



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Habilidades Gerenciales desde la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao – Perú

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciada En Enfermería**

**AUTORAS:**

Quispealaya Cardenas, Adela Angelica ([orcid.org/000-0003-0049-1092](https://orcid.org/000-0003-0049-1092))

Quispe Roman, Yuly Patricia ([orcid.org/0000-0002-5930-897X](https://orcid.org/0000-0002-5930-897X))

**ASESORA:**

Mgtr. Rodríguez Rojas, Blanca Lucia ([Orcid.org/0000-0003-2586-6054](https://orcid.org/0000-0003-2586-6054))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

El trabajo en primer lugar es dedicado a DIOS por ser el inspirador para continuar nuestros estudios, además por darnos la vida y habernos permitido llegar a este momento tan importante de nuestra formación profesional. De igual forma lo dedicamos a nuestros familiares ya que ellos son el motor y motivo de nuestro esfuerzo y la principal fuente de nuestra inspiración.

## **AGRADECIMIENTO**

El trabajo en primer lugar es dedicado a DIOS por ser el inspirador para continuar nuestros estudios, además por darnos la vida y habernos permitido llegar a este momento tan importante de nuestra formación profesional. De igual forma lo dedicamos a nuestros familiares ya que ellos son el motor y motivo de nuestro esfuerzo y la principal fuente de nuestra inspiración.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA .....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE GRÁFICAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	6
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	11
3.2. Variables y Operacionalización .....	11
3.3. Población y muestra .....	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	12
3.5. Procedimientos:.....	13
3.6. Método de análisis de datos .....	14
3.7. Aspectos éticos .....	14
IV. RESULTADOS .....	15
V. DISCUSIÓN.....	21
VI. CONCLUSIONES.....	24
VII. RECOMENDACIONES .....	25
REFERENCIAS.....	26
ANEXOS .....	32

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia del Callao 2022.....	15
<b>Tabla 2.</b> Percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.	16
<b>Tabla 3.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión motivación y valores según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.....	17
<b>Tabla 4.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades analíticas según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.....	18
<b>Tabla 5.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022. ....	19
<b>Tabla 6.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022. ....	20

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Gráfico 1.</b> Percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022. ....	16
<b>Gráfico 2.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión motivación y valores según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022. ....	17
<b>Grafica 3.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades analíticas según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.....	18
<b>Grafica 4.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022. ....	19
<b>Grafica 5.</b> Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022. ....	20

## RESUMEN

La siguiente investigación titulado Habilidades gerenciales desde la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao – Perú 2022, cuyo objetivo general fue determinar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao – Perú 2022. En relación con la metodología de estudio fue de tipo básico de corte transversal, no experimental de enfoque cuantitativo, descriptivo. Tuvo una población de 57 profesionales de enfermería, se recolecto la información mediante la técnica de una encuesta y un instrumento validado por jueces de expertos y su confiabilidad se obtuvo a través de alfa de cronbach de 0,899. El análisis de datos se realizó mediante el programa SPSS, los resultados mostraron un 89.5% habilidades gerenciales adecuadas y 10,5% habilidades gerenciales regulares se concluye que las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia fueron adecuadas. Se recomienda Potenciar las habilidades gerenciales de los jefes y los profesionales de enfermería mediante un plan anual de monitoreo, vigilancia y seguimiento para que las actividades se hagan de manera precisa y adecuada para garantizar y reforzar habilidades.

**Palabras clave:** *Habilidades gerenciales, profesionales de enfermería, servicio de emergencia.*

## ABSTRACT

The following investigation entitled Management skills from the perception of nursing professionals from the Daniel Alcides Carrión National Hospital in the Emergency service, Callao - Peru 2022, whose general objective was to determine the perception of nursing professionals on the management skills of the National Hospital Daniel Alcides Carrión in the Emergency Service, Callao - Peru 2022. In relation to the study methodology, it was basic, cross-sectional, and non-experimental, with a quantitative, descriptive approach. It had a population of 57 nursing professionals, the information was collected through the technique of a survey and an instrument validated by expert judges and its reliability was obtained through Cronbach's alpha of 0.899. The data analysis was carried out using the SPSS program, the results showed 89.5% adequate managerial skills and 10.5% regular managerial skills, it is concluded that the perceptions of the managerial skills of nursing professionals at the Daniel Alcides Carrión National Hospital in the Emergency service were adequate. It is recommended to enhance the managerial skills of heads and nursing professionals through an annual monitoring, surveillance and follow-up plan so that the activities are carried out accurately and adequately to guarantee and reinforce skills.

**Keywords:** *Management skills, nursing professionals, emergency service.*



## I. INTRODUCCIÓN

La globalización y el correspondiente incremento de la competitividad, así como los cambiantes escenarios en el mundo propician grandes intercambios, entre ellos las transiciones epidemiológicas, que influyen en la salud de la población, las cuales generan nuevas demandas, por las cuales los profesionales deben ajustarse a cambios e incluso adelantarse a ellos<sup>1</sup>. Por ello, en las instituciones sanitarias a nivel mundial, se requiere servicios de calidad que poseen la capacidad de complacer las nuevas necesidades del paciente de manera eficiente y confiable. Estos cambios en las organizaciones e incluso en las instituciones de salud deben abordarse a partir de modelos de gestión, principalmente en las áreas administrativas y organizacionales.<sup>1</sup>

A nivel mundial, los organismos internacionales resaltan la gran importancia de la enfermería y lo que constituye su práctica en los servicios de salud, así como el rol esencial que cumple el enfermero en la atención de salud en la población. En los últimos años, el desarrollo de la enfermería en el campo profesional y disciplinario en Latinoamérica se incrementó en los campos científicos, tecnológicos, así como su adaptación a los sectores económicos, sociales y políticos. Asu vez, resaltar que la enfermería se considera un 50 a 60 % de la fuerza de trabajo en el sistema de salud en América Latina. La enfermería se aprecia desde tres focos: posición en el mercado laboral, en aspectos como desarrollar los recursos humanos; estrategias de planificación en los diferentes países y formación de la enfermera en cada región.<sup>2</sup>

El profesional de enfermería en el área administrativa dentro de sus funciones esta la coordinación, programación, gestión de los servicios, planificación, negociación, administración de insumos, supervisión, selección y capacitación de recursos humanos para ello debe contar con habilidades gerenciales tales como habilidades conceptuales, técnicas y humanas. Las habilidades gerenciales en la enfermería tienen como objetivo mermar inequidades, atención limitada de los servicios y brindar un cuidado de calidad. La enseñanza de la gestión en la enfermería es importante para brindar calidad de atención a los usuarios externos y así desarrollar una buena gestión. Asimismo, deben satisfacer y buscar superar las perspectivas

de los usuarios externos e internos. Por ello. Una adecuada gestión lograra perfeccionar la eficacia, eficiencia y capacidad de reacción en la prestación de los servicios de salud. <sup>3</sup>

Las habilidades gerenciales se basan en actividades específicas determinables, que las personas realizan para obtener los resultados esperados, hoy en día estas habilidades son fundamentales y se conceptualizan esenciales para el impulso de la transformación organizacional. Debido a que la rentabilidad y calidad de las organizaciones pueda depender de profesionales con estas destrezas que permite optimizar la eficacia, eficiencia y actitud al brindar servicios de salud.<sup>4</sup>

Los profesionales de enfermería en sus actividades absorben todas las percepciones de la persona atendida al implementar su propio pensamiento sobre actividades en el cuidado, igualmente, es capaz de comprender el actuar de su jefe logrando comparar y confrontar su papel de gerente, desde el punto de vista del actuar de su jefe y sus propias perspectivas, para expresar una opinión acerca del desempeño desarrollado por la jefatura de su servicio.<sup>5</sup>

Las exigencias competitivas de los profesionales de enfermería requieren mejoras de gestión en búsqueda de la calidad en los organismos de salud, que se destacan de las áreas de asistencia y de enseñanza e investigación acompañadas de las áreas administrativas y organizacionales.<sup>6</sup> Es por ello que la enfermería necesita de nuevas capacidades, las cuáles se encuentran condicionadas por los cambios de la población en que está sumergido y es necesario adaptarse a los nuevos perfiles de gestión, así como a las nuevas normativas y el enfoque en los perfiles de los egresados en las titulaciones universitarias.<sup>5</sup>

El perfil orientado en la enseñanza de un profesional con habilidades en educación, gestión, investigación y administración y entendimiento juicioso son necesarios para brindar servicio integral al paciente, familia y comunidad, de acuerdo a los cambios producidos y las reformas de los estados en temas de salud.<sup>7</sup> Estas reformas mucha veces tienen implicaciones negativas para la enfermería como son: la falta de abastecimiento en la prestación de servicios, remuneración baja, falta de personal, laborar en dos o más entidades, poca satisfacción para el trabajo y

crecimiento de procesos de demanda por responsabilidad civil; lo que aporta a crear en la enfermera una disminuida intervención en las decisiones dentro de un mismo procedimiento donde se desarrolla y se necesita resultados urgentes.<sup>8</sup>

Los profesionales de enfermería con cargos directivos en la actualidad deben afrontar grandes desafíos que implican incentivar a sus dirigentes para alcanzar óptimos resultados, con compromiso, innovación, eficacia, satisfacción, calidad, y motivación; conceptos que se encuentran relacionados con la gerencia.<sup>9</sup> El Profesional de Enfermería práctica la toma de decisiones por medio de una estrategia primordial en los avances originados en el espacio del cuidado de la salud, la ética y la certeza científica por ser especialista en esta área, han de ser eficientes asesores en el contexto organizacional o en el personal de salud en toda área relacionada.<sup>10</sup>

De acuerdo al Ministerio de Salud (MINSA) en nuestro país, al igual que los demás países de la región, evidencia imperfecciones en la gerencia de los centros de salud del primer nivel de atención. Solo el 14 % posee capacidades de gestión, lo que incluye la planificación y conducción. En otros sectores, un 32 % de los establecimientos poseen una apropiada infraestructura, solo el 25 % cuenta con equipos suficientes y únicamente el 29 % presenta personal capacitado. Dichos componentes ocasionan un entorno amplio en ella la gestión del establecimiento se transforma en una misión complicada.<sup>11</sup>

En cuanto a las habilidades individuales del profesional de enfermería en los centros de salud, en una investigación brasileña planteó las características ideales que deberían tener para una satisfactoria gerencia. Entre ellas están la capacidad de trabajar en equipo, fomentar la comunicación y capacidad para negociar con los empleados y los usuarios, así como identificar y solucionar problemas. Dichas habilidades son fundamentales en el Perú, porque los clientes de centros de salud presentan una importancia progresiva, debido al acceso a la investigación por el aumento de las tecnologías de la información y la comunicación y al empeño de la Superintendencia Nacional de Salud.<sup>12</sup>

Los profesionales de enfermería que laboran en organizaciones de salud de primer nivel, están adaptados por un grupo de aspectos del ambiente, sean personal,

infraestructura y materiales. Muchas veces la insuficiente atención de principios de gestión y administración, influyen desfavorablemente en la calidad del desempeño profesional en los diferentes ambientes y organizaciones del sistema de salud. Otros aspectos son la falta de colaboración en planificar, organizar, ejecutar y evaluar los programas de salud que objetan a la realidad local, regional y nacional, no permite lograr las metas organizacionales con eficacia y eficiencia, así como la ausencia de liderazgo.<sup>13</sup>

A partir de ello se propone la pregunta del problema de investigación:

La investigación planteó el siguiente problema general:

¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia?, problemas específico ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión motivaciones y valores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia?, ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en su dimensión, habilidades analíticas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia?, ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia?, ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia?

Se planteó los siguientes objetivos: como objetivo general, Determinar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia. Por otro lado, los objetivos específicos fueron los siguientes: Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión motivaciones y valores del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia; Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades analíticas del Hospital

Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia; Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades interpersonales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia; Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades emocionales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia; Actualmente dentro del contexto de la pandemia los profesionales de enfermería asumieron un rol importante ya que fueron los que estuvieron en primera línea y que aún se siguen enfrentando a este problema de salud que afectó a nivel mundial, sin embargo, se ha evidenciado en los diferentes establecimientos de salud del primer nivel como también hospitalarios deficiencia, por parte de los profesionales de enfermería y profesionales con cargos gerenciales o de jefatura. Por ende, las habilidades gerenciales asumen un papel importante porque permitirá transformar a todo el profesional de enfermería en un equipo competente con destrezas, conocimientos, actitudes y una percepción entre el paciente y enfermera que facilitará la comunicación y la calidad de atención para lograr los resultados esperados. Ante ello esta investigación es importante porque aporta conocimientos sobre la percepción de las habilidades gerenciales para obtener una atención y un servicio de calidad.<sup>14</sup>

## II. MARCO TEÓRICO

En la investigación se revisaron estudios tanto a nivel nacional como internacional que permitieron analizar la variable planteada, presentamos los siguientes antecedentes.

Arascue I, et al. en el 2021, desarrollaron un estudio titulado habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital municipal los Olivos. El enfoque de estudio fue cuantitativo, de nivel correlacional. Trabajaron con una muestra probabilística de tipo aleatorio de 52 sujetos. Los resultados fueron que el 55, 8% percibió que las habilidades gerenciales fueron apropiadas, el 44,2% en nivel regular y ninguno, no adecuadas.<sup>15</sup>

Neyra. A, en el 2020 realizó un estudio cuyo objetivo principal fue determinar la relación entre las Habilidades Gerenciales y la satisfacción laboral de las enfermeras en el Hospital Alberto Sabogal Sologuren del Callao, cuyo tipo de estudio fue Interpretativo, Cuantitativo y transversal, los sujetos de estudio fueron 107 licenciados en enfermería, siendo la muestra 80 auxiliares de enfermería del Hospital Alberto Sabogal Sologuren. Los resultados mostraron que el 55% de las enfermeras mostraron habilidades gerenciales de tipo conceptual en nivel regular, el 23.7% habilidades conceptuales en nivel bueno y el 21,3% en nivel malo.<sup>16</sup>

Vallejos T, en el 2020 en su estudio que tuvo como propósito describir las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería. El tipo de investigación fue de revisión sistemática. Se determinó que las evidencias científicas dan relevancia a las habilidades gerenciales en el desempeño profesional de enfermería en todas sus funciones, en la que destaca especialmente las habilidades en el cuidado ejecutado directamente al paciente y en el desempeño en un cargo directivo. Su conclusión fue que las habilidades gerenciales son requeridas y relevantes en la labor diaria del profesional de enfermería quien ofrece cuidado de manera directa y desempeña un cargo directivo en los establecimientos de salud.<sup>17</sup>

Galván J, 2018. En su tesis titulada Habilidades gerenciales de los servidores públicos de la red de salud y su relación con la gestión en salud, cuyo objetivo principal fue determinar el nivel de relación de las habilidades gerencial en salud,

el tipo de estudio es de diseño no experimental, métodos transversales y cuantitativos. El número total de personas que participaron en la investigación fue de 520 personas. Los resultados mostraron que el 43,75% de los 28 servidores públicos mencionaron que su nivel de gestión era alto, mientras que el 40,63% de los 26 servidores indicó que su nivel de gestión era medio y el 15,63% de sus 10 servidores indicó que su nivel de gestión era bajo.<sup>18</sup>

A nivel internacional se tuvo investigaciones como Hernández E, en Cuba del 2020, tuvo como objetivo sistematizar las competencias gerenciales de los directivos de enfermería en el contexto hospitalario. El tipo de investigación fue de revisión sistemática de artículos publicados desde 2005 hasta 2018. Se concluyó que dan como resultados diversos y relevantes las competencias en gerencia en los directivos de enfermería con el fin de optimizar la gestión de la administración y los resultados con alta calidad en el servicio de salud a los usuarios que necesiten de los hospitales.<sup>19</sup>

En Venezuela, Ramírez C, en el 2018, realizó un estudio teniendo como propósito analizar el nivel de conocimiento de habilidades administrativas de las enfermeras a cargo del Hospital Universitario Ángel Larralde. En la cual emplearon un método cuantitativo, nivel descriptivo, de tipo no experimental. La muestra estuvo constituida por 21 enfermeros que recibieron un cuestionario estructurado que contenía 34 ítems concluyo que la mayor parte de las enfermeras supervisoras poseen conocimiento acerca de las competencias en gerencia, en sus indicadores: trabajo en equipo, habilidades interpersonales, liderazgo, comunicación verbal y escucha activa, con lo que se propicia un clima de confianza, aunque evidencian debilidades cuando se repiten mensajes orales de manera escrita.<sup>20</sup>

En España, Vázquez M. En el 2017 en su estudio tuvo como propósito determinar la presencia de las enfermeras (os) en puestos directivos del Sistema Andaluz de Salud. Fue de enfoque cualitativo, de tipo construccionismo sociológico, la fenomenología y la sociología comprensiva de Weber. Los participantes del estudio se trataron de profesionales de enfermería, que ocupan cargos directivos de los tres niveles asistenciales del Servicio Andaluz. Del total de 44 cargos directivos de Enfermería, se concluyó que los profesionales de Enfermería, pese a ser la

agrupación de mayor cantidad del Sistema Andaluz de Salud y el más personal femenino presenta, están poco representados en los cargos directivos de la entidad. Únicamente tres personas en la totalidad de los cargos gerenciales de las asistencias del Sistema Andaluz de Salud son ocupadas por enfermeros. Los enfermeros y enfermeras únicamente ejercen cargos directivos del área de su conocimiento.<sup>21</sup>

A continuación, en esta parte del marco teórico se desarrollaron las teorías que fueron las bases del estudio de nuestra investigación.

En primer lugar, la percepción es el proceso cognitivo donde el cerebro interpreta las sensaciones que recibe a través de los sentidos organiza, interpreta y comprende la información y el entorno presentado.<sup>22</sup>

La habilidad se define como el conjunto de capacidades y destrezas para desempeñar una tarea o actividad de manera correcta y con facilidad, ya sea de índole física, intelectual o social.<sup>23</sup>

Asimismo, las habilidades Gerenciales se define como las capacidades que permite gobernar con efectividad y eficiencia a todo el grupo de una institución para cumplir con todos los objetivos, por esa razón si dichas destrezas no se llegan a su desarrollo no se consideraría un gran jefe ni lograr los propósitos.<sup>24</sup> Asimismo, Peter Drucker, menciona que el gestor representa a toda una Institución, es quien determina si fracasa o es exitosa la organización, debe tener dichas competencias para implantar cambios con la finalidad de tener un funcionamiento conforme a la demanda de los pacientes externos e internos que cada vez están más exigente e informado.<sup>25</sup> Robert L Katz, sostiene que un gerente deberá poseer tres habilidades básicas que son relevantes en el desempeño gerencial y una entidad administrativa exitosa como: Las habilidades técnicas, las de tipo social o humano, y las de administración, a las que también se les denomina habilidades cognitivas o estratégicas.<sup>26</sup>

En cuando a los profesionales de enfermería, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) define a los profesionales de enfermería como aquellos representantes fundamentales, debido a su importante papel en la atención integral



de quienes trabajan en equipos multiprofesionales e interdisciplinarios. Además, los profesionales en enfermería tienen como principio el cuidado de la teórica Florencia Nightingale conocida como la pionera de enfermería ya que realizó grandes aportes como el saneamiento hospitalario, la administración y estadística, el cuidado del entorno e higiene personal y las notas de enfermería.<sup>27</sup>

En referencia a las teorías concernientes al tema de estudio, Peter Drucker menciona que la tarea del gerente es preparar a la persona para lograr sus objetivos, cuando se integra un miembro al equipo la labor del gerente es iniciar un proceso de capacitación y tutoría para que el empleador se adapte lo más fácil posible y pueda desenvolverse de manera eficaz, sin tener la necesidad que el gerente se encuentre en constante supervisión.<sup>28</sup> Por otro lado, Patricia Benner menciona que la enfermería engloba el cuidado humanizado a través de las experiencias vividas con relación a la salud, la enfermedad y el entorno. Por consiguiente, la enseñanza requiere incorporar los conocimientos y la destreza a través de experiencias de enseñanza que propicien la importancia de saberes, actitudes y habilidades que desarrollen las competencias precisas para cuidar con mayor calidad. Adapto su modelo de Dreyfus (de principiante a experto).<sup>29</sup>

Respecto a las dimensiones de las habilidades Gerenciales, en primer lugar, la Motivación y valores es una mezcla entre los deseos y energía del individuo con la que logre llegar a un objetivo, pudiendo motivarse por intereses, creencias, miedos, valores, entre otras causas o fuerzas.<sup>30</sup>

Las habilidades analíticas conforman el segundo nivel de habilidades de pensamiento del modelo COL, presentan como utilidad la formación de tipo académico de nivel superior, pues se logra analizar profundamente, estableciendo una reflexión cuidadosa y con atención, es básico en el logro de una gestión experta acerca del objeto de conocimiento referido a cada disciplina.<sup>31</sup>

Las habilidades interpersonales, según Griffin, Van, Fleet, 2016 mencionan que es la capacidad que tiene un director en la posibilidad de comprender, tener relación e informarse con comunidades e individuos en las habilidades interpersonales; los directores se interrelacionan con diversos sujetos debido a las distintas labores que realizan, también necesitan tener la capacidad de trabajar con distintos clientes

fuera de la entidad.

Las habilidades emocionales son competencias que se necesitan en el logro de los propósitos en el mundo profesional, también permite manejar las emociones se expresan de forma racional, es decir son habilidades que demuestran o utilizan la inteligencia emocional. Los elementos esenciales son habilidades y la capacidad de adaptarse a los diferentes entornos de trabajo.

El desempeño Laboral es el conjunto de actitudes, productividad y comportamiento laboral del trabajador en el rendimiento de su puesto y realización de sus tareas, en términos de oportunidad, calidad y cantidad de los servicios producidos.<sup>34</sup>

El perfil Gerencial es determinado a modo de la descripción de cualidades, de experiencia, conocimientos y valores que proporcionan al responsable la capacidad de pensamiento, creación, reflexión y que se asuma el compromiso a partir de la realidad social: eficiencia, equidad, solidaridad, justicia y universalidad.<sup>35</sup>

Por último, respecto a la toma de decisiones, ser un gerente implica ser decisivo en la toma de decisiones, disponer de destrezas en el estudio y accionar basado en sí se minimiza el riesgo de que se cometan fallos. Aunque, haya varios supuestos que sostienen, que los errores son fuentes de enseñanza, entonces lo de mayor importancia es que obtenga la transformación de cargo en el periodo preciso para no derrochar recursos.<sup>36</sup>

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El diseño no es experimental ya que la variable no ha sido manipulado, transversal, porque los datos se obtendrán en un tiempo o periodo determinado. Asimismo, es de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo debido a que se realizó mediciones de la variable según Hernández, Fernández y Baptista (2014).<sup>38</sup>

Asimismo, el diseño es no experimental ya que no se manipuló la variable, de corte transversal debido a que los datos se obtendrán en un tiempo o periodo determinado. Asimismo, es de estudio descriptivo y de enfoque cuantitativo debido a que se realizó mediciones de la variable según Hernández, Fernández y Baptista (2014).<sup>38</sup>

#### 3.2. Variables y Operacionalización

Variable: Habilidades Gerenciales, con 4 dimensiones: Motivación y valores, Habilidades analíticas, Habilidades interpersonales y Habilidades emocionales.

**Definición conceptual:** define como las capacidades que permite gobernar con efectividad y eficiencia a todo el grupo de una institución para cumplir con todos los objetivos, por ello si dichas habilidades no llegaran a desarrollarse no se consideraría un buen jefe ni lograr los propósitos propuestos.<sup>39</sup>

**Definición operacional:** Las dimensiones planteadas para la variable habilidades gerenciales está compuesta por motivación y valores, habilidades analíticas, habilidades interpersonales y habilidades emocionales que serán valoradas como inadecuada, regular y adecuada.

### **3.3. Población y muestra**

El estudio estuvo conformado por 57 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión. Los participantes serán elegidos de acuerdo a criterios de selección (inclusión-exclusión) previamente establecidos.

El muestreo fue por conveniencia de tipo no probabilístico, debido a que permitirá obtener los datos, ya que la encuesta se realizó a través de un link permitiendo mayor facilidad y no perjudicando sus horas laborales de los profesionales de enfermería.

#### **Criterios de inclusión:**

- Profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergenciadel Hospital Daniel Alcides Carrión.
- Profesionales de enfermería con más de un año de antigüedad.
- Enfermeras que respondieron a todos los ítems del cuestionario.

#### **Criterio de exclusión:**

- Profesionales de enfermería en puestos de dirección (jefes, coordinador,etc.)
- Profesionales de enfermería con menos de un año de empleo
- Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Daniel AlcidesCarrión en otras áreas de servicio (oncología, neurocirugía, etc.).

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

La técnica en la recogida de información se utilizó la encuesta y como instrumento fue un cuestionario sobre la percepción de habilidades gerenciales, el autor fue Edgard Schein en el año 1978, diseñado y adaptado por MG. Ruth Rocío Moreno Gallareta en el 2017 en Perú en la medición de la percepción de las habilidades gerenciales que se les aplico

a los profesionales de enfermería Este cuestionario consta de 27 preguntas calificables. El cuestionario se distribuye en cuatro dimensiones: motivaciones y valores, que está conformado con preguntas del 1 al 5, habilidades analíticas con ítems del 6 al 11, habilidades interpersonales con preguntas del 12 al 21, y por ultimo las habilidades emocionales con preguntas del 22 al 27, Presenta 5 opciones del 1 al 5 por medio de la escala de Likert: nunca (1), casi nunca (2), algunas veces (3), casi siempre (4) y siempre (5).

El instrumento utilizado para medir habilidades gerenciales fue sometido a validación por juicio de 5 expertos teniendo como resultado 0,97 respectivamente, presentando un fuerte acuerdo entre los 5 jueces que validaron el instrumento. (ver anexo 4)

La confiabilidad fue medida a través del coeficiente Alfa de Cronbach en una prueba piloto de 10 profesionales de enfermería, en la muestra estudiada se consiguió un valor de 0,899 lo que refiere un alto grado de fiabilidad (ver anexo 5).

### **3.5. Procedimientos:**

**Paso 1:** se hizo la consulta a la oficina de apoyo a la docencia de investigación (OADI), lo cual nos informó los requisitos que se tendrían que presentar al Hospital sobre el permiso respectivo para la aplicación del cuestionario a los profesionales de enfermería.

**Paso 2:** luego de haber recopilado todos los requisitos se presentó a mesa de partes del hospital en el cual nos entregaron un cargo, donde lo evaluarían y nos darían la respuesta dentro de 15 días para ello se tenía que hacer seguimiento.

**Paso 3:** Después de 15 días nos acercamos a secretaria de OADI para saber la respuesta del permiso respectivo dando la autorización para la aplicación del instrumento.

**Paso 4:** Al tener el permiso se envió el cuestionario a través de un link a cada profesional de enfermería para que pueda responder de manera veraz, en un tiempo de 5 días.

**Pasó 5:** Luego de obtener las encuestas completas se procedió a vaciar los datos en una hoja de Excel y pasarlo al programa SPSS versión 25 para ser analizados correspondientemente.

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

Después de que se obtenga la información serán analizadas y procesadas mediante el programa SPSS 21. Los resultados obtenidos en el cuestionario se presentarán por medio de gráficos y tablas estadísticas que serán interpretados.

### **3.7. Aspectos éticos**

En este estudio se tomaron en consideración los aspectos éticos profesionales que se deben considerar en la investigación.

**Autonomía:** Se considera a la persona como un ser único donde tiene la total libertad de aceptar o no participar en la investigación.

**Beneficencia:** Se busca el bien para los participantes en la investigación, con el fin de obtener los máximos servicios y disminuir al mínimo los riesgos, daños o lesiones.

**No maleficencia:** No se ocasionará ningún daño a los profesionales de enfermería de la investigación.

**Justicia:** Se dará un trato equitativo a todos los profesionales de enfermería, sin distinción de sexo, raza o creencias que estos presenten.

#### IV. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados esperados.

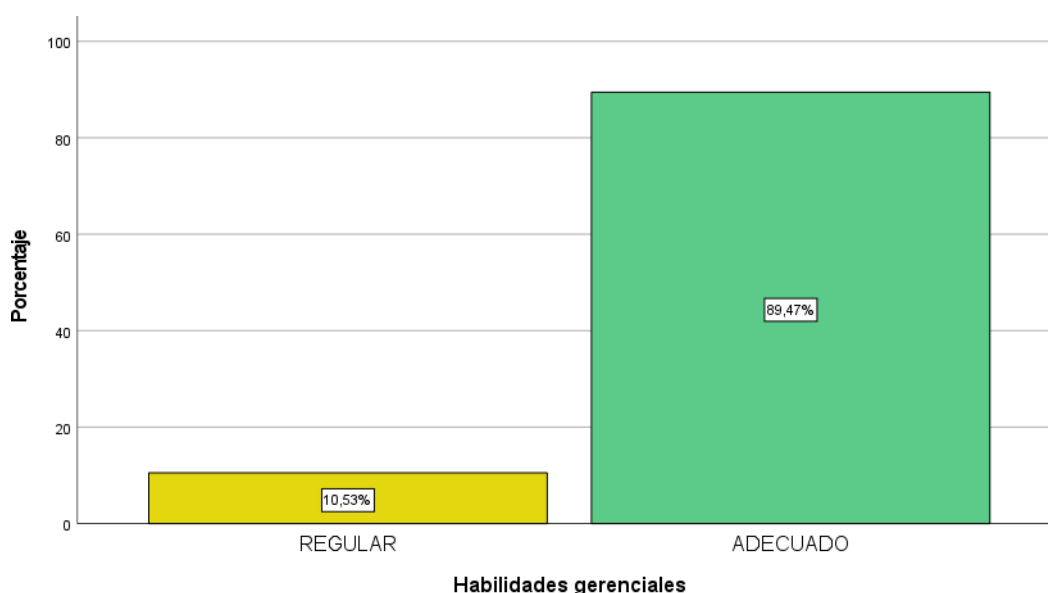
**Tabla 1.** Datos sociodemográficos de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia del Callao 2022

DATOS	RANGO	Nº	%
EDAD	21 a 30	13	22.8%
	31 a 40	25	43.9%
	41 a 50	9	15.8%
	51 a 60	9	15.8%
	61 a 70	1	1.8%
SEXO	FEMENINO	49	86.0%
	MASCULINO	8	14.0%
CONDICIÓN LABORAL	CAS	21	36.8%
	CAS Regular	13	22.8%
	Nombrado	23	40.4%
CARGO QUE DESEMPEÑA	Enfermero(a)	57	100.0%
TIEMPO DE SERVICIO	Entre uno a cinco años	30	52.6%
	Mayor a cinco años	27	47.4%
	Menor a un año	0	0.0%

En la tabla 1 se observa que la gran mayoría de los profesionales de enfermería oscilan entre 31 a 40 años con un porcentaje de 43.9% continuo de 21 a 30 años con un porcentaje de 22,8%, por otro lado, es el sexo femenino que predomina con un 86 % y solo el 14% de sexo masculino, en condición laboral los nombrados obtuvieron un mayor porcentaje del 40,4% y CAS 36.8%, por último, en el rango de tiempo de servicio de 1 a 5 años se obtuvo 52.6% y mayor a 5 años 47.4%.

**Tabla 2.** Percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.

<b>Habilidades gerenciales</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	10.5
ADECUADO	51	89.5
Total	57	100.0



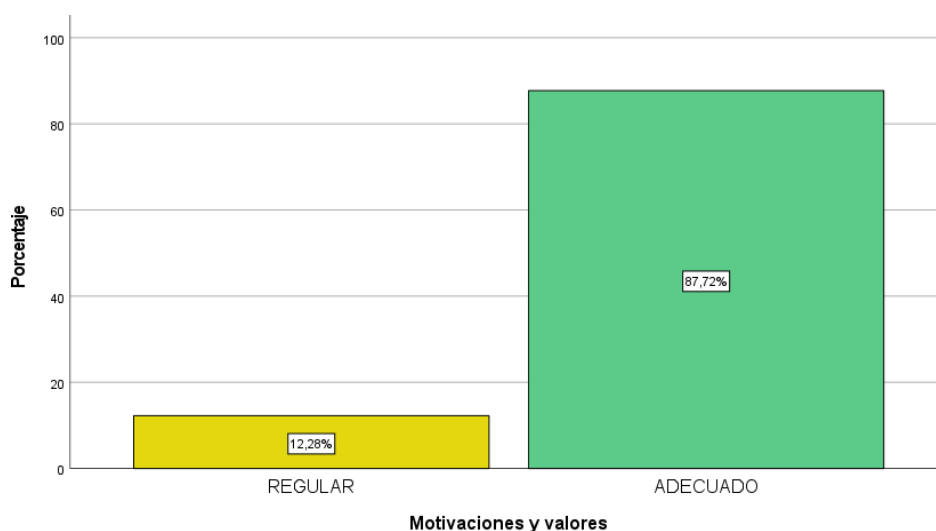
**Gráfico 1.** Percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.

En la tabla 2 y el gráfico 1 se evidencia que el 89.5% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia tuvieron una percepción sobre habilidades gerenciales adecuadas y el 10.5% una percepción de habilidades gerenciales regulares.



**Tabla 3.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión motivación y valores según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.

Motivaciones y valores		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	7	12.3
ADECUADO	50	87.7
Total	57	100.0

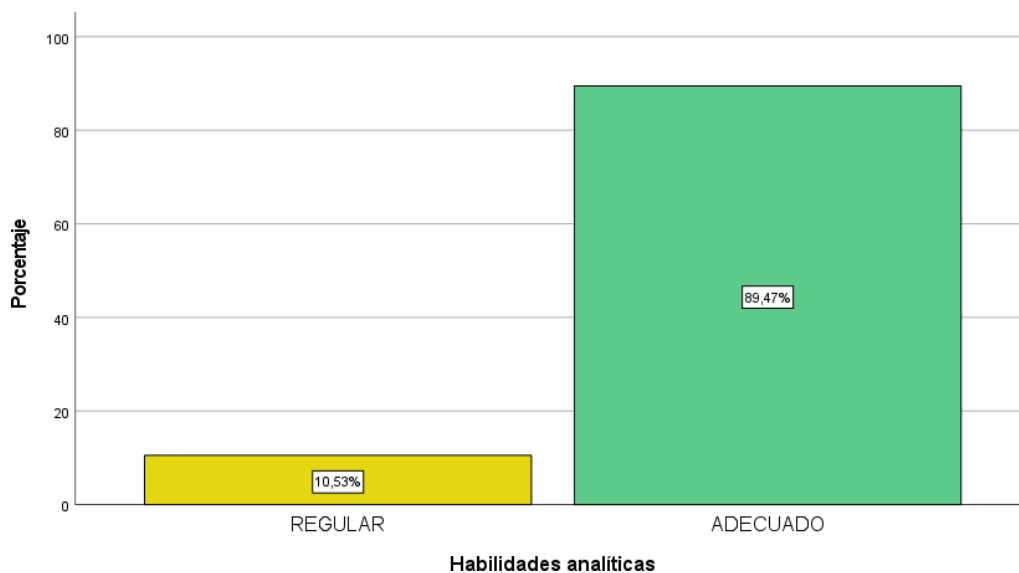


**Gráfico 2.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión motivación y valores según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao 2022.

En la tabla 3 y el gráfico 2 se evidencia que el 87.7% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron motivación y valores adecuadas y el 12.3% motivación y valores regulares.

**Tabla 4.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades analíticas según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.

<b>Habilidades analíticas</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	6	10.5
ADECUADO	51	89.5
Total	57	100.0

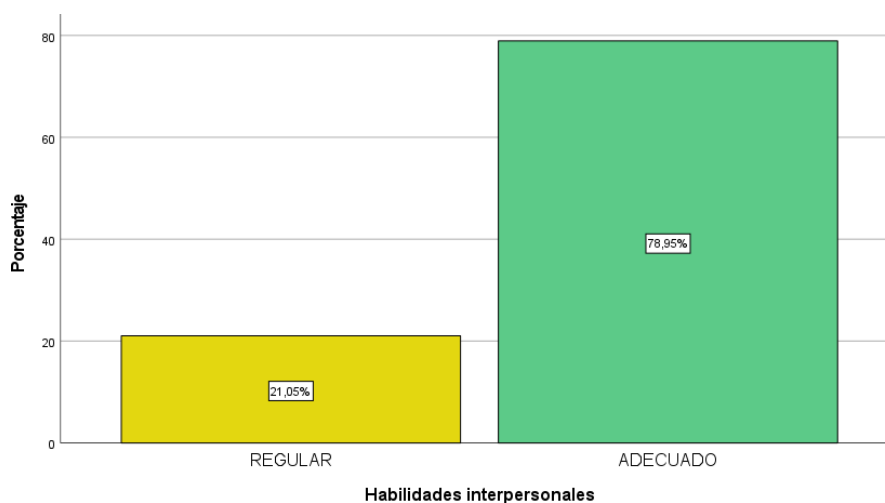


**Gráfica 3.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades analíticas según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022

En la tabla 4 y el gráfico 3 se evidencia que el 89.5% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades analíticas adecuadas y el 10.5% habilidades analíticas regulares.

**Tabla 5.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.

<b>Habilidades interpersonales</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
REGULAR	12	21.1
ADECUADO	45	78.9
Total	57	100.0

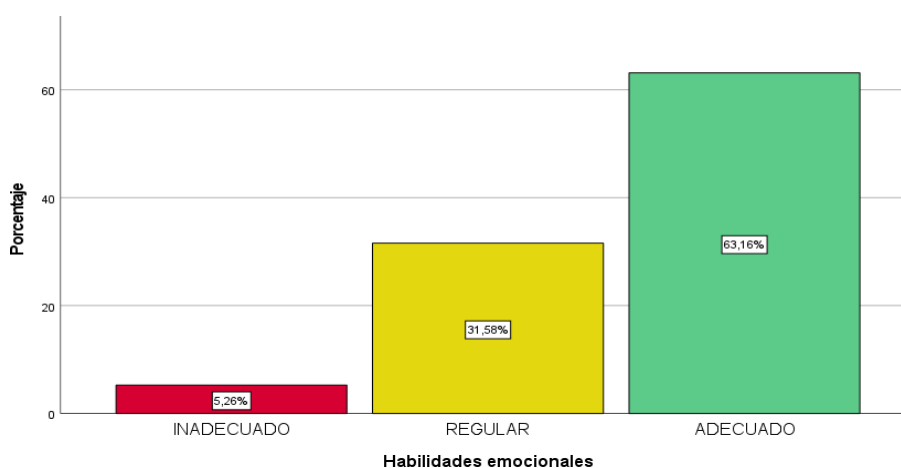


**Gráfica 4.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.

En la tabla 5 y el gráfico 4 se evidencia que el 79.9% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades interpersonales adecuadas y el 21.1% habilidades interpersonales regulares.

**Tabla 6.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.

<b>Habilidades emocionales</b>		
	Frecuencia	Porcentaje
INADECUADO	3	5.3
REGULAR	18	31.6
ADECUADO	36	63.2
Total	57	100.0



**Gráfica 5.** Escala de valoración sobre habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales según percepción de los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao 2022.

En la tabla 6 y el gráfico 5 se evidencia que el 63.2% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades emocionales adecuadas y el 31.6% habilidades emocionales regulares y 5.3% habilidades emocionales malas.

## V. DISCUSIÓN

En relación a los datos sociodemográficos los resultados más relevantes fue el sexo femenino que más predominó con un 86%, asimismo en el rango de edad el que predominó más fue de 31 a 40 años siendo una población de profesionales de enfermería adulto joven, teniendo similitud con la investigación de Arracue I (Perú 2019) donde se evidencia que el sexo femenino tuvo un 84,6%, y en lo que se refiere a edad también fueron los adultos jóvenes quien predominó más con un 57.7% de tal modo que aun los profesionales de enfermería no logran desarrollarse sus competencias y destrezas requeridas por falta de experiencia<sup>40</sup>. Por ende, es importante mencionar la teoría de Patricia Benner donde refiere que la enfermería engloba el cuidado humanizado a través de las experiencias vividas con relación a la salud, la enfermedad y el entorno. Por consiguiente, dichas enseñanzas se alcanzarán a través del día a día con las experiencias vividas y adaptando el modelo Dreyfus de principiante a experto.<sup>39</sup>

En el análisis de los resultados de la variable Habilidades Gerenciales se evidencia que el 89.5% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia tuvieron una percepción sobre habilidades gerenciales adecuadas y el 10.5% una percepción de habilidades gerenciales regulares, estos resultados se asemeja con la investigación de Arascue I. (Perú 2021) donde concluyo que el 55, 8% percibió que las habilidades gerenciales fueron adecuadas y el 44,2% regulares por ende ambas investigaciones aciertan con la teoría de Peter Drucker donde menciona que la tarea del gerente es preparar a la persona para lograr sus objetivos, cuando se integra un miembro al equipo la labor del gerente es iniciar un proceso de capacitación y tutoría para que el empleador se adapte lo más fácil posible y pueda desenvolverse mejor, dándole autonomía para que pueda ser más eficiente dentro de su organización de manera que sus jefes no estén en constante supervisión.<sup>28</sup> caso contrario pasa en la investigación de Moreno R. (Perú 2017), que obtuvo un resultado de 62,3% regulares y solo 8,2% fueron adecuadas lo cual manifiesta que la percepción sobre habilidades gerenciales no fueron adecuadas. Del mismo modo en la investigación de Lizama V. (Perú 2020) en su variable habilidades gerenciales tuvo un resultado de 42% malas y solo el 30% buena, donde se evidencia que

dichas investigaciones no cuentan con profesionales de enfermería con destrezas, capacidades, conocimientos y habilidades para llevar a cabo tareas de liderazgo de forma eficaz.

En la dimensión motivación y valores se obtuvo un resultado de 87.7% adecuadas y el 12,3% regulares, lo cual se evidencia que los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia perciben que sus jefes manifiestan “Deseo de obtener logros en su trabajo” y “Deseo de un nivel alto de responsabilidad”, lo cual no tiene similitud con la investigación de Podestá L, Gutiérrez H (Perú 2021), donde se evidencio que el 58% fueron regulares y solo el 38% adecuados, por lo que determina que no todos perciben que sus jefes poseen deseos de obtener logros en su trabajo y de un nivel alto de responsabilidad.<sup>40</sup> Por ende es importante mencionar La teoría de la motivación humana de Abraham Maslow donde refiere que se trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas a desarrollar sus actividades con responsabilidad y entusiasmo , permitiendo que los profesionales de enfermería sean productivos para alcanzar los objetivos planteados.<sup>46</sup>

En la dimensión habilidades analíticas se evidencia que el 89.5% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades analíticas adecuadas y el 10.5% habilidades analíticas regulares, se compara con la investigación de Neyra A. (Perú 2020) donde concluyo 55% de las enfermeras mostraron habilidades gerenciales de tipo conceptual en nivel regular y 23,7% bueno. Esto confirma el resultado de la investigación a través de las variables de estudio. En el modelo Col menciona que las habilidades analíticas están ligadas a una serie de actitudes sobre madurez para resolver conflictos, aceptar errores y a mantener una comunicación asertiva, dichas características presentan los profesionales de enfermería del hospital Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, acertando con el modelo Col.<sup>31</sup>

En la dimensión habilidades interpersonales se evidencia que el 79.9% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades interpersonales adecuadas y el 21.1% habilidades interpersonales regulares, estos resultados se asemejan con la investigación de Castillo D, Castillo Y. (Ecuador 2022), en su dimensión habilidades interpersonales obtuvo un resultado de 81.5% buenas y 12,5% regulares.<sup>42</sup> Del mismo modo se compara con la investigación de Ramírez donde concluyo que la mayor parte de las enfermeras supervisoras poseen conocimiento acerca de las competencias en gerencia, en sus indicadores: trabajo en equipo, habilidades interpersonales, liderazgo, comunicación verbal y escucha activa.<sup>20</sup> Esto confirma el resultado de la investigación a través de las variables de estudio.

En la dimensión habilidades emocionales se evidencia que el 63.2% de los profesionales de enfermería que trabajan en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia presentaron habilidades emocionales adecuadas y el 31.6% habilidades emocionales regulares. A diferencia del estudio realizado por Franco W. (Perú 2022), no coincide ya que obtuvo un resultado de 53.1% regulares y 46.1% adecuadas, por lo que se evidencia que no hay un buen manejo de emociones.<sup>47</sup> Asimismo, se compara con la investigación de Vallejos donde concluye que en la que se destaca especialmente las habilidades en el cuidado ejecutado directamente al paciente y en el desempeño en un cargo directivo. Su conclusión fue que las habilidades gerenciales son requeridas y relevantes en la labor diaria del profesional de enfermería quien ofrece cuidado de manera directa y desempeña un cargo directivo en las diferentes instituciones de salud.<sup>17</sup> Esto confirma el resultado de la investigación a través de las variables de estudio.

## **VI. CONCLUSIÓN**

1. Las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia fueron adecuadas.
2. Las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia en su dimensión motivación y valores fueron adecuadas.
3. Las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia en su dimensión habilidades analíticas fueron adecuadas.
4. Las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia en su dimensión habilidades interpersonales fueron adecuadas.
5. Las percepciones sobre las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia en su dimensión habilidades emocionales fueron adecuadas.



## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Potenciar las habilidades gerenciales de los jefes y los profesionales de enfermería mediante un plan anual de monitoreo, vigilancia y seguimiento para que las actividades se hagan de manera precisa y adecuada para garantizar y reforzar habilidades.
2. Se recomienda seguir fortaleciendo la motivación y valores de los gerentes y los profesionales de enfermería creando un buen ambiente laboral, que favorecerá a la empresa y el bienestar psicológico de ellos.
3. Mejorar las habilidades analíticas en relación a la toma de decisiones y resolución de problemas mediante métodos de evaluación para seguir manteniendo dichas habilidades para bienes de la institución.
4. Potenciar las habilidades interpersonales a través de capacitaciones en relación a comunicación asertiva para fomentar una comunicación clara y precisa.
5. Se recomienda autoevaluaciones de los jefes y los profesionales de enfermería con el fin de mejorar su inteligencia emocional, mejorar la empatía con sus empleadores y así crear un equipo de trabajo unido.

## REFERENCIAS

1. Oliveira P, Kowal Olm I. Perfil de competencias de Gerencias de enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem; año 2011
2. McMichael A. Globalization, Climate Change and Human Health [Internet]. The New England Journal of Medicine. 2013. <http://www.nejm.org/doi/pdf/10.1056/NEJMr1109341>
3. Luengo C, Sanhueza O. Formación del licenciado en enfermería en América Latina. Aquichan. 2016; 16(2): 240-255. DOI: 10.5294/aqui.2016.16.2.11.
4. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill. 2011.
5. Rubio, S. Perfil competencial del profesional de enfermería, herramientas de evaluación académica de la capacitación. Enfermería en Cardiología; Año XXV. 2018; (73):6. Disponible: [https://campusaec.com/wp-content/uploads/2018/05/Art%C3%ADculo-1\\_EBE.pdf](https://campusaec.com/wp-content/uploads/2018/05/Art%C3%ADculo-1_EBE.pdf)
6. Dae Formación. Que es la gestión de enfermería. 14.01.2022. Disponible: <https://daeformacion.com/gestion-enfermeria-importancia/>
7. Briceño G. El rol del docente de la enseñanza: la importancia de un educador eficiente. 2021. Disponible en: <https://www.actaodontologica.com/ediciones/2016/2/art-3/>
8. Federación Iberoamericana de Enfermería en Urgencias y emergencias. Perfil profesional de la enfermería de urgencias, emergencias y desastres Aprobado en Chihuahua, México. 2007. Disponible: [https://www.enfermeriadeurgencias.com/images/archivos/perfil\\_ibameue.pdf](https://www.enfermeriadeurgencias.com/images/archivos/perfil_ibameue.pdf)
9. Los profesionales de la salud con cargos directivos deben actuar urgentemente [internet]. 2014 [consultado 05 de noviembre del 2021]. Recuperado a partir de: <https://www.enfermeria21.com/diario-dicen/los->

[profesionales-de-la-salud-con-cargos-directivos-deben-actuar-urgentemente-DDIMPORT-027256/](#)

10. Gonzales A. Gestión de la toma de decisiones [internet].2019. [consultado 7 de noviembre 2021]. Recuperado a partir de <https://gestiondeenfermeria.com/la-toma-de-decisiones-para-la-enfermeria/>
11. Espinoza E, Gil W, Agurto E. Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. Revista Cubana Salud Pública [Internet]. 2020 Dic [citado 2022 Nov 23]; 46(4): e2146. Disponible en: <https://scielosp.org/pdf/rcsp/2020.v46n4/e2146/es>
12. Becker L, Loch M, Reis R. Barreiras percebidas por diretores de saúde para tomada de decisão baseada em evidencias. Rev Panam Salud Publica. 2017; 4: e147. doi: 10.26633/RPSP.2017.147 link: <https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2017.v41/e147/pt>
13. Sistema de gestión de la calidad en salud. Dirección de calidad en salud [disponible], [citado 10 de setiembre 2022], recuperado a partir de: [http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000\\_SGCALIDAD-2.pdf](http://bvs.minsa.gob.pe/local/dgsp/000_SGCALIDAD-2.pdf)
14. Vega. A. El rol esencial de la enfermería en la pandemia del COVID-19 y en los sistemas de salud agosto 2020; [citado 16 octubre 2022] disponible en: <http://www.usat.edu.pe/articulos/el-rol-esencial-de-la-enfermeria-en-la-pandemia-del-covid-19-y-en-los-sistemas-de-salud/>
15. Arrascue-Lino Irma Emperatriz, Podestá-Gavilano Luis E., Matzumura-Kasano Juan P., Gutiérrez-Crespo Hugo F., Ruiz-Arias Raúl A. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. Rev.
16. Neyra A. Habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras asistenciales en el hospital Alberto sabogal sologuren, callao – 2019 [tesis doctoral de internet]. Universidad del callao 2020 [citado el 20 de octubre del 2022] recuperado a partir de:

[file:///C:/Users/alexa/Downloads/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/alexa/Downloads/NEYRA%20ARANDA%20FCS%202020%20(1).pdf)

17. Vallejos T, Sánchez N, País D. habilidades gerenciales del profesional de enfermería que se encuentran registradas en evidencias científicas 2010-2020:  
<http://revistas2.unprg.edu.pe/ojs/index.php/RFE/article/view/451/207>
18. Galván J. Habilidades gerenciales y su relación con la gestión sanitaria de los servicios públicos de la red de salud José María Arguedas, Andahuaylas [ tesis maestría en internet]. [ Puga]: Universidad Cesar Vallejo 2018 [citado 18 de octubre del 2022]. recuperado a partir de:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galyan\\_bj.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37537/galyan_bj.pdf?sequence=1)
19. Hernández E. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. Rev. cubana Enfermer [Internet]. 2020 Dic [citado 2021 Dic 03]; 36(4): e3980. Recuperado en:  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086403192020000400018&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086403192020000400018&lng=es)
20. Ramírez C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital universitario Dr. ángel Larralde:  
<http://www.riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/8175/1/cramirez.pdf>
21. Vásquez S. liderazgo, presencia y discurso de las enfermeras en el sistema sanitario público Andaluz. Sevilla [tesis doctoral de internet]. [Gil]: Universidad de Sevilla 2017 [citado 17 de octubre 2022]. Recuperado a partir de:  
<https://es.scribd.com/document/409357129/TESIS-Soledad-Vazquez-Santiago-pdf>
22. Catherine. Que es la habilidad. 18 julio 2021pg 1. Disponible:  
<https://www.scribd.com/document/516344681/Que-Es-La-Habilidad>

23. Euroinnova international online education. Habilidades y competencias [ internet]. España [citado 10 de octubre 2022] recuperado a partir de: <https://www.euroinnova.edu.es/blog/habilidades-y-competencias>
24. Pacheco L. Habilidades gerenciales 14 de diciembre 2018 LinkedIn. [Citado 14 de octubre 2022]. Disponible en: <https://www.linkedin.com/pulse/habilidades-gerenciales-lesbia-pacheco>
25. Drucker P. The praxtice of management New York: Harper y Brow; 1954
26. Robbins S, Mary C. Comportamiento Organizational.10th ed. México: Prentice; 1999.
27. Organización Panamericana de Salud (OPS). Enfermería disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria>
28. Drucker P. The praxtice of management New York: Harper y Brow; 1954.
29. Escobar Castellanos, Blanche & Jara-Concha, Patricia. (2019). Filosofía de Patricia Benner, aplicación en la formación de enfermería- propuestas de estrategias de aprendizaje. Educación. 28. 10.18800/educacion.201901.009.
30. Necesidades motivación y valores disponible en: <https://www.um.es/docencia/pguardio/documentos/motivacion.pdf>
31. Guevara, G. & Campirán, A. (1999). Habilidades analíticas de pensamiento: nivel reflexivo de COL. En Campirán, A., Guevara, G. & Sánchez, L. (Comp.), Habilidades de Pensamiento Crítico y Creativo (p. 81), México disponible en: <https://www.uv.mx/personal/cavalerio/files/2014/01/HABILIDADES-ANALITICAS-DE-PENSAMIENTO.pdf>
32. Chiavenato, I. Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill. 2011.
33. Montagud N. psicología y mente. Competencias profesionales más

importantes ,25 de marzo del 2020 Barcelona (España). Disponible en:  
<https://psicologiaymente.com/organizaciones/competencias-profesionales-importantes>

34. GestioPolis.com Experto. (2002, enero 24). ¿Qué es una competencia laboral? Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/que-es-una-competencia-laboral/>
35. Núñez N, Díaz D. Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas. *Estud. Pedagóg.* 2017; 43(2): 237- 252. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>.
36. Ortegón E. importancia en la toma de decisiones de un gerente. *Síntesis Psicología.* 2017 [citado el 20 de agosto 2022]. Disponible en: <https://www.clubensayos.com/Psicolog%C3%ADa/Importancia-de-la-toma-de-decisiones-en-un/3811842.html>
37. Metodología de investigación Zorrilla y Torres disponible: <https://ceauniversidad.com/wp-content/uploads/2021/10/353.pdf>
38. Hernández R, Fernández C. y Baptista P. *Metodología de la investigación.* McGraw Hill Education. 6ta edición. 2014.
39. Pacheco T. La tesis doctoral en ciencias sociales y su relación con el quehacer científico. *Cinta moebio.* 2015; 52: 37-47. Disponible: <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-554X2015000100003>
40. Arrascue I. *Habilidades gerenciales y clima organizacional en el personal del hospital municipal Los Olivos.* Lima. Tesis para maestría. Universidad mayor de San Marcos 2019 [citado el 20 de junio del 2022]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/16942>
41. Moreno R. *Las habilidades gerenciales y el clima organizacional en el Hospital Nacional Hipólito Unanue El Agustino.* Escuela Posgrado Universidad Cesar Vallejo, 2017. Disponible: <https://hdl.handle.net/20500.12692/8864>

42. Lizama V. Incidencia de las Habilidades Gerenciales en la Organización Saludable del Puesto de Salud Coayllo – Cañete, 2020. Digital Publisher CEIT. 2021; 6(2), 74-94. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.467>
43. Castillo Castillo, D, & Castillo Y. Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 2022; 5(S1), 271-284.
44. Reyes C. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD–Callao, 2018. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28922>
45. Zamalloa T. Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte-2018. Tesis de Maestría. Universidad Andina Del Cusco. 2020. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12557/3578>
46. Glover M. Teoría de la motivación humana de Maslow. Psicología-online. Disponible: <https://www.psicologia-online.com/teoria-de-la-motivacion-humana-de-maslow-4284.html>
47. Benites F. Habilidades gerenciales y clima organizacional del personal los servicios médicos de un organismo público de Lima 2022. Tesis Pregrado. Universidad Cesar Vallejo 2022 [citado el 20 de octubre del 2022]. Disponible: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/94329>

## **ANEXOS**



## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Habilidades gerenciales	Define como las capacidades que permite gobernar con efectividad y eficiencia a todo el grupo de una institución para cumplir con todas las metas, por lo que si estas habilidades no se llegan a desarrollar no se podría considerar un buen jefe ni lograr los objetivos propuestos. Pacheco 2019.	Es un conjunto de preguntas que evalúa la percepción de las habilidades gerenciales de los profesionales de enfermería que trabajan en una institución de salud.  Escala: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Motivación y valores	Logros Responsabilidad Toma de decisiones Supervisión	5 ítems (1,2,3,4,5,)	Tipo Likert
			Habilidades analíticas	Identificación de problemas Evaluación de la información Aprender de las experiencias Percepción situacional	6 ítems (6, 7, 8, 9, 10, 11)	

			<b>Habilidades interpersonales</b>	<b>Selección</b> <b>Trabajo en equipo</b> <b>Comunicación</b> <b>Liderazgo</b> <b>influencia</b>	<b>10 ítems</b> <b>(12,13,14</b> <b>15,16,17,18,</b> <b>19, 20, 21)</b>	
			<b>Habilidades emocionales</b>	<b>Autoconfianza</b> <b>Tolerancia</b> <b>Asumir riesgos</b> <b>Resolución de conflictos</b>	<b>6 ítems</b> <b>(22, 23, 24,</b> <b>25, 26, 27)</b>	

## ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título “Habilidades Gerenciales desde la percepción de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022

Problemas	Objetivos	Variables			
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022?</p> <p><b>Problema específico:</b> ¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión motivaciones y valores en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión motivaciones y valores en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022.</p>	Variable: Habilidades gerenciales			
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
		<p><b>Motivación y valores</b></p>	<p><b>Logros Responsabilidad</b> <b>Toma de decisiones</b> <b>Supervisión</b></p>	<p><b>5 ítems</b> <b>(1,2,3,4,5)</b></p>	<p><b>Tipo Likert</b></p>
<p><b>Habilidades analíticas</b></p>	<p><b>Identificación de problemas</b> <b>Evaluación de la información</b> <b>Aprender de las experiencias.</b> <b>Percepción situacional</b></p>	<p><b>6 ítems</b> <b>(6,7,8,9,10,11)</b></p>			

<p>¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en su dimensión, habilidades analíticas en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022?</p>	<p>Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades analíticas en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022.</p>	<p><b>Habilidades interpersonales</b></p>	<p><b>Selección</b></p> <p><b>Trabajo en equipo</b></p> <p><b>Comunicación Liderazgo</b></p> <p><b>Influencia</b></p>	<p><b>10 ítems</b></p> <p><b>(10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21)</b></p>	
<p>¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades interpersonales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022?</p>	<p>Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades interpersonales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022.</p>		<p><b>Habilidades emocionales</b></p>	<p><b>Autoconfianza Tolerancia</b></p> <p><b>Asumir riesgos</b></p> <p><b>Resolución de conflictos</b></p>	
<p>¿Cuál es la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales en su dimensión habilidades emocionales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022?</p>	<p>Identificar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales desde la dimensión habilidades emocionales en el hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia Callao-Perú 2022.</p>				

### **ANEXO 3: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN**

Estimado ....., los siguientes cuestionarios son anónimos y tiene por objetivo recolectar información sobre Habilidades Gerenciales por lo que solicitamos su colaboración contestando con veracidad.

#### **I. DATOS GENERALES**

1. **Edad:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_\_

2. **Sexo:** Masculino ( ) Femenino ( )

#### **3. Condición Laboral**

Funcionario ( )      Contrato indeterminado ( )      CAS ( )      Locatario ( )

4. **Servicio o área en el que labora actualmente:**

5. **Tiempo de servicio:**

## INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE HABILIDADES GERENCIALES

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación, tiene como objetivo obtener su opinión sobre las HABILIDADES GERENCIALES de su jefe. La información será utilizada con fines de investigación y tratada en forma absolutamente confidencial, siendo indispensable que conteste la totalidad de los ítems con total sinceridad.

**INTRUCCIONES:** Por favor, leer detenidamente cada una de las actividades marcando con una X sola una de las alternativas propuestas a las siguientes afirmaciones, usando la siguiente escala de evaluación:

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

Nº	Ítems	Escala de valoración				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: MOTIVACIONES Y VALORES</b>						
1	Deseo de obtener logros en su trabajo.					
2	Deseo de funcionar como jefe/directivo, libre de preocupación de tipo funcional o técnico.					
3	Deseo de un alto nivel de responsabilidad.					
4	Disposición a asumir riesgos al momento de tomar decisiones Dificiles.					
5	Deseo de inspeccionar y supervisar las actividades de sus Subordinados.					
<b>DIMENSIÓN 2: HABILIDADES ANALÍTICAS</b>						
6	Identificar problemas en situaciones complejas y ambiguas.					
7	Darse cuenta rápidamente de la información que se necesita para resolver un problema en particular y cómo obtenerla.					
8	Evaluar la validez de la información que no ha sido recopilada por él.					
9	Aprender rápidamente a partir de la experiencia.					
10	Encontrar e implementar diferentes soluciones para diferentes Problemas.					

11	Percibir una situación desde diferentes perspectivas.					
<b>DIMENSIÓN 3: HABILIDADES INTERPERSONALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12	Seleccionar subordinados claves efectivos.					
13	Influir en personas sobre las que no tiene un control directo.					
14	Desarrollar un trabajo de colaboración y de trabajo en equipo Entre sus subordinados.					
15	Comunicar sus pensamientos e ideas en forma clara y Persuasiva.					
16	Desarrollar un clima de crecimiento y desarrollo entre sus Subordinados.					
17	Diagnosticar situaciones interpersonales o de grupo Complejas.					
18	Expresar sus sentimientos en forma clara.					
19	Establecer procesos de coordinación intergrupales e Interfuncionales.					
20	Desarrollar relaciones abiertas y de confianza con sus Subordinados.					
21	Escuchar a otras personas en forma comprensiva.					
<b>DIMENSIÓN 4: HABILIDADES EMOCIONALES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
22	Capacidad de tomar sus propias decisiones v/s dependencia en las opiniones de otras personas.					
23	Tolerancia respecto de la ambigüedad.					
24	Seguir un curso de acción, aunque le haga sentir incómodo.					
25	Asumir riesgos y tomar decisiones, aunque pueda acarrear fuertes consecuencias negativas.					
26	Enfrentar y resolver situaciones de conflicto (v/s el evitarlas o reprimirlas).					
27	Tomar decisiones con información incompleta frente a un entorno cambiante					

## ANEXO 4: VALIDACIÓN DE JUECES DE EXPERTOS

Ítems	Juez1	Juez2	Juez3	Juez4	Juez5	N° 1	p valor
1	1	1	1	1	1	5	0.03125
2	0	1	0	1	0	2	0.3125
3	1	1	1	1	1	5	0.03125
4	1	1	1	1	1	5	0.03125
5	1	1	1	1	1	5	0.03125
6	1	1	1	1	1	5	0.03125
7	1	1	1	1	1	5	0.03125
8	1	1	1	1	1	5	0.03125
9	1	1	1	1	1	5	0.03125
10	1	1	1	1	1	5	0.03125
11	1	1	1	1	1	5	0.03125
12	1	1	1	1	1	5	0.03125
13	1	1	1	1	1	5	0.03125
14	1	1	1	1	1	5	0.03125
15	1	1	1	1	1	5	0.03125
16	1	1	1	1	1	5	0.03125
17	1	1	1	1	1	5	0.03125
18	1	1	1	1	1	5	0.03125
19	1	1	1	1	1	5	0.03125
20	1	1	1	1	1	5	0.03125
21	1	1	1	1	1	5	0.03125
22	1	1	1	1	1	5	0.03125
23	1	1	1	1	1	5	0.03125
24	1	1	1	1	1	5	0.03125
25	1	1	1	1	1	5	0.03125
26	1	1	1	1	1	5	0.03125
27	1	1	1	1	1	5	0.03125

Tenemos un total de 135 respuestas (27 ítems por 5 jueces) de las cuales 132 son 1 y 3 son 0 aplicamos la formula  $b = \frac{Ta}{Ta+Td}$  donde:

B= grado de concordancia entre jueces

"ta" = n° total de acuerdos 132 "td" n° total de desacuerdos 3

$$b = \frac{Ta}{Ta+Td} = \frac{132}{132+3} = \frac{132}{135} = 0.97$$

El resultado es que el 97% de las respuestas de los jueces concuerdan.



## ANEXO 5: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,899	27

## **ANEXO 6: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado encuestado(a):

Somos Adela Quispealaya Cardenas y Yuli Quispe Román, estudiantes de la carrera profesional de enfermería de la universidad Cesar Vallejo venimos realizando una investigación que lleva por título “Habilidades Gerenciales desde la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia, Callao - Perú, 2022”. Con el objetivo de Determinar la percepción de los profesionales de enfermería sobre las habilidades gerenciales del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia.

Declaro en forma libre y voluntaria, con plena capacidad para ejercer mis derechos que he sido informado (a) de la investigación, mi forma de la participación y la confidencialidad de mis datos personales. Por lo expuesto consiento y autorizo la aplicación del cuestionario.

.....

**Firma**

## ANEXO 7: BASE DE DATOS

ADELA YULI (1).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P27	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
28	Habilidad_g...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
29	Motivacione...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
30	Habilidades...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
31	Habilidades...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
32	Habilidades...	Numérico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
33	Habilidad_...	Numérico	5	0		{1, INADEC...	Ninguna	20	Derecha	Ordinal	Entrada
34	Motivacione...	Numérico	5	0		{1, INADEC...	Ninguna	25	Derecha	Ordinal	Entrada
35	Habilidades...	Numérico	5	0		{1, INADEC...	Ninguna	26	Derecha	Ordinal	Entrada
36	Habilidades...	Numérico	5	0		{1, INADEC...	Ninguna	30	Derecha	Ordinal	Entrada
37	Habilidades...	Numérico	5	0		{1, INADEC...	Ninguna	26	Derecha	Ordinal	Entrada

## ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DEL HOSPITAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CARRIÓN  
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

**CARGO**

**MEMORANDUM N° 061-2022-HNDAC-OADI/CEI**

**A :** Dr. Juan A. HIYAGON IDAN  
Jefe de la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

**ASUNTO :** APROBACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**REFERENCIA :** CARTA N° 154-2022-EP/ENF.UCV-LIMA - Reg. HR-015142

**FECHA :** Callao, 16 de diciembre de 2022

A través del presente me dirijo a usted saludándole cordialmente y en relación al asunto, presentarle a las investigadoras ADELA QUISPALAYA CARDENAS y YULI PATRICIA QUISPE ROMAN como representantes principales del Proyecto de Investigación denominado "HABILIDADES GERENCIALES DESDE LA PERCEPCION DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERIA DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION EN EL SERVICIO DE EMERGENCIA, CALLAO - PERU 2022", no encontrando objeciones en la Investigación, cumpliendo con toda la información adecuada y detallada para su aprobación tal como lo solicitan.

En virtud de ello la versión aprobada se encuentra en nuestros registros del CEI adscrito a la Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación, el cual se ejecutará y estará bajo la responsabilidad del autor. Sobre las bases expuestas se resuelve la **APROBACION EXPEDITA** del proyecto en mención; lo cual hago de su conocimiento para los fines pertinentes.

Sin otro en particular, quedo de Usted.

Atentamente,

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN  
Dr. CESAR ANTONIO BOMELA BALSÉ  
Presidente  
Comité Institucional de Evidencia e Investigación  
C. R. P. 17193

GOBIERNO REGIONAL DEL CALLAO  
Hospital Nacional "Daniel Alcides Carrión"  
OFICINA DE APOYO A LA DOCENCIA E INVESTIGACIÓN  
19 DIC 2022  
RECEPCION  
HORA: \_\_\_\_\_ FOLIOS: \_\_\_\_\_  
FIRMA: \_\_\_\_\_

Exp. N° 015142  
CABA/maz  
Cc: Archivo

"Establecimiento de Salud Amigo de la Madre, la Niña y el Niño"  
Av. Guardia Chalaca N° 2176 - Callao 02 - Lima - Perú / Teléfono: 014-7474 Anexos 3303 - 3312  
Email: [cei.hndac@gmail.com](mailto:cei.hndac@gmail.com) / [oadi@hndac.org.pe](mailto:oadi@hndac.org.pe)



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

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

Yo, RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades Gerenciales desde la percepción de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el servicio de Emergencia , Callao - Perú", cuyos autores son QUISPEALAYA CARDENAS ADELA ANGELICA, QUISPE ROMAN YULY PATRICIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, 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, 18 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
RODRIGUEZ ROJAS BLANCA LUCIA <b>DNI:</b> 07970633 <b>ORCID:</b> 0000-0003-2580-6054	Firmado electrónicamente por: BRODRIGUEZRO el 20-12-2022 11:46:10

Código documento Trilce: TRI - 0493948