeño podría ser mejor y encaminarse para llegar hacia las metas trazadas.

El manejo de las instituciones de salud depende al 100% de un buen líder o gestor, pero él no podría hacerlo solo, por ello él se encarga de promover y motivar a su equipo.

**Tabla 3***Frecuencias del desempeño laboral*

		<i>f</i>	<i>%</i>
Desempeño laboral	Muy Bajo	0	00.00%
	Bajo	0	0.00%
	Regular	4	3.13%
	Bueno	40	31.25%
	Muy Bueno	84	65.63%
Total		128	100.0%

**Nota:** En la tabla se observa el 65,63% del personal de enfermería alcanzan un desempeño muy bueno pero que en un desempeño regular a bueno tenemos un acumulado de 34,83%.

En un hospital de alta complejidad el desempeño de su personal de enfermería debe llegar a ser muy bueno ya que se trabaja con personas que acuden en situación de enfermedad aquí se tiene que tratar al paciente como un ente global tanto la parte física y emocional. El desempeño está en proceso de mejora, pero va a depender de varios factores para llegar a ser óptimo.

El profesional puede estar muy capacitado, pero en un ser social por lo mismo debe tener un ambiente cálido, manejo de stress, trabajo en equipo, donde puede desarrollar un buen desempeño de su trabajo. Las enfermeras son un capital humano muy importante en los hospitales ya que ellas interactúan con los clientes, los escuchan, dan tratamiento e incluso orientan al familiar para el cuidado en casa. Por lo mismo se debe seguir analizando esta variable para seguir mejorando en la atención de salud.

**Tabla 4***Dimensiones del desempeño laboral*

	Desempeño de la tarea		Desempeño Contextual		Desempeño Adaptativo		Desempeño Proactivo	
	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%	<i>f</i>	%
Muy Bajo	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Bajo	0	0%	2	1.56%	0	0%	0	0%
Regular	4	3.13%	6	4.69%	15	11.72%	13	10.16%
Bueno	42	32.8%	26	20.3%	49	38.3%	58	45.3%
Muy Bueno	82	64.1%	94	73.4%	64	50.0%	57	44.5%
Total	128	100%	128	100%	128	100%	128	100%

**Nota:** En la tabla se observa las dimensiones del desempeño laboral siendo el desempeño contextual el más sobresaliente con un 73.4% de forma muy bueno, también se observa un desempeño muy bueno en la dimensión proactiva con un 44.5%.

En cuanto al desempeño de la realización de la tarea tenemos un 35.93% con el desempeño de regular a bueno, lo cual indica que hay enfermeras que no están cumpliendo de manera oportuna las funciones, debiendo analizar este punto para hacer las mejoras y reforzar las fortalezas.

En el desempeño adaptativo se observa que el 25.55% indica un desempeño adaptativo de regular a bueno.

En el desempeño contextual indica que el 24.99% es de nivel malo a regular, aquí se debe hacer un análisis exhaustivo de los colaboradores para tomar compromisos a parte de las funciones propias, con ellos trabajar cada nudo problema y seguir avanzando hacia un desempeño óptimo.

## Resultados inferenciales

Para determinar la prueba correcta en la contratación de hipótesis se requiere conocer la distribución del puntaje para lo cual se hará uso de la prueba de Kolmogórov (Ver anexo 8: Prueba de normalidad) donde se observa que la significancia obtenida en su mayoría es menor que 0.05 lo cual nos indica que no hay un repartimiento normal a excepción de la dimensión de habilidades técnicas cuyo valor es mayor a 0.05. Se concluye según los resultados obtenidos, que tenemos que usar una prueba no paramétrica ya que no mantienen una distribución normal, se utilizara la correlación de Rho de Spearman, para las variables de competencias gerenciales y desempeño laboral.

### Contrastación de las hipótesis

#### Hipótesis general:

Se evalúa la hipótesis:

- H0: No existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional enfermero.
- H1: Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional enfermero.

Con nivel confianza: 95% (Alfa= 0.05)

#### Tabla 5

*Correlación de la hipótesis general*

	Rho de Spearman	Desempeño Laboral
Habilidades Gerenciales	Rho de Spearman	0.268
	Sig. (bilateral)	0.002
	N	128

En la tabla se puede observar una significancia de 0.002 <0.05 entonces podemos decir que se admite la H1 que indica la existencia de la influencia de las destrezas gerenciales en el desenvolvimiento laboral. Así mismo se obtuvo un

coeficiente de 0.268 indicando que si existe una relación positiva débil indicando que a mejor aplicación de las habilidades gerenciales tendremos mejor desempeño laboral.

Las habilidades gerenciales en estos tiempos son muy importantes ya que motivan y guían a su personal a cargo, tienen la alta responsabilidad de comunicar y administrar las herramientas que se necesitan para lograr un desempeño óptimo (Vargas y Flores, 2019).

### **Contrastación de las hipótesis específicas**

#### **Hipótesis específica 1**

H0: No existe relación de las habilidades técnicas el desempeño laboral del profesional enfermero

H1: Existe relación de las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional enfermero

Con nivel confianza: 95% (Alfa= 0.05)

#### **Tabla 6**

*Correlación de la dimensión Habilidades Técnicas*

	Rho de Spearman	Desempeño Laboral
Habilidades	Rho de Spearman	0.287
Técnicas	Sig.	0.001

En el cuadro se puede observar la significancia de 0.001 <0.05 se acepta H1 que indica la presencia de una influencia positiva de las destrezas técnicas en el desempeño laboral.

Así mismo se obtuvo un coeficiente de 0.287 existe una relación directa débil deducimos que a mejor aplicación de las habilidades técnicas hay un buen desempeño laboral.

Las instituciones de salud que tienen líderes con habilidades técnicas óptimas van a mantener una mejor respuesta ante un problema, la constante capacitación del líder y su equipo se verá reflejado en el logro de objetivos (Parra et al., 2021).



## Hipótesis específica 2

H0: No existe relación de las habilidades humanas el desempeño laboral del profesional enfermero

H1: Existe relación de las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional enfermero

Con nivel confianza: 95% (Alfa= 0.05)

### **Tabla 7**

*Correlación de la dimensión Habilidades Humanas*

	Rho de Spearman	Desempeño laboral
Habilidades	Rho de Spearman	0.237
Humanas	Sig.	0.007

En el cuadro se observa una significancia de 0.007 <0.05 se acepta H1 la cual indica que si hay influencia de las destrezas humanas en el desenvolvimiento laboral.

De la misma forma, se obtuvo un valor del coeficiente de 0.237 indicando que existe una relación baja directa, se deduce que ante un gestor con destrezas humanas buenas se logrará un mejor desenvolvimiento laboral.

La aplicación de las habilidades humanas de un líder a su grupo de trabajo es importantísima porque las personas desarrollan empatía y relaciones de comunicación logrando así una buena retroalimentación con su equipo (Suriaga y Gamboa, 2019).

### Hipótesis específica 3

H0: No existe relación de las habilidades conceptuales el desempeño laboral del profesional enfermero

H1: Existe relación de las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional enfermero

Con nivel confianza: 95% (Alfa= 0.05)

#### **Tabla 8**

*Correlación de la dimensión habilidades Conceptuales*

	Rho de Spearman	Desempeño Laboral
Habilidades	Rho de Spearman	0.259
Conceptuales	Sig.	0.003

En la tabla se puede observar una significancia de 0.003 <0.05 por lo mismo se acepta H1 indicando que concurre una influencia directa de las destrezas conceptuales en el desenvolvimiento laboral. Así mismo se obtuvo un coeficiente de 0.259 existe una relación directa débil determinando que ante una buena aplicación de las destrezas conceptuales se tendrá un buen desenvolvimiento laboral.

Las habilidades conceptuales son importantes porque permiten aplicar los conocimientos y habilidades adquiridas con actualizaciones constantes, que se debe ampliar al equipo de trabajo, si se sabe cómo y para que se debe realizar los procesos está demostrado que se consigue más objetivos (Ramírez y Zavaleta, 2018).

## V. DISCUSIÓN

Este estudio tiene como fin encontrar la correlación de las variables competencias gerenciales y ejercicio laboral, en cual se encontró resultados descriptivos indicando que el 60.94% percibe las destrezas gerenciales en un nivel malo a regular y solo el 39,06% lo percibe en una gestión buena de la misma forma se estudió el desempeño laboral llegando a tener el 65,63% del personal enfermero alcanza un desempeño muy bueno pero en el desempeño regular a bueno tenemos un acumulado de 34,83% por lo cual nos indica que se debe analizar profundidad ambas variables para lograr una atención de calidad, y seguridad del cliente.

En los resultados similares tenemos a Castillo y Castillo (2022) en su estudio entre las destrezas gerenciales con el desenvolvimiento laboral, a fin de valorar la correlación entre estas variables tuvieron como resultados que las habilidades son buenas en 74% y el desempeño es adecuado en un 88%. De la misma forma, Matos (2019) que investigó sobre la relación de los factores psicosociales y las habilidades gerenciales, concluyó que las competencias gerenciales son en 58 % regular, el 24% es malo y solo el 18% es bueno.

Así también tenemos a Lizama (2021) que realizó un estudio con el fin de observar la correlación entre pericias gerenciales y desempeño del enfermero, en sus resultados obtuvo que las competencias gerenciales en 68.8% son altas, en 21.9% en nivel medio y un 9.3% son catalogados bajos. En referencia del desempeño laboral el 71.9% es alto, así mismo el 18.8% es medio y un 9.3% es bajo desempeño. En los resultados descriptivos concordantes también tenemos a Zambrano (2021) hizo su estudio con el fin de instalar la correlación entre las competencias directivas en referencia al desenvolvimiento laboral, concluyendo que las competencias gerenciales son buenas en un 46,6% y el desempeño laboral del colaborador son buenas en un 70,7%.

Analizando estos resultados se puede deducir que, si hay competencias gerenciales altas, es decir, el personal enfermero si tiene buena opinión de sus gestores, sintiendo como ellos trabajan para la realización de un ambiente cálido y un buen clima laboral, fomentando el trabajo en equipo, reconociendo y valorando el desempeño de sus colaboradores. Sin embargo, siempre hay debilidades y amenazas que se debe corregir, a esto se suman factores externos que son de

larga data, sabiendo que en nuestro país tenemos un sistema de salud fragmentado, descentralizado con déficit de equipos de alta tecnología así como un reducido personal idóneo para un buen manejo de la parte gerencial, en lo referente al acceso de atención en salud, no se abarca a todas las zonas rurales por el contrario, todo esta hacinado en las zonas urbanas, por ende hay mucha sobrecarga laboral (Barría, 2020).

Referente a la hipótesis general del estudio, se encontró la relación de las competencias gerenciales y el desempeño del enfermero, donde el estudio usó la correlación de Spearman y tuvo como resultado una significancia de  $0.002 < 0.05$  interpretando que se acepta la hipótesis de estudio, la cual, indica la existencia de la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral. De la misma forma, se obtuvo un coeficiente de 0.268 indicando que si existe una relación directa débil. Por lo mismo, las competencias gerenciales son de vital importancia en el mundo actual ya que el gerente debe conocer, aplicar sus pericias y destrezas en su equipo de trabajo para llevarlo a lograr las metas trazadas. De forma similar, sucedió con el estudio de Castillo y Castillo (2022) quién buscó obtener la correspondencia entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral, hallándose un coeficiente de Spearman ( $Rho = 0.838$ ) y  $p = 0.000$  lo que indicó que si hay una correlación significativa, directa y fuerte entre las variables.

De igual manera, concuerda con Lizama (2021) el cual, en su estudio estableció la correlación entre las variables ya mencionadas anteriormente, halló como resultado en su prueba de Spearman un  $Rho = 0.777^{**}$  y la significancia de 0.01 indicando una relación positiva alta entre las variables. Para desempeñar un cargo de gestión en salud, se debe tener en cuenta la gran responsabilidad por influenciar a su equipo de trabajo y llevarlo al cumplimiento de los objetivos trazados. Si tenemos un trabajador desmotivado tal vez sea porque no sienta valorado su desempeño, en su lugar de trabajo, por ello es importante las evaluaciones periódicas y así según lo que se encuentra en los resultados hacer las mejoras. También, afirman esta correlación, Zambrano (2021) en Cusco en su estudio con el fin de instalar la correlación entre las competencias directivas en referencia al desenvolvimiento laboral, en los resultados se usó el chi cuadrado, así como el Taub de Kendall apreciando innegablemente que hay una correlación de las variables siendo el  $p < 0.05$ . Así mismo se citó a Guillen et al. (2022) en su

estudio tuvo como objetivo encontrar la correspondencia entre las pericias gerenciales y el desempeño laboral resultando un Coeficiente de Correlación de Spearman de 0.847 mostrando que si hay una correspondencia de variables. Igualmente, Cabrera (2020) en su estudio con el objetivo de conseguir la relación de las destrezas gerenciales en relación con el desempeño del enfermero, quien en sus conclusiones determinó que las competencias gerenciales si tienen una influencia alta en el desenvolvimiento laboral de los organizadores de salud, encontró un resultado de coeficiente rho: 0,847 y p:0.000 demostrando una relación directa fuerte entre las variables.

De la misma forma, afirma esta hipótesis, Zambrano (2021) quien realizó un estudio con el fin de encontrar la correlación de las destrezas gerenciales y desempeño laboral. En sus resultados encontró que hay una correlación directa baja con una rho de Spearman= 0,236, y resulto en la sig. p valor  $p= 0,013$  ( $p<0,05$ ), lo que indico que se acepta la hipótesis del estudio es decir la hipótesis alterna. Por lo mismo se puede decir que al mejorar los niveles de las habilidades gerenciales, mayor será el desenvolvimiento laboral. Cabe aquí resaltar que un buen gerente con habilidades óptimas para gestionar un grupo de trabajo debe capacitarse continuamente, ya que en este mundo cambiante se está innovando el liderazgo transformacional dejando atrás el liderazgo autocrático (Ávila y Andrey, 2020). La teoría de liderazgo de Katz indicó que los trabajadores deben estar de la mano con un guía o líder, que sepa encaminar a su equipo, pero esto no será fácil si no está a la vanguardia de los cambios transformacionales del mundo actual, cada día es cambiante, cada día hay algo nuevo y se debe implementar las innovaciones a las empresas; porque todo lo referente a salud y mejoras en la atención de la misma, va a fortalecer tanto a la parte gerencial como a la parte asistencial, implementando para cada área, nuevas estrategias para sus metas planteadas (Ribeiro et al., 2021).

En referencia a la dimensión habilidades técnicas referente a la hipótesis específica 1 se halló un valor de p: 0.001 donde se acepta la hipótesis de estudio y una rho: 0.287 la cual indica relación directa pero débil concluyendo que si hay mejora en las destrezas técnicas también mejora el desempeño laboral donde coincidió con Sanchez (2021) que obtuvo los resultados similares con un p: 0.000 donde indica que se admite la hipótesis de estudio con un Rho de Spearman =

0.620 y muy notable siendo el valor  $p$ : 0.000 que nos señala la correlación directa baja, concluyendo que si se incrementan las destrezas técnicas se tendrá un mejor desempeño.

El desempeño laboral es el rendimiento del ejercicio laboral cuando se realiza sus actividades, de esta forma se puede evaluar si un trabajador es apta o no para un puesto laboral, es importante realizar evaluaciones periódicas ya que esto también beneficia al trabajador para mejorar sus oportunidades según sus capacidades y sus perfiles, resaltando así los líderes de grupo que van a trabajar y coordinar con el gestor o gerente. De igual forma, el desarrollo de un rol laboral viene relacionado con factores como personales y emocionales, el clima laboral juega un rol resaltante, ya que un clima hostil sin empatía evita un mejor desempeño.

También afirma esta correlación, Vicente (2023) quien indica que si acepta la hipótesis de estudio con una sig.: 0.000 y con una rho: 0.778 indicando que la relación directa alta, es decir al mejorar las destrezas gerenciales técnicas también mejorara el desempeño. Según Peiró (2020) indica que las habilidades técnicas son aquellas pericias y conocimientos que van a ayudarnos a desarrollar tareas específicas, con relación a un puesto de trabajo, por ello es importante la continua capacitación y actualización de los gestores para que haga la réplica en su grupo de trabajo, las habilidades se consiguen mediante la práctica continua. En todas las instituciones se requiere que el personal tenga un manejo adecuado de las habilidades técnicas ya que nos enfoca a trabajar con más eficiencia, logra aumentar la confianza y capacidad laboral.

En referencia a la hipótesis 2 en la dimensión habilidades humanas tenemos los siguientes resultados una significancia de 0.007 donde se acepta la hipótesis de estudio y con rho: 0.237 indicando que, si hay relación positiva débil donde se puede decir que, si aumentamos las destrezas humanas, el desempeño laboral también aumentara. De la misma forma, concuerda Faginon (2021) en su estudio indica que obtuvo una significancia de 0.000 aceptando la hipótesis de estudio y una rho: 0.717 con una relación positiva alta deduciendo que al mejorar las habilidades humanas también mejorara el desenvolvimiento laboral. Otro estudio con resultado similar es Vicente (2023) el cual tuvo el resultado de significancia es 0.000 admitiendo la hipótesis de estudio y una rho: 0.847 donde

hay una relación positiva fuerte. Así mismo, Sanchez (2021) concuerda con los resultados ya que obtuvo en su estudio una significancia de 0.000 aceptando la hipótesis del estudio y una rho: 0.548 indicando una relación positiva moderada afirmando ante el incremento de las habilidades humanas igualmente incrementará el desempeño.

Las habilidades humanas son las que abarcan la parte social donde el gestor tiene la capacidad de lograr lazos y vínculos con su equipo, se tiene que dar la debida importancia al factor humano, las enfermeras en su labor tienen una grande responsabilidad tanto en la parte de atención de salud, así como la empatía y el trato al cliente. El logro de los objetivos va a depender de la buena gestión de un líder capacitado, por lo mismo debe reunir ciertas habilidades que le permitan seguir mejorando su institución al trabajar en el mismo sentido con sus colaboradores (Chen et al., 2020).

En referencia a la dimensión habilidades conceptuales tenemos en los resultados una significancia de 0.003 <0.05 por lo mismo se acepta la hipótesis de estudio indicando que concurre una influencia directa de las destrezas conceptuales en el desempeño laboral. De igual manera, se obtuvo un coeficiente de 0.259 existe una relación directa débil determinando que ante una buena aplicación de las destrezas conceptuales se tendrá un buen desempeño. De la misma forma, concuerda con Lizama (2021) quien obtuvo en sus resultados un valor p: 0.000 por lo cual, también admitió la hipótesis de estudio, indicando que sí hay relación de las destrezas gerenciales conceptuales en relación con el desempeño. De la misma forma, afirmó Sanchez (2021) quien indicó una sig. de 0.000 que indica que se acepta la hipótesis de estudio y una rho: 0.568 determinando que la relación es directa y moderada, es decir al incrementar las destrezas conceptuales incrementara el desempeño del enfermero. Asimismo, aceptó la hipótesis, Vicente (2023) que concuerda con nuestros resultados, ya que él en su estudio obtuvo una sig. de 0.000 y una rho: 0.794 indicando una relación directa considerable, es decir al mejorar las destrezas conceptuales también mejorará el desenvolvimiento laboral.

Las empresas están en constante desarrollo y cambio, esto es parte del éxito, estar a la vanguardia de los cambios nos lleva al éxito de la institución, por esto los empleados deben estar en constante capacitación y motivación para que

no pierdan el camino al logro de las metas. Según Lagos (2018) las destrezas gerenciales conceptuales son las que facilitan a los gestores a comprender inconvenientes complejos y organizar las soluciones de forma efectiva, se debe resaltar que un gerente con buenas habilidades conceptuales debe impartir sus conocimientos y estrategias a su equipo ya que ellos deben también estar en constante actualización además de acudir a capacitaciones de temas relacionados a su ejercicio laboral. La comunicación efectiva es una de las competencias del liderazgo en una institución, la cual debe ser fluida y con retroalimentación, es decir, el emisor debe estar seguro de que el receptor haya entendido el mensaje, manteniendo una constante supervisión y evaluación del avance del logro de metas proyectadas, analizando los problemas que pueda encontrar en el camino, para que pueda dar solución oportuna (Andreas, 2022).

Al analizar las fortalezas, se puede indicar, que hay una buena percepción del manejo de las habilidades gerenciales de parte de los profesionales de enfermería, asimismo ellos indican que tienen un buen desempeño laboral en un buen porcentaje, pero siendo el servicio de emergencia un servicio cambiante en constante rotación de pacientes, se ve mucho estrés y agotamiento laboral siendo importante seguir estudiando las variables de este estudio para ir mejorando las falencias en todas las áreas del servicio, de la misma forma evaluar otros factores que podrían contribuir de manera negativa en el desempeño de los enfermeros (Chang y Wang, 2021).



## VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe la relación entre las variables ya que es directa débil entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral con un valor de la significancia de  $0.002 < 0.05$  y un coeficiente de Rho: 0.268.

Segunda: Existe una correlación directa débil entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral de los profesionales enfermeros (coeficiente de Spearman: 0.287 y significancia de  $0.001 < 0.05$ ).

Tercera: Existe una correlación positiva débil entre las habilidades humanas y el desempeño laboral (coeficiente de 0.237 y una significancia de  $0.007 < 0.05$ ).

Cuarta: Existe la correlación positiva débil entre las habilidades conceptuales y desempeño laboral (coeficiente de 0.259 y una significancia de  $0.003 < 0.05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Se recomienda a los gestores de salud participar en constante capacitación y reforzamiento de sus habilidades, así como replicar en su personal de salud, así también realizar monitoreos continuos sobre estas variables para así mejorar el impacto y opinión que tiene el usuario externo del hospital.
2. A los jefes de servicio realizar constante actualización sobre gestión de recursos humanos en todas las dimensiones para realizar las mejoras después de un análisis situacional sobre la realidad de sus servicios.
3. Se recomienda realizar una evaluación continua al trabajador para medir su desempeño en el trabajo y de la misma forma valorar el logro de las metas programadas, identificando los nudos problemas y dar una solución oportuna.
4. Se recomienda continuar con los estudios cuantitativos también cualitativos con las variables de este estudio para profundizar el estudio de cada variable y continuar realizando las investigaciones de las variables de este estudio ya que son temas de alto interés e importancia.

## REFERENCIAS

- Abarzúa, A. (2019). *Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa*. Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación INEE. <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A352.pdf>
- Aguirre, Y. (2022). *Estrategias gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería de un hospital de Moyobamba - Perú 2022*. [Tesis maestría]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108577>
- Akshatha, B. (2018) *Impact of Job Satisfaction on Job Productivity – With Reference to Selected Women Employees in BPOs*. *International Research Journal of Commerce Arts and Science*, 8(10), 8-24. DOI: ISSN: 2319-9202
- Álvarez-Risco, A. (2020). *Planteamiento del problema de investigación*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10820>
- Alvarez, L. M. (2022). Influence of the nursing practice environment on job performance. [Influencia del entorno de práctica de enfermería en el desempeño laboral] *Salud, Ciencia y tecnología*, 2 doi:10.56294/saludcyt202263.
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: *The Effect of Motivation and Job Satisfaction*. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35. Retrieved from <https://jurnalpustek.org/index.php/sdmo/article/view/10>
- Ariani, D. W. (2023). *Exploring Relationship of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Employee Performance in Small Medium Enterprise*. *International Journal of Professional Business Review*, 8(2), e0876. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i2.876>
- Argote, C. (2018). *Relación entre satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Cayma del año 2017* [Tesis maestría]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6681>

- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica*. Enfoques consulting EIRL:  
[https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales\\_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion\\_libro.pdf](https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2238/1/AriasGonzales_TecnicasEInstrumentosDeInvestigacion_libro.pdf).
- Ávila, D. & Andrey, W. (2020). *Impacto de la formación del gerente en el clima laboral de las empresas*. Especialización en Alta Gerencia.  
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37096/DuarteAvilaWilsonAndrey2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barría, R., M. (2020). *Liderazgo en enfermería y el liderazgo más allá de la enfermería*. Volumen: 9 Número: 18 (Núm. Esp.) Año: 2020 páginas: 48-56  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/cuidarte/cui-2020/cuie2018g.pdf>
- Bautista C. R., Cienfuegos, R. & Aquilar, J. D. (2020). *El desempeño laboral desde una perspectiva teórica*. *Revista De Investigación Valor Agregado*, 7(1), 54 - 60. <https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Castillo C. D. & Castillo O. Y. (2022). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios*. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(0), 271–284.  
<https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/583>
- Cabrera, C., L. (2020). *Competencias Gerenciales y su influencia en el Desempeño Laboral de los Coordinadores de Salud de la Red Ferreñafe – junio*. [tesis maestría]. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57933>
- Cabezas, M. E., Andrade D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cedeño, L. (2019). *Programa de habilidades directivas en la gestión de talento humano en una Escuela de Educación Básica del Guayas 2018*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/43113>

- Chamorro, A. M. (2019). *Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional en el personal de la UNHEVAL, Huánuco – 2019*. *Gaceta Científica*, 6(3), 162–173. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.3.975>
- Chang, K. & Wang, W. (2021). Ranking the collaborative competencies of local emergency managers: An analysis of researchers and practitioners' perceptions in Taiwan. *International journal of disaster risk reduction*, 55, 102090. <https://doi.org/10.1016/j.ijdr.2021.102090>
- Chen, J., Liu, X., Song, W. & Zhou, S. (2020). General managerial skills and corporate social responsibility. *Journal of empirical finance*, 55, 43–59. <https://doi.org/10.1016/j.jempfin.2019.10.007>
- Colombo, S., Golzio, L. E. & Bianchi, G. (2019). *The evolution of health-, safety- and environment-related competencies in Italy: From HSE technicians, to HSE professionals and, eventually, to HSE managers*. *Safety science*, 118, 724–739. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.06.002>
- Corpancho, J. C., Alcalá, C. G. & Rojas, E. L. (2023). *Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de Lima en el año 2022*. *REGUNT*, 2(2), 9–19. <https://doi.org/10.18050/regunt.v2i2.01>
- David, L. D. & Andrew, C. L. (2023) *¿Cómo plantear el liderazgo en los nuevos entornos de trabajo?* *Business Review* (Núm. 335) julio 2023  
<https://www.harvard-deusto.com/como-plantear-el-liderazgo-en-los-nuevos-entornos-de-trabajo>
- DiGirolamo, J. A. & Tkach, J. T. (2019). *An exploration of managers and leaders using coaching skills*. *Consulting Psychology Journal*, 71(3), 195–218. <https://doi.org/10.1037/cpb0000138>
- Duche, A. B. & Galdós, L. R. (2019). *Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. [Satisfacción laboral y felicidad en enfermeras peruanas]* *Enfermería Global*, 18(2), 353–373. doi:10.6018/eglobal.18.2.334741
- Faginson, K. (2021). *Habilidades directivas y su incidencia en la gestión administrativa del director distrital 09d03 de educación en la zona 8 –*

*Ecuador 2020*. [Tesis maestría]. *Universidad Estatal de Milagro*.  
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5896/1/KERLY%20FAGINSON.pdf>

Fernández, J., Valderrama, M. W., Llaque, G. I. & Méndez, L. (2021). *Habilidades Gerenciales en una consultora de obras: Un análisis cualitativo*. *UCV - HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 101 (enero-marzo), Páginas 69-77.

[https://www.researchgate.net/publication/365828254\\_Habilidades\\_gerenciales\\_en\\_una\\_consultora\\_de\\_obras\\_un\\_analisis\\_cualitativo](https://www.researchgate.net/publication/365828254_Habilidades_gerenciales_en_una_consultora_de_obras_un_analisis_cualitativo)

González, W. & Vilchez, R. (2021). *Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales*. *Pensamiento & Gestión*, (51),54-74. [fecha de Consulta 3 de agosto de 2023]. ISSN: 1657-6276. Recuperado de:

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64673386003>

Guillen, D., Tejada, A., Cárdenas, A., Prado, M. & Manrique, J. (2022). *Management skills and decision making in a transportation company in Perú* [Article@Habilidades gerenciales y toma de decisiones en una empresa de transporte del Perú] (2022) *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e tecnologías de Informacao*, 2022 (E48), pp. 281-292.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129317121&origin=inward&txGid=f71951cf1c6cb5724eebfaa88d663a1a>

Guevara, G., Verdesoto, A. & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación acción). *Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento*, <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>.

Gustriandha R. D., Nazaruddin & Isfenti S. (2022). *Effect of Occupational Health Safety and Rewards on Employee Performance and Work Motivation as Intervening Variables at PT Pertamina Geothermal Energy Area Sibayak*. *Proceedings of the 19th International Symposium on Management (INSYMA 2022)*, 580-589. [https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4\\_74](https://doi.org/10.2991/978-94-6463-008-4_74)

- Hernández, C. & Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Revista científica del Instituto Nacional de Salud*.  
<https://alerta.salud.gob.sv/introduccion-a-los-tipos-de-muestreo/>
- Hernández-Gracia, T. J. (2023). Editorial: *Labor performance and social well-being in organizations*. [Editorial: Desempeño laboral y bienestar social en las organizaciones] *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 8-9. doi:10.52080/rvgluz.28.101.1
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN:978-1-4562-6096-5, 714 p. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Huamachuco, O. (2018). Estilo de liderazgo y motivación laboral en una institución financiera estatal. *Ex Cathedra En Negocios*, 3(2), 39–61. Recuperado a partir de <https://revistas.ucv.edu.pe/index.php/excathedraennegocios/article/view/1533>
- Kakemam, E., Liang, Z., Janati, A., Arab-Zozani, M., Mohaghegh, B. & Gholizadeh, M. (2020). Liderazgo y competencias gerenciales para gerentes de hospitales: una revisión sistemática y una síntesis del marco de trabajo más adecuado. *Revista de liderazgo en atención médica*, 59-68. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.2147/JHL.S265825>
- Kroupensky, M. (2023). *El secreto del liderazgo trascendente en el siglo XXI*. Forbes México. <https://www.forbes.com.mx/el-secreto-del-liderazgo-trascendente-en-el-siglo-xxi/>
- Lagos, L. (2018). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa Agraria Azucarera Andahuasi S.A.A.* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Repositorio institucional. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2625/TEISIS%20ACT.%20PARAF.%20%20LESLIE%20ANGGIE%20LAGOS%20CHAVEZ%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Lazzati, C. & Matías T. (2019). *Liderazgo gerencial* Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Granica. Libro digital, - 1a ed. - EPUB [https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo\\_Gerencial/weD4DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Santiago+Lazzati%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.pe/books/edition/Liderazgo_Gerencial/weD4DwAAQBAJ?hl=es&gbpv=1&dq=inauthor:%22Santiago+Lazzati%22&printsec=frontcover)
- Lizama, V. (2021). *Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020*. 593 digital Publisher CEIT, 6(2), 74-94. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
- López, M. B., Aragón C. J., Muñoz, P. M., Madrid, T. S., Tornell, C. I. (2021). *Quality of Work-Life and Work Performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the State of Chiapas*. Universidad de Montemorelos, México. *Rev. Fac. Med. Hum. Abril, 2021*; 21(2):316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706
- López, I. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018* [tesis maestría]. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450>
- Madrugal, B. E., Vázquez, J. M., Núñez, M. A., Gómez, O., Madrugal, R., Zárate, L. E., Garibay, N., Delgado, R. & Padilla, R. (2018). *Habilidades directivas: teoría, autoaprendizaje, desarrollo y crecimiento*. México: McGraw-Hill Interamericana. [https://books.google.com.pe/books/about/Habilidades\\_directivas.html?id=9U\\_6vQEACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Habilidades_directivas.html?id=9U_6vQEACAAJ&redir_esc=y)
- Marín, E. R. (2020). Habilidades gerenciales: Herramientas para fortalecer la cultura organizacional en el ámbito educativo. *Revista Científica*, 5(18), 276–288. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2020.5.18.14.276-288>
- Martins, L. B., Zerbini, T. & Medina, F. J. (2019). Impact of online training on behavioral transfer and job performance in a large organization. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 35(1), 27–37. <https://doi.org/10.5093/jwop2019a4>



- Matos, A. V. (2019). *Factores Psicosociales y habilidades gerenciales en la red integrada de Lima-Sur del MINSA, Villa María del Triunfo 2019*. [tesis maestría]. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39759>
- Mendoza, E. B. (2019). *Habilidades directivas y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa mantenimiento y supervisión, Villa María del Triunfo – 2021* [tesis maestría]  
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/2174>
- Meza, E. M., Fretel, N. M., Lema, F. F., Castro, C. R., Canchari, Y. E., & Velásquez, L. R. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Revista Vive*, 6(16), 129–141. <https://doi.org/10.33996/revistavive.v6i16.212>
- Ministerio de Salud (2018). *Plan Nacional de Formación Profesional y Desarrollo de Capacidades de los Recursos Humanos en Salud PLANDES BICENTENARIO 2018 - 2021*. Dirección General de Personal de la Salud. Dirección Ejecutiva de Fortalecimiento de Capacidades del Personal de la Salud -- Lima: Ministerio de Salud; 2019. 100 p. Serie Bibliográfica Recursos Humanos en Salud, N° 27  
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/4940.pdf>
- Montes, I., Sime, L., Salcedo, E., Soria, E. & Briceño, D. (2021). *Investigación educativa: técnicas para el recojo y análisis de la información*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Escuela de Posgrado, Maestría en Educación Av. Universitaria 1801, Lima 32, Perú. Primera edición digital, diciembre 2021.  
<https://posgrado.pucp.edu.pe/wp-content/uploads/2021/10/LIBRO-INVESTIGACION-final.pdf>
- OPS (2022). Día Internacional de los Enfermeros. 12 de mayo del 2022. <https://www.paho.org/es/campanas/dia-internacional-enfermeras-enfermeros-12-mayo-2022>
- Parra, L., Ariza, A., Cerdá, D., Iglesias, E., González-Alorda, J., Blanco, J. & Bellido, M.(2021). *Las siete magníficas: siete habilidades profundas para*

*potenciar tu vida, tu profesión y tu organización* (Primera edición). ESIC Editorial.

[https://fama.us.es/permalink/34CBUA\\_US/3enc2g/alma9910133596090049](https://fama.us.es/permalink/34CBUA_US/3enc2g/alma9910133596090049)  
87

Morales, G., Restrepo, I., Graus, E. & Panche, B. (2022). Social cognition and its relationship with job performance in university institutions. [Cognición social y su relación con el desempeño laboral en instituciones universitarias] *Revista De filosofía (Venezuela)*, 39(102), 462-472. doi:10.5281/zenodo.7047135

Peiró, R. (2020). *Habilidades gerenciales*. Economipedia.com. Recuperado 9 de julio de 2023. <https://economipedia.com/definiciones/habilidades-gerenciales.html#>

Peñarrieta, M., Ajila, D., Morena, K., Rodríguez, G., Rodríguez, S. & Rodríguez, V. (2018). *Habilidades gerenciales hospitalaria: cómo desarrollar una gestión administrativa exitosa*. 1era edición. Ecuador. Ediciones Uleam. <https://munayi.uleam.edu.ec/wp-content/uploads/2019/01/habilidades-gerenciales-hospitalarias-1.pdf>

Pongton, P. & Suntrayuth, S. (2019). *Communication satisfaction, employee engagement, job satisfaction, and job performance in higher education institutions*. *ABAC Journal*, 39(3), 90–110. <http://www.assumptionjournal.au.edu/index.php/abacjournal/article/view/4204>

Ramírez, R. & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relación con desempeño laboral. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 791-799. [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572019000400008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572019000400008)

Ramírez, J. & Zavaleta, V. (2018). Inteligencia Emocional y Desempeño Laboral en una Empresa Constructora Privada. 2017. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*, 14(4), 67-79. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17517>

- Reynosa, E. (2018). *Trabajo de investigación. Teoría, metodología y práctica*. Es un material académico didáctico. Dirección estable: <https://n2t.net/ark:/13683/pRfg/g8c>
- Ribeiro, N., Nguyen, T., Duarte, A., Torres, R. & Faustino, C. (2021). "How managerial coaching promotes employees' affective commitment and individual performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 70 No. 8, pp. 2163-2181. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-10-2018-0373>
- Ruíz, L. M. (2021). Tipos de habilidades gerenciales, una opción para el desarrollo empresarial proactivo. *Revista Reflexiones Y Saberes*, (14), 41–53. Recuperado a partir de <https://revistavirtual.ucn.edu.co/index.php/RevistaRyS/article/view/1311>
- Sanchez, D. (2021). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de la Micro-Red Punchana, Iquitos, 2021*. [Tesis de maestría]. UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86457>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística* (1era ed.). Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Santillán, K. & Saavedra, R. (2021). Desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad provincial de Moyobamba, San Martín Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 12249-12259. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1227](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1227)
- Shaulska, L., Kovalenko, S., Allayarov, S., Sydorenko, O. & Sukhanova, A. (2021). *Strategic enterprise competitiveness management under global challenges*. *Academy of Strategic Management Journal*, 20 (4), pp. 1-7. Cited 4 times. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85112846141&partnerID=40&md5=b23acb9c7ff3b028ccfc56e911e2480b>
- Silva-Rubio, E. (2021). *Habilidades gerenciales en el desarrollo organizacional de las empresas de servicio informático, San Isidro 2020*. 593 digital Publisher CEIT, 6(2), 148-163.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.472>

Sora, B., Höge, T., Caballer, A., Peiró, J. M. & Boada, J. (2021). *Job insecurity and performance: The mediating role of organizational justice in terms of type of contract*. [Inseguridad y desempeño laboral: El papel mediador de la justicia organizacional considerando el tipo de contrato] *Psicothema*, 33(1), 86-94. doi:10.7334/psicothema2020.205

Suriaga, M. & Gamboa, J. (2019). Habilidades Gerenciales de la Actualidad.

*Revista E-IDEA Journal of Business Sciences*, 1(1). Vol. 1 Núm. 1.

<https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/5>

Syed, M. (2021). *Estadísticas de Compromiso Laboral en 2021*.

Fecha pub. mayo 2022. <https://www.hirebook.com/es/blog/9-estadisticas-de-compromiso-laboral-en-2021>

Tarazona, J. (2023). *Habilidades gerenciales y gestión pública en el gobierno*

*regional de Huánuco, 2022*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional del Callao]. <https://hdl.handle.net/20.500.12952/7943>

Valer, M. (2018). *Gestión Del Clima Organizacional Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Hospital Regional Guillermo Díaz De La Vega, 2018*.

[Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33004>

Vargas, S. & Flores, M. (2019). *Organizational culture and labor satisfaction as predictors of job performance in librarians*. Universidad Nacional Autónoma de México.

*Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. [http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI\\_UNAM/A575](http://ru.iibi.unam.mx/jspui/handle/IIBI_UNAM/A575)

Vásquez, G., Parrales, D. & Morales, V. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las MiPymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Vicente, N. (2023). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un centro quirúrgico en un hospital, Lima, 2022*.

*Repositorio Institucional - UCV*. [Tesis de maestría] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110643>

Wassem, M., Baig, S., Abrar, M., Hashim, M., Zia-Ur-Rehman, M., Awan, U., Amjad, F. & Nawab, Y. (2019). *Impact of capacity building and managerial*

*support on employees' performance: The moderating role of employees' retention. SAGE Open, 9(3), 215824401985995.*  
<https://doi.org/10.1177/2158244019859957>

Zambrano, L. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal de la Institución Prestadora de Servicios de Salud de Paucará, Huancavelica, 2021.* [Tesis de maestría]. UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86403>

# ANEXOS

**ANEXO 1: Tabla de operacionalización de variables.**

VARIABLE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDICIÓN
Habilidades gerenciales	Las competencias gerenciales son destrezas, aptitudes y conocimientos que tiene un ente para lograr el liderazgo y cumplir un rol gerencial en una institución también se puede decir que una competencia gerencial es una capacidad que conlleva a la mejora y calidad en el trabajo (Madrigal et al., 2018).	Se utilizó un cuestionario tipo Likert de 30 preguntas con las siguientes dimensiones: habilidades técnicas (7 ítems), habilidades humanas (10 ítems) y habilidades conceptuales (13 ítems). Asimismo, se definió Baremo de la siguiente forma:  Malo: 30 -70 puntos  Regular: 70-110 puntos  Bueno:110-150 puntos	<b>Habilidades Técnicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Planificación del trabajo.</li> <li>•Fija metas.</li> <li>•Administración efectiva del tiempo.</li> <li>•Manejo de recursos materiales.</li> <li>•Capacidad de negociación</li> </ul>	1 – 2 – 3 – 4 – 5 – 6 – 7.	Escala de Likert  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			<b>Habilidades humanas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Comunicación</li> <li>•Trabajo en equipo.</li> <li>•Toma decisiones adecuadas</li> <li>•Soluciona problemas</li> <li>•Empatía</li> </ul>	8 – 9 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 17.	
			<b>Habilidades conceptuales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Capacidad organizacional</li> <li>•Se anticipa a situaciones futuras.</li> <li>•Fija objetivos y crea metas.</li> <li>•Conocimientos</li> <li>•Culturas y costumbres.</li> </ul>	18 – 19 – 20 – 21 – 22 – 23 – 24 – 25 – 26 – 27-28-29-30	

VARIABLE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA MEDICIÓN
Desempeño laboral	Según Chiavenato (2009, citado por López, 2018) afirmó que es la conducta del colaborador ante el logro de los objetivos trazados mediante la realización de acciones para desenvolverse en su trabajo.	Se usó un cuestionario tipo Likert de 20 preguntas con las siguientes dimensiones: desempeño de tarea (5 ítems), desempeño contextual (5 ítems), desempeño contextual (5 ítems), desempeño adaptativo (5 ítems) y desempeño proactivo (5 ítems). Asimismo, se definió baremo de la siguiente manera: Muy malo: 20- 36 puntos Malo: 36-52 puntos Regular: 52-68 puntos Bueno: 68-84 puntos Muy bueno: 84-100 puntos	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra-rol</li> <li>• Conducta extra-rol</li> </ul>	1-5	Ordinal  (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	6-10	
			Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	11-15	
			Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>	16-20	



**CUESTIONARIO SOBRE HABILIDADES GERENCIALES**

**TITULO DE LA INVESTIGACION:** Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima 2023

**INSTRUCCIONES:** Estimado/a profesional de la salud la finalidad de esta indagación científica es determinar su percepción sobre las habilidades gerenciales y desempeño laboral. Por ello, le invitamos cordialmente a que responda con sinceridad, agradeciéndole por su participación. Debes marcar con un aspa ("X") tu respuesta por cada ítem enunciado.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: Femenino ( ) Masculino ( )

Tiempo de Servicio: Menos de 10 años ( ) 10 años a más ( )

Instrucciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados los cuales debe leer y marcar con una "X" la casilla que mejor represente su respuesta.

N	PREGUNTAS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	<b>DIMENSIÓN 1: Habilidades técnicas</b> Los directivos tienen habilidad para difundir indicadores de Gestión.					
2	Los directivos tienen habilidad para planificar su trabajo					
3	Los directivos tienen habilidad para ejecutar su trabajo.					
4	Los directivos tienen habilidad para definir prioridades					
5	Los directivos tienen habilidad para fijar metas.					
6	Los directivos usan estrategias para la resolución de problemas.					
7	Los directivos tienen habilidad para una administración efectiva del tiempo.					
8	<b>DIMENSIÓN 2: Habilidades humanas</b> Los directivos tienen gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.					
9	Los directivos tienen excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás.					

10	Los directivos tienen excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.					
11	Los directivos tienen iniciativa y espíritu emprendedor.					
12	Los directivos tienen habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.					
13	Los directivos tienen habilidad para tomar decisiones adecuadas					
14	Los directivos tienen habilidad para manejar crisis.					
15	Los directivos tienen habilidad para solucionar problemas.					
16	Los directivos tienen habilidad de empatía con sus compañeros.					
17	Los directivos tienen excelente habilidad de coaching					
18	<b>DIMENSION 3: Habilidades conceptuales</b>  Los directivos tienen flexibilidad del pensamiento.					
19	Los directivos tienen analizar situaciones desde diversas perspectivas.					
20	Los directivos tienen capacidad de mantener objetivos de la organización.					
21	Los directivos tienen aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes.					
22	Los directivos se anticipan a situaciones futuras					
23	Los directivos tienen habilidad por definir indicadores de gestión					
24	Los directivos tienen habilidad para fijar objetivos					
25	Los directivos tienen habilidad por precisar metas					
26	Los directivos tienen excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización.					
27	Los directivos tienen excelente habilidad de síntesis y análisis.					
28	Los directivos tienen conocimiento de herramientas informáticas					

29	Los directivos tienen conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo.					
30	Los directivos tienen amplios conocimientos de otras culturas y costumbres.					

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

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

<b>DIMENSIÓN 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo.					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
<b>DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL</b>						
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
<b>DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO</b>						
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
<b>DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO</b>						
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Propongo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					

<b>18</b>	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
<b>19</b>	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución					
<b>20</b>	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales					



### Consentimiento Informado para Participantes de la Investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de esta, así como de su rol en ella como participantes.

La presente investigación es conducida por Melvi Liz Lopez Leiva, de la Universidad Cesar Vallejo. La meta de este estudio es establecer la relación entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de ESSALUD, Lima 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario. Esto tomará aproximadamente 20 minutos de su tiempo. Lo que conversemos durante este cuestionario va a quedar en estricta privacidad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Desde ya le agradecemos su participación.

---

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Melvi Liz Lopez Leiva. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es establecer la relación existente entre habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional, 2023.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Melvi Lopez Leiva al teléfono 943604184 o al correo electrónico lopezmelvi369@gmail.com.

Participante 1

19/05/23

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	PONCE LOYOLA, RUTH MARITZA
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                  Doctorado ( x )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                  Social ( ) Educativa ( )                  Organizacional ( x )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa, gerencial, asistencial
<b>Institución donde labora:</b>	Instituto Nacional Materno Perinatal
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados  Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades gerenciales
Autor (a):	Chamorro, J. N. (2019)
Procedencia:	José Elías Mantilla Villegas (2021)
Administración:	80 administrativos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital nivel III
Significación:	El objetivo es determinar el nivel de habilidades gerenciales.  El cuestionario se divide en 3 dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales.  La estructura es 30 ítems de la variable 1, problema politómico.  Los resultados obtenidos fueron medidos mediante Likert con cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de las habilidades gerenciales y desempeño laboral**

- Primera dimensión: Habilidades gerenciales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar nivel de habilidades gerenciales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del trabajo.</li> <li>• Fija metas.</li> <li>• Administración efectiva del tiempo.</li> <li>• Manejo de recursos materiales.</li> <li>• Capacidad de negociación</li> </ul>	Los directivos tienen habilidad para difundir indicadores de Gestión.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para planificar un trabajo				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para ejecutar un trabajo.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para definir prioridades				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para fijar metas.				X				X				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de negociación</li> </ul>	Los directivos tienen excelente iniciativa y espíritu emprendedor				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para una administración efectiva el tiempo.				X				X				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Toma decisiones adecuadas</li> <li>• Soluciona problemas</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Los directivos tienen gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.				X				X				X	
	Los directivos tienen iniciativa y espíritu emprendedor.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para cooperar con los Colaboradores a su cargo.				X				X				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatía</li> </ul>	Los directivos tienen habilidad para tomar decisiones adecuadas				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para manejar crisis.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para solucionar problemas.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad de empatía con sus compañeros.				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente habilidad de coaching				X				X				X	







▪ Segunda dimensión: Desempeño laboral      Objetivos de la Dimensión: determinar el nivel de desempeño laboral

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
• Conducta intra-rol	Cumplo con la cantidad de trabajo que me asignan			X				X					X	
	El trabajo asignado lo hago bien			X				X					X	
• Conducta extra-rol	Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo			X					X					
	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo			X				X					X	
• Contexto social • Contexto psicológico • Contexto organizacional	Puedo hacer varias cosas a la vez			X				X					X	
	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros			X				X					X	
	Soy responsable con mis funciones			X				X					X	
	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros			X				X					X	
	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo			X				X					X	
• Capacidad para enfrentar cambios • Flexibilidad	Estoy comprometido con el desarrollo de todos			X				X					X	
	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo			X				X					X	
	Doy soluciones creativas a los problemas			X				X					X	
	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles			X				X					X	
	Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías			X				X					X	
• Iniciativa	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes			X				X					X	
	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo			X				X					X	
	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes			X				X					X	
• Proyección al futuro	Resuelvo problemas con los recursos disponibles			X				X					X	
	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución			X				X					X	
	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales			X				X					X	

FIRMA:

FECHA: 23 MAYO 2023

PONCE LOYOLA, RUTH MARITZA

DNI: 32761830



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Williams J. Gomez Ore
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clinica (X) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Hospital Hipócrato Unarwa / Universidad N. Wiener
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados — Título del estudio realizado. —

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades gerenciales
Autor (a):	Chamorro, J. N. (2019)
Procedencia:	José Elías Mantilla Villegas (2021)
Administración:	80 administrativos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital nivel III
Significación:	El objetivo es determinar el nivel de habilidades gerenciales. El cuestionario se divide en 3 dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales. La estructura es 30 ítems de la variable 1, problema politómico. Los resultados obtenidos fueron medidos mediante Likert con cinco opciones: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca







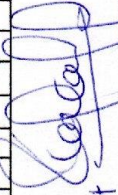


Segunda dimensión: Desempeño laboral      Objetivos de la Dimensión: determinar el nivel de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia/Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones			
			1	2	3	4	1	2	3	4				
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra-rol</li> <li>• Conducta extra-rol</li> </ul>	1. Cumplimiento con la cantidad de trabajo que me asignan					X							
		2. El trabajo asignado lo hago bien					X							
		3. Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo						X						
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	4. Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					X							
		5. Puedo hacer varias cosas a la vez					X							
		6. Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					X							
		7. Soy responsable con mis funciones					X							
		8. Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					X							
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> <li>• Flexibilidad</li> </ul>	9. Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					X							
		10. Estoy comprometido con el desarrollo de todos					X							
		11. Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					X							
		12. Doy soluciones creativas a los problemas impredecibles					X							
		13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles					X							
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>	14. Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías					X							
		15. Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					X							
		16. Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					X							
		17. Propongo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					X							
		18. Resuelvo problemas con los recursos disponibles					X							
		19. Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución						X						
		20. Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales						X						

Fecha: 27 Mayo 2023.

Firma del evaluador:  
DNI: 420481



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL". 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 al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 4. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Henry Figueroa Apestegui
<b>Grado profesional:</b>	Maestría (X) Doctorado ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica (X) Social ( ) Educativa (X) Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Educativa, gerencial, asistencial
<b>Institución donde labora:</b>	Hospital Guillermo Almenara UNMSM
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados  Título del estudio realizado.

### 5. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 6. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de habilidades gerenciales
Autor (a):	Chamorro, J. N. (2019)
Procedencia:	José Elías Mantilla Villegas (2021)
Administración:	80 administrativos
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Hospital nivel III
Significación:	El objetivo es determinar el nivel de habilidades gerenciales.  El cuestionario se divide en 3 dimensiones: habilidades técnicas, humanas y conceptuales.  La estructura es 30 ítems de la variable 1, problema politómico.  Los resultados obtenidos fueron medidos mediante Likert con cinco opciones: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5).

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de las habilidades gerenciales y desempeño laboral**

- Primera dimensión: Habilidades gerenciales
- Objetivos de la Dimensión: Determinar nivel de habilidades gerenciales

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación del trabajo.</li> <li>Fija metas.</li> <li>Administración efectiva del tiempo.</li> <li>Manejo de recursos materiales.</li> <li>Capacidad de negociación</li> </ul>	Los directivos tienen habilidad para difundir indicadores de Gestión.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para planificar un trabajo				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para ejecutar un trabajo.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para definir prioridades				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para fijar metas.				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente iniciativa y espíritu emprendedor				X				X				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación</li> <li>Trabajo en equipo.</li> <li>Toma decisiones adecuadas</li> <li>Solucionación de problemas</li> <li>Empatía</li> </ul>	Los directivos tienen habilidad para una administración efectiva el tiempo.				X				X				X	
	Los directivos tienen gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás				X				X				X	
	Los directivos tienen excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.				X				X				X	
	Los directivos tienen iniciativa y espíritu emprendedor.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para cooperar con los Colaboradores a su cargo.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para tomar decisiones adecuadas				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para manejar crisis.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad para solucionar problemas.				X				X				X	
	Los directivos tienen habilidad de empatía con sus compañeros.				X				X				X	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Capacidad</li> </ul>	Los directivos tienen excelente habilidad de coaching				X				X				X	
	Los directivos tienen flexibilidad del pensamiento.				X				X				X	
	Los directivos tienen analiza situaciones desde diversas				X				X				X	







Segunda dimensión: Desempeño laboral      Objetivos de la Dimensión: determinar el nivel de desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones							
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4								
Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conducta intra-rol</li> <li>• Conducta extra-rol</li> </ul>	1. Cumplimiento con la cantidad de trabajo que me asignan 2. El trabajo asignado lo hago bien 3. Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo 4. Conozco lo necesario para hacer mi trabajo 5. Puedo hacer varias cosas a la vez 6. Tiendo a cooperar con el trabajo de otros																				
Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contexto social</li> <li>• Contexto psicológico</li> <li>• Contexto organizacional</li> </ul>	7. Soy responsable con mis funciones 8. Facilito las buenas relaciones con mis compañeros 9. Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo 10. Estoy comprometido con el desarrollo de todos																				
Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad para enfrentar cambios</li> </ul>	11. Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo 12. Doy soluciones creativas a los problemas 13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles																				
Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Proyección al futuro</li> </ul>	14. Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías 15. Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes 16. Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo 17. Propongo procedimientos innovadores en bien de los pacientes 18. Resuelvo problemas con los recursos disponibles 19. Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución 20. Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales																				

Fecha: 26 Mayo 2023

Firma del evaluador:

DNI:

33344489



**Anexo: Matriz de consistencia**

**TÍTULO: Habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de ESSALUD, Lima 2023**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Establecer la relación de las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.</p>	VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES			
			DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	
			Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Planificación del trabajo.</li> <li>• Fija metas.</li> <li>• Administración efectiva del tiempo.</li> <li>• Manejo de recursos materiales.</li> <li>• Capacidad de negociación</li> </ul>	(5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca	
			Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Trabajo en equipo.</li> <li>• Toma decisiones adecuadas</li> <li>• Soluciona problemas</li> <li>• Empatía</li> </ul>	Ordinal	
			Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad organizacional</li> <li>• Se anticipa a situaciones futuras.</li> <li>• Fija objetivos y crea metas.</li> <li>• Conocimientos</li> <li>• Culturas y costumbres.</li> </ul>	Ordinal	

PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL		
			Desempeño de la tarea	Conducta administrativa Conducta asistencial	Ordinal
¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?	Definir la relación entre las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.	Existe relación de las habilidades técnicas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.	Desempeño contextual	Contexto social Contexto psicológico Contexto organizacional	Ordinal
			Desempeño adaptativo	Capacidad para enfrentar cambios Flexibilidad	Ordinal
			Desempeño proactivo	Iniciativa Proyección al futuro	Ordinal
¿Qué relación existe entre las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?	Establecer la relación entre las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.	Existe relación de las habilidades humanas y el desempeño laboral del profesional enfermero de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.			
¿Cuál es la relación que existe entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023?	Establecer la relación entre las habilidades conceptuales y el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.	Existe relación de las habilidades conceptuales y el desempeño laboral de un hospital nacional de ESSALUD, Lima 2023.			

## Ficha Técnica de Instrumento

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de habilidades gerenciales</b>	
Autor	Chamorro, J. N. (2019)	
Adaptado por	Melvi Lopez (2023)	
Objetivo	Determinar la relación que existe entre las competencias gerenciales y la productividad laboral	
Año	2022	
Aplicación	Individual	
Unidad de análisis	80 administrativos	
Ámbito de aplicación	Hospital nivel III	
Tiempo estimado	15 minutos	
Escala de medición	Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4), Siempre (5)	
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (0.978)	
Validez	Juicio de expertos	
	Mg. Sonia Romero Vela	<i>Aplicable</i>
	Dra. Luzmila Garro Aburto	<i>Aplicable</i>
	Dr. Javier Acosta Revés	<i>Aplicable</i>

## Ficha Técnica de Instrumento

Nombre del instrumento	<b>Cuestionario de desempeño laboral</b>
Autor	López (2018) según modelo de Ramírez (2013)
Adaptado	Melvi Lopez (2023)
Objetivo	Determinar si existe relación entre calidad de vida y el desempeño laboral
Año	2018
Aplicación	Individual
Unidad de análisis	enfermeras
Ámbito de aplicación	Hospital nivel III
Tiempo estimado	15 minutos
Escala de medición	Siempre [5] Muchas veces [4] A veces [3] Pocas veces [2] Nunca [1]
Confiabilidad	Alfa de Cronbach (0.881)
Validez	Mg. Tr. Paca Pantigoso, Fabio <i>Hay suficiencia y es aplicable</i> Mg. Salazar Joaquín, Emma <i>Hay suficiencia y es aplicable</i> Mg. Gonzales Huapaya, Corina <i>Hay suficiencia y es aplicable</i>

## ANEXO: VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Los jueces expertos son:

Apellidos y nombres	Grado	Especialidad
Ruth Ponce Loyola	Doctorado	Metodóloga
Williams Gómez Ore	Magister	Educacional
Henry Figueroa Apestegui	Magister	Educacional

Fuente: propia

### Validez del instrumento de las habilidades gerenciales

Apellidos y nombres	Resultado de aplicabilidad
Ruth Ponce Loyola	aplicable
Williams Gómez Ore	aplicable
Henry Figueroa Apestegui	aplicable

Fuente: propia

### Validez del instrumento de desempeño laboral

Apellidos y nombres	Resultado de aplicabilidad
Ruth Ponce Loyola	aplicable
Williams Gómez Ore	aplicable
Henry Figueroa Apestegui	aplicable

Fuente: propia

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	EDAD	Númerico	1	0	EDAD	{1, 30 a 40	Ninguno	4	Derecha	Ordinal	Entrada
2	SEXO	Númerico	1	0	SEXO	{1, Femenin	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	TIEMPO_S...	Númerico	1	0	TIEMPO DE SERVICIO	{1, Menos d...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	HAB_TEC1	Númerico	1	0	1. Los directivos tienen habilidad para difundir indicadores de Gestión.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	HAB_TEC2	Númerico	1	0	2. Los directivos tienen habilidad para planificar su trabajo	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	HAB_TEC3	Númerico	1	0	3. Los directivos tienen habilidad para ejecutar su trabajo	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	HAB_TEC4	Númerico	1	0	4. Los directivos tienen habilidad para definir prioridades	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	HAB_TEC5	Númerico	1	0	5. Los directivos tienen habilidad para fijar metas	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	HAB_TEC6	Númerico	1	0	6. Los directivos usan estrategias para la resolución de problemas.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	HAB_TEC7	Númerico	1	0	7. Los administrativos tienen habilidad para una administración efectiva del tiempo	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	HAB_HUM8	Númerico	1	0	8. Los directivos tienen gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	HAB_HUM9	Númerico	1	0	9. Los directivos tienen excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse...	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	HAB_HUM10	Númerico	1	0	10. Los directivos tienen excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	HAB_HUM11	Númerico	1	0	11. Los directivos tienen iniciativa y espíritu emprendedor	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	HAB_HUM12	Númerico	1	0	12. Los directivos tienen habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	HAB_HUM13	Númerico	1	0	13. Los directivos tienen habilidad para tomar decisiones adecuadas	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	HAB_HUM14	Númerico	1	0	14. Los directivos tienen habilidad para manejar crisis.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	HAB_HUM15	Númerico	1	0	15. Los directivos tienen habilidad para solucionar problemas.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	HAB_HUM16	Númerico	1	0	16. Los directivos tienen habilidad de empatía con sus compañeros	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	HAB_HUM17	Númerico	1	0	17. Los directivos tienen excelente habilidad de coaching	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	HAB_HUM18	Númerico	1	0	18. Los directivos tienen flexibilidad del pensamiento	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	HAB_CON19	Númerico	1	0	19. Los directivos tienen analiza situaciones desde diversas perspectivas.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	HAB_CON20	Númerico	1	0	20. Los directivos tienen capacidad de mantener objetivos de la organización	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	HAB_CON21	Númerico	1	0	21. Los directivos tienen aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	HAB_CON22	Númerico	1	0	22. Los directivos se anticipan a situaciones futuras.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	HAB_CON23	Númerico	1	0	23. Los directivos tienen habilidad por definir indicadores de gestión	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	HAB_CON24	Númerico	1	0	24. Los directivos tienen habilidad para fijar objetivos.	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	HAB_CON25	Númerico	1	0	25. Los directivos tienen habilidad por precisar metas	{1, Siempre}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Búsqueda 22° 15:48 26/05/2023

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	ED AD	SEXO	TIEMPO_SERV	HAB_TE_C1	HAB_TE_C2	HAB_TE_C3	HAB_TE_C4	HAB_TE_C5	HAB_TE_C6	HAB_TE_C7	HAB_HU_M8	HAB_HU_M9	HAB_HU_M10	HAB_HU_M11	HAB_HU_M12	HAB_HU_M13	HAB_HU_M14	HAB_HU_M15	
1	42	Femenino	Mas de 10 ...	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	
2	58	Femenino	Mas de 10 ...	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	
3	51	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	
4	45	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	
5	30	Femenino	Menos de ...	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces
6	42	Femenino	Menos de ...	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre
7	37	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi nunca	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	
8	35	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
9	36	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	
10	39	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi nunca	Siempre	
11	33	Femenino	Menos de ...	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Casi siempre	
12	39	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	
13	31	Femenino	Menos de ...	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	
14	38	Femenino	Mas de 10 ...	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	
15	41	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
16	50	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	
17	36	Femenino	Menos de ...	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	
18	37	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
19	53	Femenino	Menos de ...	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	
20	47	Femenino	Mas de 10 ...	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Búsqueda 22° 15:35 26/05/2023



\*PRUEBA PILOTO TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	HAB_HU M16	HAB_HU M17	HAB_HU M18	HAB_CO N19	HAB_CO N20	HAB_CO N21	HAB_CO N22	HAB_CO N23	HAB_CO N24	HAB_CO N25	HAB_CO N26	HAB_CO N27	HAB_CO N28	HAB_CO N29	HAB_CO N30	DES_TA R1	DES_TA R2	
1	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi
2	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	A veces
3	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces
4	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre
5	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces
6	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
7	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi
8	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Casi siempre	Casi
9	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi
10	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi
11	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre
12	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
13	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces
14	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi
15	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Nunca	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi
16	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces
17	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre
18	A veces	A veces	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre
19	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi
20	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Búsqueda 22° ESP ES 15:36 26/05/2023

\*PRUEBA PILOTO TESIS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 53 de 53 variables

	DES_TA R3	DES_TA R4	DES_TA R5	DES_CO NTX6	DES_CO NTX7	DES_CO NTX8	DES_CO NTX9	DES_CO NTX10	DES_AD AP11	DES_AD AP12	DES_AD AP13	DES_AD AP14	DES_AD AP15	DES_PR OA16	DES_PR OA17	DES_PR OA18	DES_PR OA19	D
1	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	
2	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	
3	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	Casi
4	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	
5	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	Siempre	Casi
6	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	
7	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	Casi nunca	A veces	Nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	
8	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	
9	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	
10	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	A veces	Siempre	A veces	A veces	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	Casi
11	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi nunca	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	
12	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	
13	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	A veces	
14	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Casi
15	Casi siempre	A veces	Casi siempre	A veces	A veces	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	
16	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Nunca	Siempre	Casi siempre	Nunca	
17	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi
18	A veces	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	Casi siempre	Casi siempre	Casi siempre	
19	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	
20	Casi siempre	Casi siempre	Siempre	Casi siempre	A veces	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Siempre	Casi
21																		
22																		
23																		
24																		
25																		
26																		

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Búsqueda 22° ESP ES 15:38 26/05/2023



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE HABILIDADES GERENCIALES

Intervalo al que pertenece el coeficiente alfa de Cronbach	Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados
[0 ; 0,5[	Inaceptable
[0,5 ; 0,6[	Pobre
[0,6 ; 0,7[	Débil
[0,7 ; 0,8[	Aceptable
[0,8 ; 0,9[	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,973	30

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Los directivos tienen habilidad para difundir indicadores de Gestión.	,729	,972
2. Los directivos tienen habilidad para planificar su trabajo	,743	,972
3. Los directivos tienen habilidad para ejecutar su trabajo	,805	,971
4. Los directivos tienen habilidad para definir prioridades	,667	,972
5. Los directivos tienen habilidad para fijar metas	,725	,972
6. Los directivos usan estrategias para la resolución de problemas.	,803	,972
7. Los administrativos tienen habilidad para una administración efectiva del tiempo	,823	,971
8. Los directivos tienen gran habilidad para comunicarse en forma oral y escrita.	,809	,971
9. Los directivos tienen excelente habilidad y motivación por la calidad para relacionarse con los demás	,750	,972
10. Los directivos tienen excelente habilidad por promover el trabajo en equipo.	,598	,972
11. Los directivos tienen iniciativa y espíritu emprendedor	,734	,972
12. Los directivos tienen habilidad para cooperar con los colaboradores a su cargo.	,793	,971
13. Los directivos tienen habilidad para tomar decisiones adecuadas	,677	,972

14. Los directivos tienen habilidad para manejar crisis.	,799	,971
15. Los directivos tienen habilidad para solucionar problemas.	,843	,971
16. Los directivos tienen habilidad de empatía con sus compañeros	,415	,973
17. Los directivos tienen excelente habilidad de coaching	,786	,971
18. Los directivos tienen flexibilidad del pensamiento	,773	,972
19. Los directivos tienen analiza situaciones desde diversas perspectivas.	,789	,972
20. Los directivos tienen capacidad de mantener objetivos de la organización	,749	,972
21. Los directivos tienen aducción de problemas sin perjudicar a los integrantes	,644	,972
22. Los directivos se anticipan a situaciones futuras.	,792	,971
23. Los directivos tienen habilidad por definir indicadores de gestión	,806	,971
24. Los directivos tienen habilidad para fijar objetivos.	,855	,971
25. Los directivos tienen habilidad por precisar metas	,830	,971
26. Los directivos tienen excelentes conocimientos en las áreas funcionales de organización	,689	,972
27. Los directivos tienen excelente habilidad de síntesis y análisis.	,719	,972
28. Los directivos tienen conocimiento de herramientas informáticas	,638	,972
29. Los directivos tienen conocimiento de normas y procedimientos como guías de trabajo	,656	,972
30. Los directivos tienen amplios conocimientos de otras culturas y costumbres	,464	,973

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	20

	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Cumpló con la cantidad de trabajo que me asignan	,390	,921
2. El trabajo asignado lo hago bien	,634	,916
3. Soy preciso(a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo	,631	,916
4. Conozco lo necesario para hacer mi trabajo	,774	,913
5. Puedo hacer varias cosas a la vez	,341	,924
6. Tiendo a cooperar con el trabajo de otros	,512	,919
7. Soy responsable con mis funciones	,619	,919
8. Facilito las buenas relaciones con mis compañeros	,640	,916
9. Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo	,662	,917
10. Estoy comprometido con el desarrollo de todos	,563	,918
11. Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo	,572	,918
12. Doy soluciones creativas a los problemas	,730	,913
13. Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecibles	,525	,919
14. Aprendo rápidamente y me adapto a las nuevas tecnologías	,725	,914
15. Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes	,556	,918
16. Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo	,617	,916
17. Propongo procedimientos innovadores en bien de los pacientes	,729	,914
18. Resuelvo problemas con los recursos disponibles	,567	,917
19. Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución	,724	,914
20. Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento de los objetivos institucionales	,445	,920

## PRUEBA DE NORMALIDAD Prueba de Kolmogorov – Smirnov

	Media	Desviación	Estadístico	Sig.
<b>Habilidades Gerenciales</b>	<b>102.05</b>	<b>21.47</b>	<b>0.110</b>	<b>0.001</b>
Hab. Técnicas	24.70	5.50	0.070	0.200
Hab. Humanas	33.05	7.75	0.083	0.032
Hab. Conceptuales	44.31	9.09	0.119	0.000
<b>Desempeño Laboral</b>	<b>86.74</b>	<b>9.43</b>	<b>0.125</b>	<b>0.000</b>
Desempeño de la Tarea	22.05	2.42	0.133	0.000
Desempeño Contextual	22.30	2.78	0.192	0.000
Desempeño Adaptativo	21.32	2.83	0.099	0.004
Desempeño Proactivo	21.08	2.70	0.113	0.000

Nota: elaboración en SPSS 27

## CÁLCULO DE LA MUESTRA

Se uso la siguiente fórmula para obtener la muestra del estudio.

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

N = tamaño de la población = 191 enfermeras

Z = nivel de confianza = 1.96

p = probabilidad de éxito o proporción esperada = 50%

q = probabilidad de fracaso = 50%

d = error máximo admisible en términos de proporción = 5%

n = 128 enfermeras

Lima, 15 de mayo del 2023

**Señor (a):**

Dr. Demetrio Molero Castro.

Presidente del CIEI:

Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud.

**Nº de Carta** : 044 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J**Asunto** : Solicita autorización para realizar investigación**Referencia** : Solicitud del interesado de fecha: 15 de mayo del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

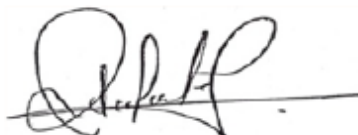
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **LOPEZ LEIVA, MELVI LIZ**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"HABILIDADES GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LAS (OS) ENFERMERAS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,

**Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar**

Jefa de la Escuela de Posgrado

Campus Lima Ate

**NOTA N° 186 CIEL-OIVD-GRPA-ESSALUD-2023**

Lima, 14 de julio del 2023

Doctor:

**JOSÉ QUIÑONES LOZANO**

Jefe de la Oficina de Investigación y Docencia

Red Prestacional Almenara - EsSalud

Presente. –

**Asunto: Revisión por parte del Comité Institucional de Ética en Investigación a Estudio Observacional**

Es grato dirigirme a usted para saludarlo muy cordialmente y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud, ha evaluado el proyecto de investigación:

**34-2023      Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2023.**

Autor: Mévli Liz Lopez Leiva

Este Comité acordó **APROBARLO**, el estudio se llevará a cabo en el Servicio de Emergencia N° 21 del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud, que emitió la correspondiente carta en la que da el visto bueno a la realización del estudio.

Así mismo, se recuerda que el equipo de investigación deberá:

- Cumplir lo establecido por la Declaración de Helsinki y las Directivas de investigación de EsSalud velando en todo momento por un tratamiento responsable y ético de los datos y de las personas involucradas en la investigación.
- Ejecutar la investigación cumpliendo estrictamente con lo estipulado en el protocolo de investigación remitido a este Comité.
- Remitir las publicaciones respectivas.

Sin otro particular, me despido de usted.

Atentamente,



HOSPITAL NACIONAL GUILLERMO ALMENARA IRIGOYEN  
COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN  
.....  
DR. DEMETRIO MOLERO CASTRO  
PRESIDENTE  
ESSALUD

DMC/ecf  
NIT: 753-2023-344





PERU

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Seguro Social de Salud  
Essalud



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

CARTA N° 545 -GRPA-ESSALUD-2023

Lima, 19 JUL 2023

Investigador Principal:  
**MELVI LIZ LOPEZ LEIVA**  
Presente. -

**Asunto: Autorización de proyecto de investigación observacional**

De mi consideración:

Mediante la presente me dirijo a usted en atención al documento de la referencia en el cual usted solicita la autorización para desarrollar el proyecto de investigación "Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital Nacional de Lima, 2023". El presente estudio se llevará a cabo en el Servicio de Emergencia N° 21 del Departamento de Emergencia del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen – EsSalud, que emitió la correspondiente carta en la que da el visto bueno a la realización del estudio.



Al respecto, habiendo el mencionado proyecto de investigación sido evaluado como aprobado por el Comité Institucional de Ética en Investigación del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen - EsSalud, los cuales velan por el cumplimiento de las directrices metodológicas y éticas correspondientes, incluyendo las Buenas Prácticas Clínicas, los principios de protección de los sujetos de investigación contenidos en la Declaración de Helsinki, y de la Directiva N° 003-IETSI-ESSALUD-2019 "Directiva que regula el desarrollo de la investigación en Salud" y habiendo cumplido con presentar la documentación correspondiente, incluido el documento de aprobación del comité respectivo y el proyecto de investigación observacional, esta Gerencia **AUTORIZA** la realización del protocolo de investigación observacional señalado.

Sin otro particular, quedo de usted.

Muy atentamente,

Dr. VICTOR H. TORRES CUEVA  
GERENTE  
RED PRESTACIONAL ALMENARA  
ESSALUD

VHTC/JDQL/ecf  
NIT: 753-2023-344

Folio: Proyecto  
CARPA 2023

[www.essalud.gob.pe](http://www.essalud.gob.pe)

Av. Grau 800  
La Victoria- Lima 13, Perú



T. 3242983