



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

Habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Espinoza Rimas, Dorcas Ruth (orcid.org/0009-0002-1446-3666)

ASESORES:

Mg. Moron Valenzuela, Julia Cecilia (orcid.org/0000-0002-1977-3383)

Dra. Melean Romero, Rosana Alejandra (orcid.org/0000-0001-8779-738X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2024

Dedicatoria

A mi padre Espiritu (QEPD) por ser mi ángel y un gran ejemplo, mi madre por su apoyo incondicional, a José mi hermano por creer en mí y estar siempre conmigo; a toda mi hermosa familia por darme mucho amor.

Agradecimiento

Al Señor Jesús por ser mi consejero y fuerza siempre. A mi docente por tener la paciencia y la sabiduría para guiarnos en todo el proceso de la tesis.



Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MORON VALENZUELA JULIA CECILIA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital III-1, Lima 2023", cuyo autor es ESPINOZA RIMAS DORCAS RUTH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 09 de Enero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MORON VALENZUELA JULIA CECILIA DNI: 21562085 ORCID: 0000-0002-1977-3383	Firmado electrónicamente por: JCMORONM el 16- 01-2024 08:29:52

Código documento Trilce: TRI - 0729178



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA RIMAS DORCAS RUTH estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital III-1, 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ESPINOZA RIMAS DORCAS RUTH DNI: 40965118 ORCID: 0009-0002-1446-3666	Firmado electrónicamente por: DESPINOZARI el 15- 01-2024 11:48:14

Código documento Trilce: INV - 1484738

Índice de Contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	11
3.1. Tipo y diseño de la investigación	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	13
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	44

Índice de Tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Distribución de frecuencias para la variable habilidades gerenciales y sus dimensiones</i>	18
Tabla 2. <i>Distribución de frecuencias para la variable desempeño laboral y sus dimensiones</i>	19
Tabla 3. <i>Tabla cruzada entre las variables habilidades gerenciales en el desempeño laboral</i>	20
Tabla 4. <i>Tabla cruzada entre la variable habilidades gerenciales en la dimensión desempeño de tareas de la variable desempeño laboral</i>	20
Tabla 5. <i>Tabla cruzada entre la variable habilidades gerenciales en la dimensión desempeño contextual de la variable desempeño laboral</i>	20
Tabla 6. <i>Tabla cruzada entre la variable habilidades gerenciales en la Dimensión desempeño adaptativo de la variable desempeño laboral</i>	21
Tabla 7. <i>Correlación de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral</i>	21
Tabla 8. <i>Tabla de resumen de modelo</i>	22
Tabla 9. <i>Correlación de las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas</i>	23
Tabla 10. <i>Tabla de resumen de modelo</i>	23
Tabla 11. <i>Correlación de habilidades gerenciales en el desempeño contextual</i>	24
Tabla 12. <i>Tabla de resumen de modelo</i>	24
Tabla 13. <i>Correlación de habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo</i>	25
Tabla 14. <i>Tabla de resumen de modelo</i>	26

Índice de Figuras

	Pág.
Figura 1. <i>Diseño de esquema correlacional</i>	11

Resumen

En la presente investigación el objetivo general fue determinar las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital III-1 de Lima. La metodología fue tipo aplicada, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional causal. La población fue de 230, por fórmula finita la muestra es 145 y el muestreo fue el probabilístico. Se utilizó dos encuestas para ambas variables donde se validó por 3 expertos y la confiabilidad se determinó por alfa de Cronbach cuyos resultados para habilidades gerenciales fue 0,873 y desempeño laboral fue 0,925 altamente confiable. Se utilizó para el proceso de datos el programa de Excel y el SPSSv26. Cuyos resultados fueron en las habilidades gerenciales el 86.21% indica que es adecuado y un 13,79% regular y en relación al desempeño laboral el 95.86% indica ser eficiente y seguido de 4.14% regular. Para la prueba de correlación se determinó por el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.829 obteniendo una correlación positiva fuerte. Se concluye que las habilidades gerenciales en el desempeño laboral de las profesionales de enfermería, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general formulada.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, desempeño laboral, profesionales de enfermería.

Abstract

In the present research, the general objective was to determine the management skills in the work performance of nursing professionals in a III-1 Hospital in Lima. The methodology was applied type, quantitative approach, non-experimental design, causal correlational level.. The population was 230, by finite formula the sample is 145 and the sample was probabilistic. Two surveys were used for both variables where it was validated by 3 experts and the reliability was determined by Cronbach's alpha whose results for management skills were 0.873 and work performance was 0.925, highly reliable. The Excel program and SPSSv26 were used for data processing. Whose results were in management skills, 86.21% indicate that it is adequate and 13.79% regular, and in relation to job performance, 95.86% indicate that it is efficient and followed by 4.14% regular. For the correlation test, it was determined by the Spearman correlation coefficient, which was 0.829, obtaining a strong positive correlation. It is concluded that managerial skills in the work performance of nursing professionals, the null hypothesis is rejected and the general hypothesis formulated is accepted.

Keywords: Management skills, job performance, nursing professionals.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el sector de salud está experimentando cambios frecuentes, uno de ellos es gestión que es una disciplina que se centra en los niveles de dirección y administración en los gestores, en estos momentos evidenciado con reproches por los usuarios, con insatisfacción y percepción de escasez de los recursos, siendo fundamental satisfacer las necesidades y mejorar los servicios ofrecidos garantizando una adecuada atención, mediante la implementación adecuada de los recursos humanos, con la misión que los profesionales brinden un desempeño laboral (DL) óptimo, para ello es necesario gerenciar con propuestas innovadoras e ideas importantes traducidas en acción (Case Western Reserve University, 2021). Asimismo, en el 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS), reconoce a las enfermeras que hacen un trabajo muy importante en la atención de los usuarios en el sector sanitario, representa el 50% pero su preocupación es aumentar presupuesto en capacitación para gestoras ya que en la pandemia de covid19, se evidenció un déficit de personal de enfermería generando ausentismo, estrés, ansiedad y desánimo, por eso recomienda establecer programas de liderazgo para formar en teoría y práctica en habilidades gerenciales (HG) y liderazgo (OMS, 2020).

También Cepal (2022) en Centro América, en la pandemia se demostró insatisfacción en el sistema de salud, incrementando la brecha de personal, ocasionando también daño físico y mental en lo cual se evidenció renuncias, ausentismo, problemas de estrés laboral y familiares, provocando un quehacer diario inadecuado, recalcando que es necesario la formación de profesionales capacitados para empezar a formar líderes para gestión.

En Perú, el Ministerio de Salud (2020) desde la pandemia tiene grandes desafíos, buscando la descentralización y la universalización de la salud requiere nuevos horizontes, incluyendo las habilidades, destrezas y estudios de los trabajadores de la salud, es necesario saber realizar gestión y así fortalecer los servicios de salud, dependiendo de eso puede o no afectar el DL, enfermería cumple en gestión una función importante, por ser el profesional que se encuentra en el cuidado directo del paciente.

El problema crece porque enfermería señala que existe un inadecuado manejo de gestión evidenciando en la ausencia de compromiso en un 64%, por la ausencia de recursos e inadecuado entorno laboral; disminuyendo las habilidades gerenciales agravando la problemática, en las instituciones públicas locales encaran dos grandes problemas, en primer lugar el grado deficiente de DL, en segundo lugar la debilidad en sus HG, que son razones que generen insatisfacción en el usuario, personal y la falta de liderazgo para lograr vencer estas dificultades (Jara, 2021).

En Cusco, en la Red de Chumbivilcas de los trabajadores es la preocupación en cuanto al desempeño laboral, menciona que un 42.2% su desempeño es adecuado, seguido por un 37,8% moderado y un 20,0% inadecuado, concluyendo que las HG son de impacto para el DL de los trabajadores (Rendón, 2021).

En cuanto a las HG afectan de manera negativa en el DL, del personal de salud, por la baja productividad del profesional, insatisfacción del usuario. Realizando las recomendaciones para fortalecer la atención de salud, mejorar el liderazgo que genera DL inadecuado (Zamalloa, 2019).

Ante todo lo expuesto, el problema general será: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023? Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: a. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023?, b. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023?, c. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023?

Asimismo, la justificación teórica basada en conocimientos de HG y el desenvolvimiento laboral, en relación a las habilidades gerenciales, la teoría del desarrollo de Fred Fiedler sobre la contingencia, menciona la gerencia trabaja de acuerdo con la oportunidad, priorizando la complejidad y liderazgo de los administradores de la institución y teoría del desempeño laboral es la teoría de Bartram, que perfilan competencias que están estrechamente relacionadas con las habilidades, capacidades del empleado para realizar de manera correcta y efectiva las actividades diarias, a fin mejorar y prevenir fallas institucionales. En cuanto a la

justificación metodológica de la investigación, proporciona herramientas adaptadas en cuanto al cuestionario, se organizó etapas de las cuales se realizó la validación y medición de confiabilidad para ambas variables a fin de llegar a la meta del trabajo cuyos resultados tendrán impacto positivo y contribuirá estrategias para el estudio. La justificación práctica radica en los beneficios que puede aportar el personal de enfermería para los pacientes e institución, la mejora en la atención, identificar áreas de organización del trabajo, buscar estrategias para un trabajo eficaz, generando satisfacción en el paciente, incremento de la producción en su desempeño y mejorar la reputación de un hospital es una parte importante de la investigación valiosa y relacionada con la salud. La justificación social de este estudio es útil para la atención de los usuarios en un hospital especializado, porque cumplirán con los requisitos de calidad, calidez y atención oportuna.

Por lo tanto, el objetivo general es: determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. También cuenta con objetivos específicos: a. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. b. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023, c. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023.

También se plantea la hipótesis general: Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. Así mismo tenemos las hipótesis específicas: a. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. b. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. c. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023.

II.- MARCO TEÓRICO

Este capítulo describe estudios internacionales:

Penagos et al. (2023), tiene por finalidad conocer el efecto de la HG en los resultados del DL y su efecto en la promoción de las ventajas competitivas de las PYMES. El estudio que se utilizó es de enfoque cuantitativo, utilizando dos cuestionarios. Se administró una muestra de 273 empresas comerciales, industrias manufactureras y de servicios en Colombia. El estudio incluyó dos variables principales: HG y actividad organizacional. Los resultados determinan una correlación significativa entre HG y el desempeño organizacional de las PYMES en el departamento de Caquetá.

También encontramos a Castillo y Castillo (2022), el propósito del estudio es conocer las habilidades de liderazgo y DL del personal docente universitario. En cuanto al método del estudio es básica, cuantitativo, y transversal. Se utilizó cuestionarios para compilar los datos. La muestra fue probabilístico de 374 estudiantes. Los resultados revelaron que la dimensión de las habilidades de liderazgo es buena con un 78,34% en términos de habilidades personales, la proporción de buenas habilidades de comunicación es del 81,55% y la proporción de buenas habilidades de equipo es del 74,83%. De la segunda variable a nivel de dimensión eficiencia 87.97%, ambiente de trabajo 55.61% y eficiencia suficiente (88.50%). Por lo tanto, concluyó que las habilidades de liderazgo tienen una correlación positiva y alta con el DL.

Asimismo, Patel (2021), en su trabajo cuya finalidad es realizar investigaciones e información sobre las habilidades de liderazgo, habilidades personales y habilidades de comunicación relacionadas con el DL de los empleados de la salud. El estudio se realizó a través de la búsqueda sistemática, con 1418 muestras que concluyeron que el liderazgo, las habilidades interpersonales y de comunicación son importantes en el DL de los trabajadores, incluso ayuda a gestionar las emociones en el ambiente laboral determinando un impacto positivo, influyendo que se mejore la calidad de atención y así poder prevenir negligencias en el paciente.

Por su parte, Hidalgo (2021), cuyo propósito general es conocer la relación entre la gestión y el DL. En cuanto a la metodología es básica, no experimental, cuantitativa, correlacional y transversal. Aplicó dos cuestionarios en la recolección de datos. La población fue de 84 profesionales de enfermería. Los resultados demostraron que el liderazgo se relaciona significativamente en el DL de forma positiva y el valor $R^2 = 44$ del personal de enfermería es $Rho = 0,662$, $p = 0,000$. Al final del estudio se concluyó que cada variable del hospital tiene una relación significativa y positiva.

Respecto a Elmohmady et al. (2020), el objetivo es evaluar las habilidades no técnicas de las licenciadas de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Egipto, el método utilizado fue correlacional descriptivo, su muestra fue de 200 enfermeras asistenciales. Las herramientas para evaluar la variable DL fue una lista de verificación de procesos y una escala Likert, el cuestionario desarrollado por el investigador. Según los resultados del estudio, demostraron que los enfermeros están satisfechos con el desempeño de las habilidades no técnicas, por lo tanto, muestra una relación positiva entre las habilidades no técnicas y la DL de enfermería en el área de cuidados críticos.

También se tiene en cuenta los antecedentes nacionales:

Chacón (2023), el objetivo es identificar la relación entre las HG y DL en un nosocomio de salud, el método es básica, cuantitativa, no experimental transaccional de correlación simple y descriptiva, cuya población es 80 trabajadores de la institución, se utilizaron dos cuestionarios, cuya confiabilidad es de 0.806 y 0.815 altamente confiable, para procesamiento de datos usó el programa Excel y SPSS v.25 para el soporte estadístico. Los resultados fueron que el 95 por ciento de los empleados tienen HG a un nivel razonable, y el 5% de los empleados tienen HG y DL deficiente. Concluyendo la existencia de una relación perfecta entre ambas variables, por lo cual contribuye al logro de las metas institucionales.

Nieto (2023), tiene su trabajo como propósito conocer la relación entre las HG y DL del profesional administrativo de Red Salud Cangallo Ayacucho, la metodología usada es básica, cuantitativa, correlacional, transversal no experimental, debido a que el tamaño de la muestra es de 91 administrativos, se optó por la encuesta, con dos cuestionarios para la recolección de datos, cuyo

resultado del alfa de Cronbach fue para las HG es de 0,801 y para DL de 0,959 muy confiables. Los resultados revelaron que las variables de HG con un 58.2% indica que es alta, el 35.2% regular y el 6.6% es bajo y la variable DL el 72.5% indica que es regular seguida del 23.1% buena y el 4.4% efectiva. Concluye que las HG están relacionadas significativamente con el DL de la Unidad Administrativa de Red Salud Centro Ayacucho.

Grandez, Aguirre, Rivera (2022), la finalidad del trabajo es determinar la asociación de las HG en el DL en el departamento regional de salud de Huánuco; Su metodología es cuantitativa, transversal, descriptiva, correlacional. El estudio recopiló datos de una muestra de 165 empleados y utilizó dos cuestionarios validados por expertos con alta confiabilidad de 0,937. Para el análisis estadístico se utilizó SPSS v25. El resultado mostro las HG con un 30,9% no se observan en el trabajador y se observó un coeficiente de correlación positivo entre ambas variables, el cual fue mayor a 0,5 con una correlación de $r = 776$, concluye que existe una relación entre HG y DL de manera adecuada.

Ríos, (2022), el objetivo es conocer la influencia de las HG en el DL de los empleados de la Microred Ocobamba, Apurímac, la metodología es cuantitativa, descriptiva, enfoque correlacional, cuya muestra es 89 empleados de salud. El instrumento utilizado fue el cuestionario, con una confiabilidad de 0.903 para HG y un 0.767 para DL, lo que indica alta confiabilidad. Los resultados en cuanto a la variable de habilidades sociales es regular con un 65.2% y alta de 34.8%, eficiencia laboral regular es 71.9% y alta con un 28.1%, lo cual concluye que la relación entre HG y DL es directa y positiva en los profesionales de la Microred Ocobamba.

Pucuhuayla (2021), el propósito es determinar la relación entre HG y el DL de los licenciados de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale, el estudio fue tipo correlacional, el método deductivo, aplicado a 80 profesionales de enfermería del área de hospitalización, aplicando dos cuestionarios cuya confiabilidad de ambas variables es altamente confiables para HG es de 0.837 y DL de 0.976. Los resultados obtenidos con un 54% es bueno para las HG, y para DL con un 53% bueno, concluyendo que ambas variables tienen una relación significativa, con un resultado de Rho Spearman de 0.821, la cual es positiva y fuerte.

Respecto a la variable independiente de habilidades conceptuales, tiene por concepto que es un conjunto de actividades y conocimientos que realiza un individuo con talento de liderazgo, en la búsqueda de gerentes exitosos que le permitan alcanzar metas personales e institucionales (García, 2020). También otra definición de HG es un conjunto de actividades que realiza para lograr objetivos que dependen de enseñar, practicar, distribuir habilidades, diferenciándose de las prácticas institucionales en el selección de recursos humanos, funciones cognitivas a fin de para lograr sus objetivos instituciones (Lozano, 2017).

La teoría de Henry Fayol en cuanto a las HG, es estructuralista, orientada a la organización, planificación, visión y diseño del programa a implementar, mejorar la construcción de estructuras institucionales, también orientar al equipo para el alcance de metas, objetivos, teniendo en cuenta de coordinar, liderar, controlar de acuerdo con las funciones y normas establecidos, con la finalidad de que la organización trabaja con las metas claras y los principios éticos para una a organización adecuada. (Pérez, 2020).

Otra teoría a para la primera variable es de Fred Fiedler de contingencia, refiere que el liderazgo actúa de acuerdo a la situación de contingencia que se presente, priorizando de acuerdo a la complejidad y el liderazgo de los gestores en la institución. Un administrador es responsable de la prevención, resolución de problemas o situaciones complejas que suelen ocurrir en cada proceso de las instituciones, se basa esta teoría en los principios situacionales de la institución, adaptándose a los cambios frecuentes dentro y fuera de la institución. (Pacheco, 2019).

Referente a las dimensiones de las HG consigna tres de las cuales la primera son las habilidades técnicas (HT), una de las autoras es Berta Madrigal (2017), manifiesta que es la capacidad de trabajar con la gerencia en una asignación o tarea, se caracteriza por tener una formación excelente y un bagaje de conocimientos. También son los saberes que permite realizar determinadas actividades y procedimientos en el trabajo en un campo especializado, realizados por personas que se encuentran en un nivel funcional competente (Zavala, 2020).

Por otro lado, la segunda dimensión son las habilidades humanas (HH), se define como el comportamiento de las personas basándose en la motivación y

el liderazgo efectivo para alcanzar objetivos importantes, como la gestión emocional, dirección, control, delegación, estilos de liderazgo, manejo del estrés, cambio de actitud positivo, introducción al supervisor, gestión estratégica, gestión del tiempo, habilidades de pensamiento y de negociación. También Jáuregui (2021), considera que los cambios frecuentes en el ambiente laboral, rotación de personal, comunicación asertiva y los problemas resueltos, deben relacionarse con una atención adecuada para los usuarios, evitando insatisfacción y un ambiente laboral adecuado y en armonía.

La tercera dimensión son las habilidades conceptuales (HC), de la variable HG, menciona que el líder debe contar con una capacidad, conocimiento, destreza para velar por los intereses de la institución, teniendo muy claro la misión y visión interconectados, con el fin de poder evaluar los procesos intra o extra institucionales que pueden afectar de forma positiva y/o negativa a la institución, también refiere que el líder necesita pensar creativamente, comprender y analizar ideas (Madrigal, 2017).

Es importante que los gestores deben saber fortalecer, mejorar y resolver conflictos de manera imparcial en la alta dirección incluyendo el análisis, la previsión, planificación estratégica, organización y conocimiento organizacional (Ferrer, 2021).

Para la variable dependiente de desempeño laboral, según Chiavenato (2017), menciona que es el comportamiento del trabajador para lograr los objetivos establecidos al tomar acciones para hacer su trabajo. También es un comportamiento valorado y medible de los recursos humanos para lograr objetivos en las instituciones, el DL efectivo es importante para el éxito de las organizaciones de salud, teniendo en cuenta la constante evaluación del personal en todas sus funciones, por lo cual la organización menciona que la evaluación del DL está relacionada con el costo-beneficio, a fin de hacer efectivo las mejoras en cuanto a procesos, procedimientos para perfeccionar el DL y responsabilidad, el cual se implementará de acuerdo a su personal y procedimientos para conseguir la productividad, con el fin de reducir las situaciones adversas y el requerimiento de las instituciones.

Objetivos para la evaluación del DL, es responsable de la implementación y coordinación, quien define la cual debe tener en cuenta que la evaluación no puede limitarse a una valoración superficial y unilateral sobre el comportamiento operativo del trabajador; la necesidad de aterrizar profundizar, encontrar razones y crear perspectivas comunes de acuerdo. Los principales objetivos son:

- Permitir las condiciones para medir el potencial humano.
- Determinar su pleno aprovechamiento.
- Permitir considerar la importancia de los recursos humanos.

La ventaja competitiva de una institución puede aumentar la productividad. Proporcionar a los trabajadores oportunidades de crecimiento y oportunidades de participación para lograr los objetivos institucionales (Quintana, 2019).

La teoría de Bartram sustenta la segunda variable de DL, mencionan que son aquellas competencias que están estrechamente relacionadas con las habilidades, destrezas y capacidades del empleado, con el fin de tener la realización de las actividades diarias de forma correcta, eficiente y oportuna. Los ocho factores que considera el autor son: implicación, comunicación, análisis, creación, adaptación, organización, gestionar y finalmente implementación. (Urupeque, 2017).

Asimismo, el modelo en la teoría del desempeño, según Campbell mencionó ocho aspectos; de los cuales los empleados desarrollan habilidades realizando tareas específicas y funcionales: número de tareas, capacidad para realizar tareas no especificadas. Se refiere a tareas que no forman parte del puesto de trabajo pero que están relacionadas con él. Los empleados deben hacer esto de forma oral y por escrito. Debe convertirse en un socio colaborativo para que pueda funcionar en cualquier entorno. Trabaja, habla o escribe para una audiencia, sin importar cuán grande o pequeña (Campbell et al., 1993). Disciplina desarrollada en el proceso de gestión de conflictos, control. También contamos con trabajo en equipo, apoyo y trabajo contra la negatividad. Cooperación entre colegas y otras posiciones, DL (Bautista et al., 2020).

En cuanto a la segunda variable tiene tres dimensiones, en cuanto a la primera dimensión desempeño de tareas (DT), es la disputa de los trabajadores en

el cual van realizando tareas, con responsabilidades que van contribuyendo al núcleo técnico de la institución manifestado en su manual de organización de funciones (Nieto, 2023).

Para la segunda dimensión es desempeño contextual (DC), refiere que es el comportamiento individual que surge espontáneamente y va más allá a la tarea, considerándola muy importante viendo del punto de vista del logro, objetivos y resultados deseados en la institución, asimismo trata de la efectividad de la institución, teniendo en cuenta el enfoque individual del empleado, cuyas características que posee es la actitud optimista, social, solidaridad, empatía con los otros empleados trabajando en equipo (Lopez,2023).

También la tercera dimensión, el desempeño adaptativo (DA), manifiesta que es la eficiencia de saber sobrellevar las situaciones de cambio y manejo de conflictos, para tal caso las habilidades, conocimientos, destreza aprendidos en la capacitación deben adaptarse en el desempeño de sus actividades efectiva en cada situación desde la más básica a lo más complejo solucionando y conciliando de manera correcta y asertiva (Vicente, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El estudio fue de tipo aplicada, porque permite la aplicación de los problemas de la sociedad. Para ello se apoya en la enseñanza y la investigación básica, para la toma la información necesaria. (Rus Arias, E. 2020).

El diseño que se utilizó es el estudio no experimental, centrado en la recopilación y análisis de datos, sin manipulación intencional de variables, el investigador observa y registra las variables en su estado natural, de hechos, intervenciones o cambios controlados (Álvarez, 2020).

También fue de enfoque cuantitativo, porque se centrará en recopilar datos utilizando técnicas de medición y análisis apropiados al problema de investigación (Álvarez, 2020).

En cuanto al nivel fue correlacional causal, porque mostrara el nivel es de correlación y análisis de ambas variables en el presente estudio, porque estará basado en los estándares definitorios o relaciones causales de la investigación. (Hernandez-Sampieri y Mendoza, 2018).

Esta investigación utilizó el método deductivo de hipótesis, es decir traducir de una parte importante de la investigación proviene de una cuidadosa medición y cuantificación, proceso, análisis e interpretación de datos de la muestra obtenida (Sánchez, 2019).

El diagrama de investigación es a nivel explicativo, es la siguiente:

Figura 1.



Nota: Elaboración propia

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Habilidades gerenciales

Definición conceptual.- las HG son un conjunto de actividades y conocimientos que realiza un individuo con talento de liderazgo en la búsqueda de gerentes exitosos que le permitan alcanzar metas personales e institucionales (García, 2020) (Anexo 2).

Definición Operacional.- son las actividades específicas que ayudan a medir la variable HG, tenemos la encuesta a los profesionales de enfermería, con un cuestionario de 20 preguntas, de los cuales tiene tres dimensiones que son: HT (6 ítems), habilidades humanas(4 ítems) y HC(10 ítems), según el resultado de baremos : Adecuado(76-100) , Regular(48-75) e inadecuado(20-47) (Anexo 2).

Indicadores.- en cuanto a su primera dimensión de HC cuenta con los siguientes indicadores: desarrolla planes y programas, analiza estructura, establece normas y funcionamiento, administra los recursos y orienta al personal. Asimismo en la segunda dimensión de habilidades humanas tiene los indicadores: desarrollo de actividades, buena relación interpersonal, coopera con personal, facilita información, relaciones de liderazgo y participación de todos. Por ultimo en las HT manifiesta los siguientes indicadores: demuestra interés, orienta actividades, promueve participación, propone acciones, demuestra capacidad respuesta y cumple metas y utiliza herramientas

Escala de medición.- se utilizó la medición ordinal, tipo Likert cuenta con la puntuación del 1 al 5 se detalla de mayor a menor como siempre es igual a 5, casi siempre igual a 4, a veces igual a 3, casi nunca igual a 2 y por ultimo nunca igual a 1.

Variable 2: Desempeño Laboral

Definición conceptual.- refiere Chiavenato (2017), es el comportamiento de la persona, para lograr los objetivos establecidos al tomar acciones para hacer su trabajo. (Anexo 2).

Definición operacional.- son las actividades que ayudan a medir la variable DL, se realizó la encuesta a los licenciados de enfermería, con un cuestionario de 20 ítems, cuenta con tres dimensiones que son DT (6 ítems), DC (6 ítems) y DA (4 ítems), según el resultado de baremos: Eficiente (60-80), Regular (38-59) e ineficiente (16-37) (Anexo 2).

Indicadores.- cuenta con tres dimensiones el DL, la primera es el DT tiene los siguientes indicadores son: eficacia en las tareas, cumplir con objetivos, gestión de recursos, para la segunda dimensión que es el DC los indicadores son: colaboración, optimismo e identificación. Para la tercera dimensión es DA cuenta de los siguientes indicadores: flexibilidad, aprendizaje y manejo de situaciones de crisis.

Escala de medición.- Se utilizó la escala ordinal, con una valoración Likert del 1 al 5.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población.- es una agrupación de individuos que participan en un estudio definido por el problema de investigación, según Hernández (2018), en este presente estudio cuenta con 230 profesionales que trabajan en un hospital nivel III-1.

Criterios de inclusión:

- A todas las profesionales de enfermería asistenciales de condición laboral nombrada y contratada que trabajan en un hospital.
- A las enfermeras asistenciales que den consentimiento informado.
- A todas las profesionales de enfermería asistenciales que trabajan a mayor de 24 meses en la institución de salud.

Criterios de exclusión:

- Para las enfermeras profesionales que no hayan firmado el consentimiento informado.

- Para todos los enfermeros que se encuentran en vacaciones y contrato inferior a dos años.

3.3.2. Muestra.- según Mendoza y Ramírez (2018), argumenta que es un grupo pequeño de la población de estudio y representativo, considerando los criterios de inclusión y exclusión.

Para tener la muestra se utilizó la fórmula finita con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, ejecutando la fórmula la muestra final fue de 145 enfermeras.

3.3.3. Muestreo.- es un método que favorece el muestreo de una población para obtener una muestra representativa en la que cada elemento tenga la misma probabilidad, se utilizó el muestreo probabilístico (Salazar, 2018).

3.3.4. Unidad de análisis.- está conformado por la profesional de enfermería asistencial, que trabajan en Lima en una institución de salud.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández (2018), una encuesta es un instrumento de investigación descriptivo que cuenta con las preguntas de investigación. Por lo tanto, se recopila información que ayude a responder la hipótesis propuesta y la herramienta para la compilación de datos fue dos cuestionarios, porque son de gran ayuda a la recolección cuyas características sistemáticas y estructuradas sobre el grupo principal y su propósito, las cuales serán ajustadas mediante el análisis estadístico de sus ítems.

La primera variable de HG consta de 20 preguntas, teniendo en cuenta sus tres dimensiones, que son HT, HH y HC.

En cuanto a la segunda variable DL, consta de 16 ítems para sus tres dimensiones, los cuales son DT, DC y DA. (Ver anexo 3).

En cuanto a la validación del instrumento se trabajó con tres expertos a través del juicio, según Hernández et. Al. (2018), se conceptualiza como

el valor de las herramientas que miden variables de investigación relevantes para profesionales calificados y con gran pericia donde revisan el contenido de las herramientas para determinar su aplicabilidad.

Se validó dos encuestas que ya han sido utilizadas a nivel nacional, analizados los cuestionarios se modificaron para fines de la investigación, asimismo los tres expertos están debidamente acreditados por la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), los integrantes fueron una doctora en educación y dos maestras expertas en Gestión de la Salud (Ver anexo 4)

De igual forma, en términos de confiabilidad, Mendoza y Ramírez (2018) afirman que el grado de instrumentos produce resultados similares, racional y congruente; se calculó con mediante el método de alfa de Cronbach.

En este estudio, mediante una prueba piloto con 10 enfermeros con perfil similar a la muestra, se creó una base de datos para emplear y analizar la confiabilidad por el alfa de Cronbach, los resultados fueron para la variable de HG de 0,873 y DL de 0,925, ambos cuestionarios con una confiabilidad alta (Ver anexo 5).

3.5 Procedimientos

El procedimiento consiste el procedimiento por el cual se recolectaron los datos y cómo se estudiaron las variables de trabajo según Hernández y Mendoza (2018). En este estudio, el instrumento fue validado por 3 expertos, dos de los cuales tienen maestría en gestión y el tercero tiene doctorado en educación, luego se envió la solicitud al jefe del departamento de enfermería del hospital, para la aceptación, el cual remitió al área de capacitación e investigación para otorgar el permiso para la ejecución del llenado de las encuestas.

La confiabilidad de los cuestionarios, realizado mediante la prueba piloto y se seleccionó un total de 10 enfermeras que cumplían con los criterios de

inclusión y exclusión. Las preguntas fueron enviadas de manera virtual vía WhatsApp mediante un formulario de Google, las respuestas fueron anónimas, la escala de medición de cada encuesta fue Likert 1-5, donde se evaluaron ambas variables.

Después de la validación de los instrumentos, se comenzó a la recolección de datos a las 145 enfermeras que laboran en un hospital.

3.6. Método de análisis de datos

Cabezas et al (2018) sostienen que las estadísticas descriptivas brindan recomendaciones para la búsqueda de información, afirmaciones y tablas de conclusiones, y en relación a las tablas, también dicen que toda investigación tiene como objetivo proporcionar evidencia confiable que pueda ser probada para la hipótesis presentadas. Considerando el método de análisis, se realizó de la siguiente manera:

Descriptivo.- El software estadístico SPSS v26.0 describe detalladamente los niveles asignados a las variables y dimensiones, cuyos resultados se presentan en tablas e imágenes para facilitar su interpretación.

Inferencial.- Los datos recopilados se analizaron utilizando SPSS v26.0 y se realizaron pruebas de normalización estas identifican la naturaleza de los datos y por lo tanto determina si los datos son paramétricos o no paramétricos y se optó por la prueba de correlación. Por lo tanto, se consideró una condición de $p=0,05$ para confirmar la prueba para verificar la hipótesis de investigación.

3.7 Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos de este estudio, se revisaron los estándares éticos de la Universidad César Vallejo (UCV), actualizados por última vez en 2020. En cuanto a la autonomía, el personal de enfermería tuvo información sobre el propósito del trabajo y la cooperación fue voluntaria.

Del mismo modo, no maleficiencia, se obtuvo el permiso correspondiente del departamento de enfermería de una institución de salud especializado, utilizó los cuestionarios después de su validación y confiabilidad.

Por tanto, la beneficencia respetó los derechos, protegiendo la identidad del encuestado porque el cuestionario fue anónimo y por último el principio de justicia ofreció un trato equitativo e igualitario a todos los trabajadores, respetó la libertad de opinar y decidir.

El estudio se realizó con total responsabilidad y la información proporcionada respetó los derechos de propiedad intelectual de los investigadores y autores según las normas APA 7. (UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

1. ANÁLISIS DESCRIPTIVO UNIVARIADO

Tabla 1

Distribución de frecuencias para Habilidades Gerenciales y sus dimensiones.

	Habilidades gerenciales		Habilidades conceptuales		Habilidades humanas		Habilidades técnicas	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Inadecuado	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	20	13.79	40	27.59	5	3.45	32	22.07
Adecuado	125	86.21	105	72.41	140	96.55	113	77.93
Total	145	100.00	145	100.00	145	100.00	145	100.00

Elaboración propia. SPSS 26

En la Tabla 1, el número total de participantes fueron 145 enfermeras, se observa que el 86,21% se confirma que las habilidades gerenciales tiene una influencia adecuada y el 13,79% es de influencia regular, lo que indica que se debe seguir fortaleciendo las estrategias para continuar adecuado. En la Dimensión de habilidades conceptuales un 72,41% se observa una influencia adecuada y el 27,59% con una influencia regular. Para la Dimensión 2 de habilidades humanas con un resultado de 96.55% indica que la influencia es adecuada y el 3.45% la influencia es regular. En cuanto a la dimensión 3 de habilidades técnicas menciona que el 77,93% resulta con una influencia adecuada y el 22,07% regular. Por lo tanto, se debe fortalecer para mantener el nivel y las dimensiones de las habilidades gerenciales en un nivel adecuado.

Tabla 2*Distribución de frecuencias para la variable DL y sus dimensiones.*

	Desempeño Laboral		Desempeño de tareas		Desempeño contextual		Desempeño adaptativo	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Ineficiente	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00
Regular	6	4.14	14	9.66	20	13.79	35	24.14
Eficiente	139	95.86	131	90.34	125	86.21	110	75.86
Total	145	100.00	145	100.00	145	100.00	145	100.00

Nota: Datos estadísticos del SPSS 26

La Tabla 2 se observa que al número total de 145 enfermeros(as) que participaron en el estudio; para la segunda variable de desempeño laboral el 95,86% resulta que es eficiente y el 4,14% se afirma influencia regular, lo cual indica que la muestra de la investigación en su quehacer diario es eficiente. Para la Dimensión 1 de desempeño de tareas, menciona que el 90,34% es eficiente y un 9,66% es regular. Respecto a la dimensión 2 de desempeño contextual, se observa que el 86,21% es eficiente y el 13,79% es regular. En la dimensión 3 de desempeño adaptativo, se observa que el 75,86% indica que es eficiente y el 24,14% indica que es regular, estos resultados demostraron que el desempeño laboral es eficiente en las tres dimensiones , solo trabajar en cuanto al desempeño contextual para seguir mejorando y llegar a un porcentaje mayor de eficiencia.

2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO EN FUNCIÓN A LOS OBJETIVOS

Tabla 3

Tabla cruzada entre las variables HG en el DL.

		Desempeño laboral			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Habilidades gerenciales	Inadecuado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	0.0%	0.7%	13.1%	13.8%
	Adecuado	0.0%	3.4%	82.8%	86.2%
	Total	0.0%	4.1%	95.9%	100.0%

Elaboración propia. SPSS 26

Tabla 3, se observa el análisis de ambas variables, que las habilidades gerenciales es adecuado con un 82.8% que muestra un nivel de eficiente para la variable del desempeño laboral; y un 13.1% es nivel regular en cuanto a las habilidades gerenciales que impactan de manera eficiente en la segunda variable, asimismo con un 3.4% señalaron que a un nivel adecuado de las habilidades gerenciales corresponde al desempeño laboral regular, estos valores demostraron que los enfermeros tienen un nivel de eficiencia adecuado, para lo cual se debe seguir manteniendo los resultados con programas de capacitación y supervisión.

Tabla 4

Tabla cruzada entre la variable HG en la dimensión DT de la variable DL.

		Desempeño de tareas			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Habilidades gerenciales	Inadecuado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	0.0%	7.6%	6.2%	13.8%
	Adecuado	0.0%	2.1%	84.1%	86.2%
	Total	0.0%	9.7%	90.3%	100.0%

Elaboración propia. SPSS 26

La tabla 4, muestra al cruce de las variables, las HG con el desempeño de tareas de la variable 2, se observa que el 84.1% de las HG son adecuadas el cual corresponde a un eficiente de DT. Asimismo, para un 7.6% de encuestados las HG de categoría regular le corresponde un DT regular, concluyendo que las habilidades gerenciales y el desempeño de tareas están adecuados y eficientes lo que indica que las enfermeras realizan sus tareas cotidianas de manera correcta.

Tabla 5

Tabla cruzada entre la variable HG en la dimensión DC de la variable desempeño laboral.

		Desempeño contextual			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Habilidades gerenciales	Inadecuado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	0.0%	8.3%	5.5%	13.8%
	Adecuado	0.0%	5.5%	80.7%	86.2%
	Total	0.0%	13.8%	86.2%	100.0%

Elaboración propia. SPSS 26

La tabla 5, los resultados del cruce de la variable de HG con la dimensión 2 desempeño contextual, resulta que un 80,7% tienen habilidades gerenciales adecuada correspondiente al DC eficiente, y con un porcentaje a 8,3% de HG de regular corresponden a DC regular, indica que la segunda dimensión tiene porcentaje altos en cuanto a eficiente y adecuado la importancia es seguir fortaleciendo para que se preserve el resultado.

Tabla 6

Tabla cruzada entre la variable HG en la dimensión desempeño adaptativo de la variable DL.

		Desempeño adaptativo			
		Ineficiente	Regular	Eficiente	Total
Habilidades gerenciales	Inadecuado	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	Regular	0.0%	11.0%	2.8%	13.8%
	Adecuado	0.0%	13.1%	73.1%	86.2%
	Total	0.0%	24.1%	75.9%	100.0%

Elaboración propia. SPSS 26

En la tabla 6, demuestra los resultados del cruce de la variable HG con la dimensión desempeño adaptativo de la variable DL, siendo el resultado de 73.1% son adecuadas en cuanto a HG al cruce con la dimensión 3 resulta eficiente. También con un 13.1% de las HG de categoría adecuada le corresponde un DA regular y un 11% de los encuestados las HG de categoría regular le corresponde un DA regular. Por lo tanto se menciona que los licenciados (as) saben resolver situaciones cotidianas de manera eficiente.

3. ANÁLISIS INFERENCIAL

Para determinar el análisis correlacional se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

H₀: No existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño laboral en un Hospital III-1 de Lima.

H₁: Existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño laboral en un Hospital III-1 de Lima.

Tabla 7*Correlación de las HG en el desempeño laboral*

		Desempeño laboral
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	,829**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	145

Elaboración propia. SPSS 26

La tabla 7, muestra una significancia de 0.000 con un <0.05 , por lo cual se admite la H_1 , indicando que existe influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral. También se determinó que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es 0,829, lo que indica que existe una correlación positiva fuerte entre ambas variables, porque las HG son importantes porque motivan y dirigen a sus empleados eficaces, teniendo la responsabilidad de comunicar y adquirir las herramientas necesarias para lograr un rendimiento óptimo (Vargas y Flores, 2019).

Tabla 8*Tabla de resumen de modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,825 ^a	0.681	0.679	3.974

Elaboración propia. SPSS 26

En resumen las habilidades gerenciales influyen en un 68.1% en la variable de desempeño laboral.

Prueba de hipótesis específica 1

H_0 : No existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas, en un Hospital de Lima.

H₁: Existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas, en un Hospital de Lima.

Tabla 9

Correlación de las HG en el desempeño de tareas

			Desempeño de tareas
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	,678**
			Sig. (bilateral)
			0.000
			N
			145

Elaboración propia. SPSS 26

En la Tabla 9, los resultados muestran que existe influencia entre HG en el desempeño de tareas con una significancia de 0.000; es decir, $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la H₁. Asimismo se determinó que el valor del coeficiente de correlación de Spearman es de 0.678 obteniendo como resultado una correlación positiva moderada entre las variables.

Tabla 10

Tabla de resumen de modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,716 ^a	0.513	0.509	1.936

Elaboración propia. SPSS 26

De la tabla 10, se aprecia que las habilidades gerenciales tienen influencia en un 51.3% en el desempeño de tareas.

Prueba de hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño contextual en un Hospital, Lima.

H₁: Existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño contextual en un Hospital III-1, Lima.

Tabla 11*Correlación de HG en el desempeño contextual*

			Desempeño contextual
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coefficiente de correlación	,723**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	145

Elaboración propia. SPSS 26

La Tabla 11, se observa la correlación de Spearman determina la influencia entre HG en el DC, con una significancia de 0.000; es decir, $p < 0,05$, rechazando la H_0 y aceptando la H_1 . Se determinó el valor del coeficiente de correlación de Spearman con un 0.723 obteniendo una correlación positiva fuerte entre ambas variables.

Tabla 12*Tabla de resumen de modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,741 ^a	0.549	0.546	1.952

Elaboración propia. SPSS 26

La tabla 12, se aprecia que las habilidades gerenciales tienen influencia en un 54.9% en el desempeño contextual.

Prueba de hipótesis específica 3

H_0 : No existe influencia entre las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo en un Hospital III-1, Lima.

H_1 : Existe relación entre las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo en un Hospital III-1, Lima.

Tabla 13*Correlación de las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo*

		Desempeño adaptativo
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación ,756**
		Sig. (bilateral) 0.000
		N 145

Elaboración propia. SPSS 26

De la tabla 13, los resultados de correlación de Spearman para determinar la influencia entre las HG en el DA, muestra una significancia de 0,000; es decir, $p < 0,05$, rechazando la hipótesis nula y se acepta la H_1 . Determinado según el Rho es de 0.756 obteniendo una correlación positiva fuerte, demuestra que el profesional debe tener un alto nivel educativo, para existir un ambiente cálido, trabajo en equipo, para desarrollar buenos resultados en el desempeño diario.

Tabla 14*Tabla de resumen de modelo*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,734 ^a	0.538	0.535	1.544

Elaboración propia. SPSS 26

De la tabla 14, se aprecia que las habilidades gerenciales influyen en un 53.8% en el desempeño adaptativo.

V. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio es determinar la influencia de las HG en el desempeño laboral de las enfermeras del Hospital de Lima durante el año 2023, el profesional de enfermería señala la importancia de las habilidades gerenciales para un desempeño laboral óptimo, a su vez la mejora del nivel de conocimiento, desempeño, habilidades y destrezas para asumir un rol protagónico en cuanto a la atención de calidad en el usuario, en este estudio se encontró que la mayoría de los enfermeros(as) tienen influencia adecuada con un porcentaje de 86.21% para la primera variable, para la segunda variable en cuanto al desempeño laboral influye de manera eficiente con un 95.86%, lo que indica que se debe seguir fortaleciendo ambas variables.

De forma similar para Nieto (2023), menciona en cuanto a la variable de HG de los empleados encuestados de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho indican que es alto con un 58.2% y para la variable de desempeño laboral es regular con un 72.5% lo que indica que se debe gestionar estrategias de alianzas para la formación, capacitación a los empleados de dicha institución. También Gonzales (2022) afirma en su investigación que el 52,10% de las licenciadas de enfermería las HG como buenas y que tiene un buen nivel y en desempeño laboral también es eficaz en su quehacer diario lo que indica seguir fortaleciendo en ambas variables de las cuales confirma que es similar al estudio. Por lo tanto, la gestión sanitaria es muy cuestionada entre los usuarios debido a existe mucho descontento, quejas hasta denuncias por la falta de recursos, por eso el gestor realizará acciones para mejorar la adquisición de procesos, materiales e insumos y la planificación de recursos humanos (Case Western Reserve University, 2021). También existe resultados similares a Castillo y Castillo (2022) en su estudio entre las HG con el desenvolvimiento diario en el trabajo, cuyo resultados de sus variables en cuanto a la primera es buena con un 74% y el DL es adecuado resultado de 88%. También, Matos (2019) en su investigación no coincide porque concluye que las competencias gerenciales son regular con un 58 % regular, lo cual recomienda implementar programas de capacitación para mejorar ambas variables. Por tanto, Buque, L. (2020) sugiere que la HG favorece el desempeño grupal e

individual, lo que significa que la capacidad de liderazgo tiene un efecto positivo en el desempeño laboral. En este sentido, según el análisis de los resultados obtenidos y la revisión de antecedentes, existe cierta similitud entre el estudio, por lo que se puede concluir que no cabe duda que las HG mejora el nivel de desempeño de los empleados, fueron igualmente estudiados en diferentes entornos laborales y en instituciones públicas y privadas.

Referente a la hipótesis general, los resultados determinaron que existe influencia entre las dos variables de estudio en un nivel de significancia de 0.000; aceptando la hipótesis del investigador y concluye que existe una correlación positiva y fuerte con el valor Rho de Spearman de 0.829 porque ambas variables son adecuadas y excelentes, determina que las habilidades gerenciales influyen en el desempeño laboral en un 68.1%. Por el contrario, López (2023) determinó la prueba de hipótesis utilizando también Rho de Spearman para las variables de habilidades gerenciales y desempeño laboral, con un resultado de 0,268, lo que indica que la relación positiva débil, la cual indica que las habilidades gerenciales en el desempeño laboral necesitan fortalecer ambas variables a mejor manejo de habilidades gerenciales, mejor es la DL este resultado no concuerda con la investigación. Asimismo, Ríos (2023) confirma la hipótesis de su trabajo, teniendo como resultado un rho= 0.540 por lo cual acepta la hipótesis del investigador, manifestó que existe relación significativa entre las variables de HG y DL, del personal de soporte de Microred Ocobamba en Apurímac, este resultado coincide con nuestra investigación siendo ambas positivas. De igual manera, Chura (2018) también coincide en sus resultados demostrando que existe una relación entre ambas variables (Rho = 0,709), (0,000), indicando una relación directa y de alta intensidad, este resultado confirmar la existencia de una relación directa intensa entre ambas variables. También otra investigación que coincide es Egusquiza (2022), demuestra que existe una relación positiva con un Rho=0.868, que cuanto más eficaz es el DL es mejor las habilidades gerenciales, donde reconoce que los gestores son capacitados haciendo énfasis en un bagaje de conocimientos administrativos, implementación de estrategias para el logro de los objetivos institucionales.

En los resultado de la hipótesis 1, se demuestra que existe influencia significativa entre las HG en el desempeño de tareas, aceptando la H_1 , con un resultado de una correlación positiva moderada entre ambas variables, determina que un 51,3 por ciento tiene influencia de las HG en el DT, siendo necesario fortalecer en la institución especializada estrategias para mejorar la influencia entre ambas variables. El desempeño laboral pasa por la capacitación para realizar actividades, cuyas evaluaciones determinan si el empleado es apto o no para trabajar, es importante las supervisiones permanentes y motivar el desarrollo laboral relacionando con los factores personales, emocionales, el ambiente laboral el cual será decisivo para el desempeño de tareas eficiente. Por el contrario no existe coincidencia con Parra et al., (2021), en su estudio determinó la significancia de 0,001 y 0,05, indica que obtuvo un coeficiente de 0.287, el vínculo directo es débil , por lo tanto concluye que una mejor aplicación de las habilidades de tareas es buena, pero es necesario mejorar para que los servicios sanitarios cuenten con gestores con óptimas capacidades técnicas, para mantener una mejor respuesta al problema, con una formación continua el directivo y su equipo son visibles en la obtención de los objetivos institucionales y operativos.

Por el contrario no coincide con Quintana, Tarqui (2022) En su estudio señala que la mayoría de las enfermeras no cuenta con suficiente personal, pero es la dirección que deben realizar esfuerzos adicionales para incrementar las competencias en el trabajo de los profesionales de enfermería. Las diferencias estadísticamente significativas según el DL de enfermería fue: tiempo servicio y actividad de estudio, bajos salarios, inaccesibilidad a los equipo, sobre carga laboral, desmotivación en el trabajo, presión laboral causada por la gestión del servicio y la falta de instalaciones, lo cual recomendó la implementación de evaluaciones periódicas al profesional, retroalimentación al personal, implementar actividades de capacitación, el fortalecimiento del conocimiento y prácticas de enfermería, incentivos financieros. De igual forma, no coincide Jara (2021) en su estudio concluyó que el 64% de trabajadores de la salud, no utilizan herramientas para realizar tareas técnicas, lo que genera problemas en la gestión en resolución de conflictos en relación con el usuario, circunstancias que afectan en la productividad del quehacer diario.

En cuanto a las habilidades gerenciales en el desempeño contextual, el resultado mostró que existe una fuerte correlación entre ambas variables y también demostró que el 54,9% influyó entre ambas variables, deduciendo que se debe seguir mejorando, implementando y estableciendo estrategias para mantener la influencia positiva, es adecuado optimizar la eficiencia organizacional manteniendo el entorno que cumple con los objetivos de la organización, también es importante la evaluación diligente para evitar insatisfacción. Asimismo, Bustamante (2021) en su estudio analizó el desenvolvimiento laboral de las enfermeras que trabajan en emergencia donde logro identificar al personal, la organización del trabajo y el clima de seguridad se encuentran relacionados en el cual cuenta con factores psicológicos, ambientales que pueden influir en el DL de las enfermeras, especialmente las que laboren en emergencia, manifiesta que afecta significativamente el DT con el 52,8% de los enfermeros tuvieron resultados laborales regulares no coincidiendo con el estudio. Igualmente que esta investigación, Vega (2019), concluye que el 75,80% acepta realizar funciones en cuanto a gerencia con sus colaboradores, mencionando la importancia de la comunicación eficaz garantiza un trabajo óptimo y un 66,9% de las enfermeras demuestran habilidades adecuadas en gestión.

Por el contrario Zamalloa (2019), en su investigación no coincide porque los resultados de la variable DL se encuentra que el 70.7% es regular, lo que significa no estar interesado en realizar su trabajo de forma eficiente. Los resultados obtenidos muestran que la relación es moderada.

En cuanto a la tercera hipótesis sobre las habilidades gerenciales para el desempeño adaptativo, concluye una fuerte correlación positiva, determinando una influencia del 53,8% entre ambas variables, aceptándose la hipótesis de investigación, el empleado se adapta a los cambios en la organización sin crear conflictos. En su estudio Sánchez (2022), respecto a la relación entre las variables demuestra que es significativa con $\rho = 0.568$, lo que determina que existe relación entre una variable moderada, positiva y directa, también afirma que HC, no coincide con el estudio, porque se relaciona con la capacidad de una persona programar ciertas tareas, también está relacionado con la capacidad de gestionar el nivel de la sociedad, política, educación, entorno cultural, ecología, tecnología y control. Lo

que permiten percibir el entorno, formar nuevos modelos de gobernanza y desarrollar estrategias globales de mejora. También Cabanillas, Ruiz (2021) en cuanto al DL en la destreza afectiva del ambiente laboral de Sala de Operaciones; concluyo que es buena y adecuada, se reportó hallazgos coincidentes con las dimensiones de competencias actitudinales y sociales, permitiendo admitir el entorno, proyectar nuevos modelos administrativos y proponer estrategias para los gerentes necesitan proponer y desempeñar estos tres tipos de habilidades, que ocupen en la organización.

La coincidencia de Cabrera (2020) precisa que las HG de los trabajadores de sanidad se relacionaban con el DL administrativas sanitarias de forma positiva y fuerte. En otro enfoque, Sixto (2020) indica que las HG se basan en los procesos funcionales conceptuales adquiridos en la formación laboral de sanidad, que se reflejan en las tareas realizadas para alejarse con las metas programadas. De la misma práctica, se manifiesto de los niveles para las HC es bueno con un 43.7%, y el 28.2% de nivel regular, por lo cual categorizaron y mejoraron en la praxis del conocimiento de los lineamientos de los reglamentos de las funciones que se asignan en las actividades sanitarias.

Asimismo Lagos (2018), las HG son las que facilitan la comprensión de los gestores. Para organizar eficazmente los problemas y las soluciones, se debe enfatizar que un gerente con buenas habilidades conceptuales presenta sus conocimientos y estrategias a su equipo, porque deben ser desarrollados y recibir una capacitación especial continua relacionada con su práctica. La comunicación efectiva que debe ser fluida y adaptable, es decir el progreso en el logro de las metas planificadas y análisis de problemas potenciales y así poder descubrir una solución oportuna (Andreas, 2022).

Analizando las fortalezas se puede concurrir que la percepción es buena de especialistas en gestión de HG y muestran un buen DL en el trabajo de enfermería, con un buen porcentaje, sin embargo, la sala de urgencias existe alta rotación de pacientes, generando ansiedad, insatisfacción y abatimiento. Es importante seguir estudiando las variables de este estudio para mejorar, las deficiencias en todas las áreas del servicio, evaluar otros factores de la misma manera que puede afectar negativamente la capacidad de trabajo de las enfermeras (Chang y Wang, 2021).

Por lo tanto los resultados mostraron que la mayoría de las enfermeras tienen la especialidad; una de cada seis enfermeras completó una maestría. Los resultados fueron algo similares a los de las enfermeras colombianas, probablemente porque la formación académica del personal de enfermería es parte integral de la actividad del sector salud y tiene una influencia positiva en el desempeño laboral. En cambio, el grupo de enfermeras que labora en el ámbito privado o semiprivado tuvo estudios en los áreas de unidad de cuidados intensivos y sala de operaciones; una posible explicación podría ser la exigencia de actualización de conocimientos en el ámbito universitario para formar al futuro personal de enfermería, lo que podría redundar en un mejor desempeño profesional (Campusano, 2020).

Para este trabajo las limitaciones fueron de índole administrativo por los permisos para la recolección de datos dilatando el tiempo para cumplir con el cronograma del estudio, también la comunicación no personal sino vía whatsapp, así mismo en cuanto a la validación de expertos por descanso médico y por motivos de salud cambiando uno de ellos, pero comprobando la hipótesis del investigador y a su vez observando que el hospital especializado debe seguir fortaleciendo para mantener sus HG y el DL , a fin que al usuario se brinde una atención de calidad, oportuna y eficiente.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se confirmó que las habilidades gerenciales tienen una influencia positiva y fuerte en el desempeño laboral de las profesionales de enfermería del hospital de Lima, la variación de la eficiencia laboral depende en un 82,8% de las habilidades gerenciales.

Segunda: Se demostró que el desempeño de tareas es moderadamente positiva en las habilidades gerenciales de los enfermeros, se encontró que el 51,3% de la variación de las habilidades gerenciales depende del desempeño de tareas.

Tercera: Se concluyó que el desempeño contextual tiene influencia positiva y fuerte sobre las habilidades gerenciales del personal de enfermería, se encontró que la variabilidad de las habilidades gerenciales depende del desempeño contextual en un 54,9%.

Cuarta: Se confirma que el desempeño adaptativo tiene una influencia positiva, fuerte y significativa en las habilidades gerenciales del profesional de enfermería, la variación de las habilidades gerenciales depende del desempeño adaptativo en un 53,8%.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la institución de salud especializado nivel III-1, seguir fortaleciendo las habilidades gerenciales del personal de enfermería en el desempeño laboral, para brindar atención de calidad al usuario.

Segunda: Con respecto a las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas, se propone que los supervisores pertenecientes al departamento de enfermería, encuentren entre el personal de enfermería la persona calificada, quienes continúen fortaleciendo sus deberes y roles, para una gestión eficaz y eficiente de las tareas diarias.

Tercera: También se recomienda a las gestoras de cada servicio, promover actividades académicas buscando aliados estratégicos para los profesionales de enfermería se motiven en cuanto al desempeño contextual y así poder liderar en cuanto a las habilidades gerenciales a fin de mejorar los vínculos entre profesionales, para mantener las estrategias e implementar programas para garantizar el desempeño y fortalecer las habilidades gerenciales, para alcanzar los objetivos estratégicos institucionales.

Cuarta: Se recomienda a los profesionales de enfermería a seguir fortaleciendo las funciones en cuanto a las habilidades gerenciales en los procesos de adaptación para cada situación en la toma de decisiones, manejo de conflictos, rotación de personal para cumplir eficazmente su accionar diario.

REFERENCIAS

Al-Hamadany, et, al. (2021). Knowledge of the Importance of Behavioral Management Skills of Agricultural Extension Officials in Iraq and Their Relationship with Some Variables. *IOP Conference Series. Earth and Environmental Science*, pag. 761(1).

<https://doi.org/10.1088/1755-1315/761/1/012133>

Álvarez, A. (2020). *Clasificación de las investigaciones*. Universidad de Lima, Facultad de Ciencias Empresariales y Económicas, Carrera de Negocios Internacionales.

<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/10818>

Bennett, P., Johnston, S., Jones, D., Hunter, R., & Noble. (2020). COVID-19 confessions: a qualitative exploration of healthcare workers experiences of working with COVID-19. *BJM Open*. Pág. 10.

<https://bmjopen.bmj.com/content/10/12/e043949>

Bret, J., Matthews, C., Hartley, L., & Whitaker, H. (2019). Using biodata to predict turnover, organizational commitment, and job performance in healthcare. *International Journal of Selection and Assessment*, 17, Pag.189–202. doi:10.1111/j.1468-2389.2009. 00462.

Bustamante, K (2021) *Sobrecarga de trabajo y desempeño laboral del profesional de Enfermería en los Servicios de Emergencia* (Tesis para especialista, Universidad Peruana Cayetano Heredia).

<https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20500.12866/9462>

Cabezas, E., Andrade, D., Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. Comisión Editorial de la 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>

- Cabrera, D. D. G., Arana, A. A. T., Saavedra, A. C., Coronado, M., & Céspedes, J., Cesar Manrique. (2022). *Management skills and decision making in a transportation company in Perú*. *Revista Ibérica De Sistemas e Tecnologías De Informação*, pág. 281-292. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/habilidades-gerenciales-ytoma-de-decisiones-en/docview/2695094329/se-2>
- Carrasco (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral del profesional de enfermería en una clínica de Chiclayo*. (Tesis de maestría, UCV). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70643>
- Case Western Reserve University (2021). *43 Required Skills to Start (and Advance) Your Career in Healthcare Management*. <https://onlineprograms.case.edu/blog/business/healthcare-managementskills-for-leadership-roles/>
- Castillo C. D. & Castillo O. Y. (2022). Habilidades gerenciales y desempeño laboral de docentes universitarios. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5, 271–284. <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/583>
- Cepal Naciones Unidas. (2022) *Las debilidades estructurales de los sistemas de salud de América Latina a la luz de la pandemia: la urgencia de avanzar hacia sistemas de salud universal, integral y sostenible*. https://www.cepal.org/sites/default/files/presentations/presentacion_alberto_arenas_de_mesa.pdf
- 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.ijdrr.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>
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. México: McGraw Hill. (7ma ed.). <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- UCV (2020). *Código de Ética en Investigación de la Universidad*. <https://n9.cl/x18fo>

- Contreras, R. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral de las autoridades de las universidades de la provincia de San Martín* (Tesis de maestría, UCV).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52613/Contreras_JRM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz, E. (2014) *Las habilidades gerenciales que necesita un líder dentro del Sistema De Salud en Colombia* (Tesis para alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granada)
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13472/Ensayo%20de%20Grado;jsessionid=E6C77CB33257AD7BF08098E8C58092E3?sequence=1>
- Duche, A. B. & Galdós, L. R. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses. *Enfermería Global*, 18(2), 353-373. doi:10.6018/eglobal.18.2.334741
- Egusquiza, M (2022), *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del gestor en centros y puestos de atención primaria de salud en Lima Norte* (Tesis para maestría de la UCV).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/116507/Egusquiza_CMA-SD.pdf?sequence=1
- Elmohmady, E., Abo, F., Ramadan, A., & Hamdy, A. (2020). Contribution of NonTechnical Skills on Nurses' Performance Efficiency of Nursing Care Process in Intensive Care Units. *Tanta Scientific Nursing Journal*, 19(2), 127-150. <https://n9.cl/urgcu>
- Espinoza-Portilla, E.; Gil-Quevedo, W. y Agurto-Távora, E. (2020). *Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 46. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S08643466202000040012&lng=es&tlng=es
- Ferreira, et al. (2021) *Desempeño de actividades y habilidades gerenciales para la gestión del cuidado enfermero*. (Tesis para enfermería, Universidad Nacional de Córdoba).

<https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/23926/Ferreyra%2c%20Prienza%2c%20Rojo%20R.K.%205151%20%281%29.PDF?sequence=1&isAllowed=y>

Gonzales, M (2022). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los enfermeros de un Hospital Público-Ica, 2022* (Tesis para Maestría, de la Universidad Norbert Wiener).

https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/6795/T061_45644027_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hadi, M., Martel, C., Huayta, F., Rojas, R., Arias, J. (2023) *Metodología para la Investigación: Guía para el proyecto de Tesis*. Editorial: Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C pag. 11-79.

https://upla.edu.pe/nw/wpcontent/uploads/2023/02/Libro_UPLA_Metodologia_investigacion_omyc.pdf

Hagendorff T. (2020). The ethics of AI ethics: An evaluation of guidelines. *Minds and Machines*, 30(1), pag. 99-120.

<https://link.springer.com/article/10.1007/s11023-020-09517-8>

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Interamerican

<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

Hidalgo, E. (2021). *Habilidades gerenciales y satisfacción laboral del personal de enfermería del Hospital Efren Jurado López*. (Tesis para la maestría, UCV).

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/67689/Hidalgo_SEC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ibrahim, I. I., Silas, J. y Musa, M. M. (2019). Effects of craftsmen supervisors project management skills on construction project success in Nigeria. *IOP Conference Series. Materials Science and Engineering*, 513(1)

<https://doi.org/10.1088/1757-899X/513/1/012002>

Keskin, E. (2020). Relationships among self-efficacy, job resourcefulness and job performance of hotel cooks in Cappadocia. *Journal of multidisciplinary academic tourism*, 5(1), pag.17-27.

<https://doi.org/10.31822/jomat.691475>

- 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).
<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>
- León, F. (2022). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en pandemia por COVID-19, del personal administrativo del Hospital San Juan de Lurigancho.* (Tesis para Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, UCV)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110977/Leon_VFR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, M (2023). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital nacional de ESSALUD* (Tesis para Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud, UCV)
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/128869>
- Loza, M. L., Silvestre, R. V., Paredes, J. C., Díaz, D. R., Beas, T. R., Bejarano, Y. V., & Rivas, D. V. (2021). Management Skills and Job Commitment Perceived by Workers in a Municipality of Peru in Times of Covid-19. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(6), pag. 9216 - 9222.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/management-skills-jobcommitment-perceived/docview/2616230689/se-2>
- Madrigal, B (2017). *Habilidades directivas.* (3° ed.). McGraw-Hill.
https://www.researchgate.net/publication/340792650_HABILIDADES_DIRECTIVAS_2a_Edicion
<https://ia802904.us.archive.org/26/items/LibroHabilidadesDirectivas/libro%20habilidades%20directivas.pdf>
- Moradi, F. (2020). Hospital managers' skills required and onward challenges: A qualitative study.
<https://www.jehp.net/article.asp?issn=22779531;year=2020;volume=9;issue=1;spage=228;epage=228;aulast=Moradi>
- Naz, T., Khan, U. A., & Ilahi, M. (2022). Impact Of Training On Principal's Management Skills Of Government Secondary Schools Of Khyber

- Pakhtunkhwa. *Webology*, 19(3), pag. 2799-2812.
<https://www.proquest.com/scholarly-journals/impact-training-on-principalsmanagement-skills/docview/2692267273/se->
- Nieto, M. (2023), *Habilidades gerenciales y desempeño laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora Red Salud Centro Ayacucho, Cangallo* (Tesis para Maestro de Gestión en Salud, Universidad Norbert Wiener).
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20500.13053/9091/T061_43813133_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Patel, S. (2021). Soft Skills for Health Care Staff: (master's thesis, Metropolia University of Applied Sciences). A Scoping Review. <https://n9.cl/1fsi5>
- Parra, L. (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
- Penagos, F., Hernández, O., García, M. (2023) *Habilidades Gerenciales y Desempeño Organizacional: Ventaja Competitiva*. Colombia: Merc. Negocio. vol.24, n.48, pág.75-94. ISSN 2594-0163.
<https://doi.org/10.32870/myn.vi48.7688>
- Organización Mundial de la Salud (2018) *Mejorar la calidad de la atención de salud en todo el sistema sanitario*. Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/quality-health-service>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Situación de la enfermería en el 2020*.
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
- Otzen (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Revista Internacional de Morfología*, 35 (1), pag. 227-232.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Orrego, R. (2022). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en enfermeras asistenciales de la clínica Maison De Santé sede Lima*. (Tesis para Maestra en Enfermería con mención en Administración y Gestión, Universidad Peruana Unión).
https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/5906/Rosa_Tesis_Maestro_2022.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pacheco J, (2020) *Teoría de la contingencia y principios*.
<https://www.webyempresas.com/la-teoria-de-la-contingencia/>
- Pérez, M. (2021). *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Velille, Provincia de Chumbivilcas – Cusco*. (Tesis de maestría en gestión pública, UCV).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84329/Perez_MB-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Qader, K., Ali Ismeal, B., Mahmood Aziz, H., Pshdar Abdalla, H., Sarhang , S., Bawan , Y., Govand, A., & Gardi, B. (2021). The Effect of Human Resources Management Skills on Accounting Information Quality in Kurdistan Public Sector. *Journal of Humanities and Education Development (JHED)*. 3(3), pag. 131-143.
<https://www.theshillonga.com/index.php/jhed/article/view/208>
- Quesquén, L (2022), *Habilidades Gerenciales de las Enfermeras Jefes y Satisfacción Laboral de su personal del Hospital General de Jaén* (Tesis para Maestría en Gerencia de los Servicios de Salud, Universidad Señor de Sipan)
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11525/Quesquen%20Neciosup%20Liz%20Maribel.pdf?sequence=12>
- Quintana (2021) *Factores asociados al bajo desempeño laboral del profesional de Enfermería – Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren* (Tesis para maestría, Universidad Nacional San Marcos).
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/17729/Quintana_ad.pdf?sequence=3
- Ramírez, G (2022), *Nivel de Habilidades Gerenciales en Jefes de Servicio de Enfermería en un Hospital Nivel IV de Lima* (Trabajo Académico para Especialista en Gestión de Servicios de Salud y Enfermería, Universidad Norbert Wiener).
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/5995/T061_28275258_S.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, E. (2022) *Habilidades blandas en el desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital III-1, Lima*. (Tesis de maestría, UCV).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12987/Rodr%C3%ADguez_HSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rojas, S. (2021) *Habilidades gerenciales y calidad de servicio del personal asistencial con labores administrativas en la red de salud Rioja* (Tesis para maestría en gestión, UCV). <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/84264>
- Ros-Morente, A., Farré, M., Quesada-Pallarès, C., & Filella, G. (2022). Evaluation of Happy Sport, an emotional education program for assertive conflict resolution in sports. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(5), 2596. Doi: 10.3390/ijerph19052596
- Sánchez, F.A. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 102-122. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>
- Sánchez, D. (2021). *Habilidades gerenciales y el desempeño laboral en los trabajadores de los establecimientos de salud de la Micro-Red Punchana, Iquitos*. (Tesis para Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, UCV). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86457/Sanchez_RD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Seo, K., Jang, T., & Kim, T. (2022). Validity and Reliability of the Korean Version of the Holistic Nursing Competence Scale. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(12), pag. 7244. <https://doi.org/10.3390/ijerph19127244>
- Siket, A., Gál, M., Harcsa, E., Sárváry, A., Zrínyi, M., Fullér, N., & Oláh, A. (2020). Staying with nursing: the impact of conflictual communication, stress and organizational problem-solving: *Staying with 40 nursing: organizational climate*. *International Nursing Review*, 67(4), 495– 500. doi:10.1111/inr.12619
- Tsolakidis, P., Mylonas, N., & Petridou, E. (2020). The Impact of Imitation Strategies, Managerial and Entrepreneurial Skills on Startups. *Entrepreneurial Innovation. Economies*, 8(4), 81. <https://www.mdpi.com/2227-7099/8/4/81>

Velásquez, N. (2021), *Habilidades directivas y desempeño laboral en los docentes de la I.E. 20 de Abril, los Olivos*. (Tesis de maestría en gestión pública, UCV).

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74787>

Zamalloa, T (2019), *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal administrativo de la Red de Servicios de Salud Cusco Norte*. (Tesis para maestra, Universidad Andina del Cusco).

https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3578/Tania_Tesis_maestr%c3%ada_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

ANEXO N° 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital III-1, Lima 2023.
AUTORA: Espinoza Rimas, Dorcas Ruth.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Habilidades Gerenciales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles/ rangos
<p>General: ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023?</p> <p>Específicas: 1. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023? 2. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023? 3. ¿Cómo influye las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del</p>	<p>General: Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023</p> <p>Específicas: 1. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. 2. Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. 3. D Determinar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del profesional</p>	<p>General: Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023.</p> <p>Específicas: 1. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño de tareas del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. 2. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño contextual del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. 3. Existe influencia significativa de las habilidades gerenciales en el desempeño adaptativo del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023.</p>	D1: Habilidades conceptuales	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrolla planes y programas • Analiza estructura • Establece normas funcionamiento • Orienta al personal • Administra los recursos • Planifica, elabora planes. 	1,2,3,4,5,6	Adecuado 24-30 Regular 15-23 Inadecuado 6-14
			D2: Habilidades humanas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de actividades • Buena relación interpersonal • Coopera con personal • Facilita información • Relaciones de liderazgo. • Participación de todos. 	7,8,9,10	Adecuado 16-20 Regular 10-15 Inadecuado 4-9
			D3: Habilidades técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra interés. • Orienta actividades. • Promueve participación • Propone acciones • Demuestra capacidad respuesta. • Cumple metas y utiliza herramientas 	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20	Adecuado 38-50 Regular 24-37 Inadecuado 10-23

profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023?	de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023.	Variable 2: Desempeño Laboral			
		D1: Desempeño de tareas	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia en las tareas. Cumplir objetivos Gestión de recursos. 	1,2,3,4,5,6	Eficiente 24-30 Regular 15-23 Ineficiente 6-14
		D2: Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> Colaboración Optimismo Identificación 	7,8,9,10,11,12	Eficiente 24-30 Regular 15-23 Ineficiente 6-14
		D3: Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> Flexibilidad Aprendizaje Manejo de situaciones de crisis 	13,14,15,16	Eficiente 20-16 Regular 10-15 Ineficiente 4-9

Fuente: Elaboración propia.

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística descriptiva e inferencial
Tipo: Aplicada Nivel: Correlacional causal Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental. Método: Hipotético-deductivo	Población: 230 profesionales de enfermería. Muestra: 145 profesionales de enfermería.	Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios V1: Habilidades Gerenciales Nro. Ítems:20 V2: Desempeño Laboral Nro. Ítems:16	Descriptiva: Uso del programa SPSS v26.0 para describir tablas y figuras. Inferencial: Uso del programa SPSS v26.0 para contrastar las hipótesis.

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
HABILIDADES GERENCIALES	Son un conjunto de actividades y conocimientos que realiza un individuo con talento de liderazgo en la búsqueda de gerentes exitosos que le permitan alcanzar metas personales e institucionales (García, 2020).	Las habilidades gerenciales son actividades específicas, en esta investigación se mediaran a través de sus tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Habilidades conceptuales • Habilidades Humanas • Habilidades Técnicas 	Habilidades conceptuales	Desarrolla planes y programas Analiza estructura Establece normas funcionamiento Orienta al personal Administra los recursos <u>Planifica, elabora planes.</u>	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Habilidades humanas	Desarrollo de actividades de Buena relación interpersonal Coopera con personal Facilita información Relaciones de liderazgo. Participación de todos.	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Habilidades técnicas	Demuestra interés. Orienta actividades. Promueve participación Propone acciones Demuestra capacidad respuesta. Cumple metas y utiliza herramientas	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1

Fuente: Elaboración propia.

VARIABLES DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
DESEMPEÑO LABORAL	Es el comportamiento del individuo, para lograr los objetivos establecidos al tomar acciones para hacer su trabajo (Chiavenato, 2017).	El desempeño laboral son actividades específicas de las cuales se medirán de acuerdo a sus tres dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de tareas • Desempeño contextual • Desempeño adaptativo 	Desempeño de tareas	Eficacia en las tareas. Cumplir objetivos Gestión de recursos.	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Desempeño contextual	Colaboración Optimismo Identificación	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1
			Desempeño adaptativo	Flexibilidad Aprendizaje Manejo de situaciones de crisis	Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1

Fuente: Elaboración propia.

ANEXO 3

Cuestionario de Habilidades gerenciales

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X".

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

	Dimensión 1. Habilidades conceptuales	1	2	3	4	5
1	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones					
2	Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.					
3	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales					
4	Ejecuta estrategias innovadoras.					
5	Logra los objetivos institucionales					
6	Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.					
	Dimensión 2. Habilidades técnicas					
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.					
8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución					
10	Respalda el liderazgo del jefe inmediato					
	Dimensión 3. Habilidades humanas					
11	Existe la motivación en el desempeño del personal.					
12	Establece estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución					
13	Promueve entre los miembros del personal de enfermería, la identificación con la Institución y su desarrollo					
14	Se preocupa por la Institución y su funcionamiento					
15	Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal de enfermería.					
16	Estimula la integración entre el personal de enfermería.					
17	Comparte con las licenciadas de enfermería actividades extra asistenciales para celebrar los logros					
18	Ejecuta actividades en grupo donde genere la integración entre profesionales de enfermería					
19	Existe receptividad ante los planteamientos del personal de enfermería.					
20	Escucha activa entre las profesionales de enfermería frente a un conflicto.					

Cuestionario para Desempeño Laboral

Responde todas las alternativas de las preguntas, marcando con una "X".

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

	Desempeño Laboral	1	2	3	4	5
	Desempeño de tareas					
1	Logra cumplir con sus actividades laborales eficientemente.					
2	Logra alcanzar las metas propuestas por su servicio.					
3	Considera que el desempeño de sus funciones se está cumpliendo con calidad.					
4	Ejecuta y evalúa sus actividades durante su turno.					
5	Racionaliza los recursos asignados para el cumplimiento de sus actividades.					
6	Distribuye de manera efectiva la realización de tareas en el profesional de enfermería.					
	Desempeño contextual					
7	Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.					
8	Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.					
9	Participa activamente en las reuniones de su servicio.					
10	Realiza aportes significativos en su organización.					
11	Piensa en positivo frente a un problema o dificultad en su servicio.					
12	Se siente identificada con los valores y compromisos de su organización.					
	Desempeño adaptativo					
13	Cuando se presentan cambios (Indicaciones, rotaciones, etc.) es flexible y se adapta fácilmente					
14	Aprende nuevas tareas lo hace con facilidad.					
15	Participa activamente ante los cambios lo maneja con eficacia.					
16	Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio.					

ANEXO 03

JUICIOS DE EXPERTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Habilidades gerencia. 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:	<i>ANA MARÍA GONZÁLES ESPINOSA</i>		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	<i>SUPERVISIÓN EN ENFERMERÍA OF. DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - AUDITORIA</i>		
Institución donde labora:	<i>HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA</i>		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación (si corresponde)			

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades gerenciales
Autor:	Nancy Sadita Vicente Valerio- 2020
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Habilidades gerenciales está compuesto de 3 dimensiones que son: Habilidades técnicas, Habilidades humanas, Habilidades conceptuales. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral.

4. Soporte teórico:

Habilidades gerenciales: según García (2020), las habilidades gerenciales, es conjunto de capacidades y conocimiento que debe tener una persona para realizar actividades de administración y liderazgo en el rol del gerente de una organización.

ESCALA/ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Habilidades conceptuales	Es tener una visión sistemática de todos los elementos interconectados que conforman la institución, y poder responder a los cambios externos e internos que pueden afectar positiva o negativamente. Según Bertha Madrigal (2020).
	Habilidades humanas	se define como el comportamiento de las personas basándose en la motivación y el liderazgo efectivo para alcanzar objetivos importantes, como la gestión emocional, dirección y control, delegación y desempeño de tareas, ética de liderazgo, manejo del estrés, cambio de actitud positivo, introducción al supervisor, gestión estratégica, gestión del tiempo, habilidades de pensamiento y de negociación (Jáuregui, 2020).
	Habilidades técnicas	Según el autor Robert Katz, las habilidades técnicas son conocimientos, como saberes y técnicas que permiten realizar determinadas actividades y procedimientos en el trabajo en un campo especializado, realizados por personas que se encuentran en un nivel funcional Zavala (2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades gerenciales elaborado por Nancy Sadía Vicente Valerio- 2020. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitar las breves observaciones que considere pertinente

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión: Habilidades conceptuales**

Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 1 de habilidades conceptuales de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel II 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLA PLANES Y PROGRAMAS	1. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
	2. Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución	4	4	4	
ANALIZA ESTRUCTURA	3. Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	4	4	4	
ESTABLECE NORMAS FUNCIONAMIENTO	4. Ejecuta estrategias innovadoras	4	4	4	
ORIENTA AL PERSONAL	5. Logra los objetivos institucionales	4	4	4	
ADMINISTRA LOS RECURSOS	6. Alcanza las metas a través de los recursos institucionales	4	4	4	
	7. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	EXCEPTAR DEL ÍTEM (4)

- Segunda dimensión: HABILIDADES TÉCNICAS**

Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 2 de habilidades técnicas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DESARROLLO DE ACTIVIDADES BUENA RELACION INTERPERSONAL	DE7. Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre los enfermeros.	4	4	4	

COOPERA PERSONAL FACILITA INFORMACIÓN RELACIONES LIDERAZGO	CON8	Toma decisiones consensuadas y acertadas.	4	4	4	
		9. Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución	4	4	4	
		10. Respuesta al liderazgo del jefe inmediato	4	4	4	

• Tercera dimensión: Habilidades humanas.

Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 3 de habilidades humanas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEMUESTRA INTERÉS.	11. Existe la motivación en el desempeño del personal.	4	4	4	
	12. Establece estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	4	4	4	
ORIENTA ACTIVIDADES.	13. Promueve entre los miembros del profesional de enfermería, la identificación con la institución y su desarrollo	4	4	4	
	14. Se preocupa por la institución y su funcionamiento	4	4	4	
PROMUEVE PARTICIPACIÓN	15. Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal de enfermería.	4	4	4	
	16. Estimula la integración entre el personal de enfermería.	4	4	4	
PROPONE ACCIONES	17. Comparte las tareas de enfermería actividades sobre asistenciales para celebrar los logros.	4	4	4	
	18. Ejecuta actividades en grupo donde genere la integración de entre profesionales de enfermería.	4	4	4	
DEMUESTRA CAPACIDAD RESPUESTA.	19. Existe receptividad ante los planteamientos del personal de enfermería	4	4	4	
	20. Escucha activa entre las profesionales de enfermería frente a un conflicto	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia SI HAY SUFFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicables / Aplicables después de corregir / No aplicables

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES ESPINOSA ANA MARIA

Especialidad del validador: ADMINISTRACION Y GESTION

*Relevancia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 *Claridad: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
 *Cohesión: Se entiende en su totalidad alguna el enunciado del ítem, es sencillo, exacto y breve.

*Nota: Suficiencia se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

26 de octubre, 2023

Firma del Experto validador

ANA M. GONZALES ESPINOSA
 ANA M. GONZALES ESPINOSA
 MAGISTER EN ENFERMERIA
 ESPECIALISTA EN AD. Y GESTIÓN
 ENFERMERA AUDITORA EN SALUD
 CEP 6321 RNE 5312 RFP

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir el desempeño laboral. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de este sean utilizados eficientemente, aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:

Nombre del juez:	ANA MARÍA GONZÁLEZ ESPINOZA	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional ()
Área de experiencia profesional:	SUPERVISIÓN EN ENFERMERÍA OF DE GESTIÓN DE LA CALIDAD - ASISTENCIA	
Institución donde labora:	HOSPITAL NACIONAL DR. JOSÉ PO. LAYO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
Experiencia en investigación (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir el desempeño laboral
Autor:	Elisa Raquel Rodríguez Villacorta
Procedencia:	Cuestionario modificado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Desempeño adaptativo.

4. Soporte teórico:

Desempeño Laboral. Es un comportamiento valorado y observable de los recursos humanos trabajando para lograr objetivos a la organización, el desempeño efectivo determina el éxito de la organización y es de importancia evaluar a las personas en sus diversos roles, por lo cual la organización.

ESCALA/ ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Desempeño de Tareas	Es la competencia donde las personas realizan tareas y responsabilidades que contribuyen al núcleo técnico de la organización descrita según de Boman y Motowidlo (1997).
	Desempeño contextual	Es el comportamiento individual que surge espontáneamente y va más allá a la tarea, considerándola muy importante desde el punto de vista del logro de los objetivos y resultados deseados en la organización para Boman y Motowidlo (1997).
	Desempeño adaptativo	También Bradford y Kozlowski (2002) mencionan que el desempeño adaptativo es la eficiencia frente a situaciones de cambio, en tal caso las habilidades y conocimientos aprendidos durante la capacitación deben adaptarse para desempeñar de manera efectiva tanto en situaciones nuevas como complejas.

1. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Desempeño Laboral elaborado por Elisa Raquel Rodríguez Vilacortá. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitar y brindar sus observaciones que considere pertinentes

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión: Desempeño de tareas.**

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 1 de desempeño de tareas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN LAS TAREAS	1. Logra cumplir con sus actividades laborales eficientemente.	4	4	4	
	2. Logra alcanzar las metas propuestas por su servicio.	4	4	4	
CUMPLIR OBJETIVOS	3. Considera que el desempeño de sus funciones se está cumpliendo con calidad.	4	4	4	
	4. Ejecuta y evalúa sus actividades durante su turno.	4	4	4	
GESTIÓN DE RECURSOS.	5. Racionaliza los recursos asignados para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	4	
	6. Distribuye de manera efectiva la realización de tareas en el profesional de enfermería.	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Desempeño contextual**

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 2 del desempeño contextual de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COLABORACIÓN	7. Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.	4	4	4	
OPTIMISMO	8. Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN	9. Participa activamente en las reuniones de su servicio.	4	4	4	
	10. Realiza aportes significativos en su organización.	4	4	4	
	11. Muestra un espíritu positivo frente a un problema o dificultad en su servicio.	4	4	4	
	12. Se identifica con los valores y compromisos de su organización.	4	4	4	

• Tercera dimensión: Desempeño adaptivo

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 3 del desempeño adaptativo de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FLEXIBILIDAD APRENDIZAJE	13. Cuando se presentan cambios (indicaciones, relaciones, etc.) es flexible y se adapta fácilmente.	4	4	4	
MANEJO DE SITUACIONES DE CRISIS	14. Aprende nuevas tareas lo hace con facilidad.	4	4	4	
	15. Participa activamente ante los cambios lo maneja con eficacia.	4	4	4	
	16. Ante una situación de crisis, anticipa y crea el cambio.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: GONZALES ESPINOZA Ana Maria

Especialidad del validador: ADMINISTRACION Y GESTION

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, estado y grado.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto validador:

DNI: 64020166

ANA M. GONZALES ESPINOZA
MAGISTER EN ENFERMERIA
ESPECIALISTA EN AD. Y GESTION
ENFERMERA AUDITORA EN SALUD
CEP 0321 RNE 0312 REA 314



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
GONZALES ESPINOZA, ANA MARIA DNI 08056166	MAESTRO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 23/07/2004 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GONZALES ESPINOZA, ANA MARIA DNI 08056166	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION SUSTENTACION DE TESIS Fecha de diploma: 22/09/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
GONZALES ESPINOZA, ANA MARIA DNI 08056166	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GONZALES ESPINOZA, ANA MARIA DNI 08056166	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 31/12/1999 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>
GONZALES ESPINOZA, ANA MARIA DNI 08056166	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 08/03/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES <i>PERU</i>

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Habilidades gerencia. 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:	Libertod Paracata Alvarado	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica (X)	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Jefe de lab. Medicina	
Institución donde labora:	H. N. Angostura de los Rios	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)
	Experiencia en Investigación (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades gerenciales
Autor:	Nancy Sadita Vicente Valerio- 2020
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Habilidades gerenciales está compuesto de 3 dimensiones que son: Habilidades técnicas, Habilidades humanas, Habilidades conceptuales. El objetivo de esta medición es establecer las relaciones entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral.

4. Soporte teórico:

Habilidades gerenciales: según García (2020), las habilidades gerenciales, es conjunto de capacidades y conocimiento que debe tener una persona para realizar actividades de administración y liderazgo en el rol del gerente de una organización.

ESCALA/ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Habilidades conceptuales	Es tener una visión sistemática de todos los elementos interconectados que conforman la institución, y poder responder a los cambios externos e internos que pueden afectar positiva o negativamente. Según Bertha Madrigal (2020).
	Habilidades humanas	se define como el comportamiento de las personas basándose en la motivación y el liderazgo efectivo para alcanzar objetivos importantes, como la gestión emocional, dirección y control, delegación y desempeño de tareas, estilos de liderazgo, manejo del estrés, cambio de actitud positivo, introducción al supervisor, gestión estratégica, gestión del tiempo, habilidades de pensamiento y de negociación(Jáuregui , 2020).
	Habilidades técnicas	. Según el autor Robert Kats, las habilidades técnicas son conocimientos, como saberes y técnicas que permiten realizar determinadas actividades y procedimientos en el trabajo en un campo especializado, realizados por personas que se encuentran en un nivel funcional Zavala (2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades gerenciales elaborado por Nancy Sadita Vicente Valerio- 2020, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión:** Habilidades conceptuales
 Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 1 de habilidades conceptuales de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONFORMA EQUIPOS	1. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
DESARROLLA PLANES Y PROGRAMAS	2. Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	4	4	4	
ANALIZA ESTRUCTURA	3. Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	4	4	4	
ESTABLECE NORMAS FUNCIONAMIENTO	4. Ejecuta estrategias innovadoras.	4	4	4	
ORIENTA AL PERSONAL	5. Logra los objetivos institucionales	4	4	4	
ADMINISTRA LOS RECURSOS	6. Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.	4	4	4	
PLANIFICA, ELABORA PLANES.	7. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	Idem 1 x

• **Segunda dimensión: HABILIDADES TECNICAS.**

Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 2 de habilidades técnicas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IDENTIFICACIÓN MISIÓN, VISIÓN. DESARROLLO DE ACTIVIDADES BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL	7. Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	4	4	4	
COOPERA CON PERSONAL FACILITA INFORMACIÓN RELACIONES DE LIDERAZGO. PARTICIPACIÓN DE TODOS	8. Toma decisiones consensuadas y acertadas.	4	4	4	
	9. Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	4	4	4	
	10. Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidades humanas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 3 de habilidades humanas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEMUESTRA INTERÉS.	11. Propicia la motivación en el desempeño del personal.	4	4	4	
ORIENTA ACTIVIDADES.	12. Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	4	4	4	
PROMUEVE PARTICIPACIÓN	13. Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo	4	4	4	
PROPONE ACCIONES	14. Se preocupa por la Institución y su funcionamiento	4	4	4	
DEMUESTRA CAPACIDAD RESPUESTA.	15. Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal de salud.	4	4	4	
CUMPLE METAS Y UTILIZA HERRAMIENTAS	16. Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo	4	4	4	
	17. Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros	4	4	4	
	18. Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad	4	4	4	
	19. Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	4	4	4	
	20. Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Libertad Páez Olivera

Especialidad del validador: Doc. en Educación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de octubre, 2023


.....
Libertad P. Páez Olivera
Mg. en Enfermería
C.E.P. 23210

Firma del Experto validador

DNI: 0.2.452.702

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir el 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:	Libertad Paruelo Alvar Olivares	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clinica (<input checked="" type="checkbox"/>)	Social ()
	Educativa (<input checked="" type="checkbox"/>)	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Seguimiento de país Medicina	
Institución donde labora:	H. N. Zaragoza Aragón	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación (si corresponde)		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir el desempeño laboral
Autor:	Elisa Raquel Rodríguez Villacorta.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Desempeño adaptativo.

4. Soporte teórico:

Desempeño Laboral.-Es un comportamiento valorado y observable de los recursos humanos trabajando para lograr objetivos a la organización, el desempeño efectivo determina el éxito de la organización y es de importancia evaluar a las personas en sus diversos roles, por lo cual la organización.

ESCALA/ ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Desempeño de Tareas	Es la competencia donde las personas realizan tareas y responsabilidades que contribuyen al núcleo técnico de la organización descrita según de Borman y Motowidlo (1997).
	Desempeño contextual	Es el comportamiento individual que surge espontáneamente y va más allá a la tarea, considerándola muy importante desde el punto de vista del logro de los objetivos y resultados deseados en la organización para Borman y Motowidlo (1997),
	Desempeño adaptativo	También Bradford y Kozlowski (2002) mencionan que el desempeño adaptativo es la eficiencia frente a situaciones de cambio, en tal caso las habilidades y conocimientos aprendidos durante la capacitación deben adaptarse para desempeñar de manera efectiva tanto en situaciones nuevas como complejas.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Desempeño Laboral elaborado por Elisa Raquel Rodríguez Villacorta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas.

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 1 de desempeño de tareas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN LAS TAREAS.	1. Logra cumplir con sus actividades laborales eficientemente.	4	4	4	
CUMPLIR OBJETIVOS	2. A logrado alcanzar las metas propuestas por su servicio.	4	4	4	claro
GESTIÓN DE RECURSOS.	3. Considera que su desempeño de sus funciones es cumplido con calidad.	4	4	4	

	4. Ejecuta y evalúa sus actividades durante su turno.	4	2	2	
	5. Racionaliza los recursos asignados para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	2	
	6. Distribuye de manera efectiva a su personal para la realización de tareas.	4	2	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 2 del desempeño contextual de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COLABORACIÓN	7. Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.	2	2	4	
OPTIMISMO	8. Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.	4	2	4	
IDENTIFICACIÓN	9. Participa activamente en las reuniones de su servicio.	2	4	2	
	10. Realiza aportes significativos en su organización.	4	2	4	
	11. Piensa en positivo frente a un problema o dificultad en su servicio.	4	2	4	
	12. Se siente identificada con los valores y compromiso de su organización.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Desempeño adaptivo

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 3 del desempeño adaptivo de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FLEXIBILIDAD	13. Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.				
APRENDIZAJE		4	4	4	
MANEJO DE SITUACIONES DE CRISIS		4	4	4	
		4	4	4	
	14. Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.	4	4	4	
	15. Participa activamente en las reuniones de su servicio.	4	4	4	
	16. Realiza aportes significativos en su organización.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia Si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Libertad P. Alonso Olivero

Especialidad del validador: Doc. en Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de octubre, 2023


 Libertad P. Alonso Olivero
 Mg. en Enfermería
 C.E.P. 23210

Firma del Experto validador

DNI: 08452702



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	MAESTRO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 25/06/2003 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y GESTION Fecha de diploma: 29/05/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	ESPECIALISTA EN ENFERMERIA CLINICA MENCION EN ADULTO MAYOR Fecha de diploma: 30/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. PERU
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 26/08/1993 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/06/1993 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
ALCOSER OLIVEROS, LIBERTAD PASCUALA DNI 08452702	DOCTORA EN EDUCACION Fecha de diploma: 14/11/2014 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir las Habilidades gerencia. 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:	Nancy Leonor Portillo Ayala	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Dpto de Evaluación Supervisora ; Jofatura	
Institución donde labora:	H N A L	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Mg. Gestión en Servicios de la Salud.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir la variable Habilidades gerenciales
Autor:	Nancy Sadita Vicente Valerio- 2020
Procedencia:	Cuestionario adaptado (M).
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Habilidades gerenciales está compuesto de 3 dimensiones que son: Habilidades técnicas, Habilidades humanas, Habilidades conceptuales. El objetivo de esta medición es establecerlas relaciones entre las habilidades gerenciales y desempeño laboral.

4. Soporte teórico:

Habilidades gerenciales: según García (2020), las habilidades gerenciales, es conjunto de capacidades y conocimiento que debe tener una persona para realizar actividades de administración y liderazgo en el rol del gerente de una organización.

ESCALA/ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Habilidades conceptuales	Es tener una visión sistemática de todos los elementos interconectados que conforman la institución, y poder responder a los cambios externos e internos que pueden afectar positiva o negativamente. Según Bertha Madrigal (2020).
	Habilidades humanas	se define como el comportamiento de las personas basándose en la motivación y el liderazgo efectivo para alcanzar objetivos importantes, como la gestión emocional, dirección y control, delegación y desempeño de tareas, estilos de liderazgo, manejo del estrés, cambio de actitud positivo, introducción al supervisor, gestión estratégica, gestión del tiempo, habilidades de pensamiento y de negociación(Jáuregui , 2020).
	Habilidades técnicas	. Según el autor Robert Kats, las habilidades técnicas son conocimientos, como saberes y técnicas que permiten realizar determinadas actividades y procedimientos en el trabajo en un campo especializado, realizados por personas que se encuentran en un nivel funcional Zavala (2020).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Variable Habilidades gerenciales elaborado por Nancy Sadita Vicente Valerio- 2020, De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del instrumento:

- Primera dimensión:** Habilidades conceptuales
 Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 1 de habilidades conceptuales de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
CONFORMA EQUIPOS (X)	1. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	
DESARROLLA PLANES Y PROGRAMAS	2. Cumple puntualmente con todas las funciones de la Institución.	4	4	4	
ANALIZA ESTRUCTURA	3. Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales	4	4	4	
ESTABLECE NORMAS FUNCIONA MIENTO	4. Ejecuta estrategias innovadoras.	4	4	4	
ORIENTA AL PERSONAL	5. Logra los objetivos institucionales	4	4	4	
ADMINISTRA LOS RECURSOS	6. Alcanza las metas a través de los recursos institucionales.	4	4	4	
PLANIFICA, ELABORA PLANES. (X)	7. Es responsable en el cumplimiento de sus funciones	4	4	4	X

- Segunda dimensión: HABILIDADES TECNICAS.**

Objetivos de la Dimensión: Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 2 de habilidades técnicas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
IDENTIFICACIÓN MISIÓN, VISIÓN. (X)	7. Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	4	4	4	
DESARROLLO DE ACTIVIDADES BUENA RELACIÓN INTERPERSONAL COOPERA CON PERSONAL FACILITA INFORMACIÓN RELACIONES DE LIDERAZGO. PARTICIPACIÓN DE TODOS (X)	8. Toma decisiones consensuadas y acertadas.	4	4	4	
	9. Promueve el trabajo en equipo dentro de la Institución	4	4	4	
	10. Participa su jefe con usted en el Trabajo en Equipo	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Habilidades humanas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Medir las habilidades gerenciales en su dimensión 3 de habilidades humanas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
DEMUESTRA INTERÉS.	11. Propicia la motivación en el desempeño del personal.	4	4	4	
ORIENTA ACTIVIDADES.	12. Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución	4	4	4	
PROMUEVE PARTICIPACIÓN	13. Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la Institución y su desarrollo	4	4	4	
PROPONE ACCIONES	14. Se preocupa por la Institución y su funcionamiento	4	4	4	
DEMUESTRA CAPACIDAD RESPUESTA.	15. Reconoce públicamente el trabajo desarrollado por el personal de salud.	4	4	4	
CUMPLE METAS Y UTILIZA HERRAMIENTAS	16. Estimula la integración entre el personal que labora en el Institución y el Directivo	4	4	4	
	17. Comparte con el personal las actividades extra asistenciales para celebrar los logros	4	4	4	
	18. Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo y la comunidad	4	4	4	
	19. Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	4	4	4	
	20. Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia si

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

Especialidad del validador:

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de octubre, 2023



Firma del Experto validador

DNI: 09765522

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento para medir el 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:	Nancy Leonor Porfilla Oyala		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica (X)	Social	()
	Educativa ()	Organizacional (X)	
Áreas de experiencia profesional:	PhD de Epidemiología Superior: Salud		
Institución donde labora:	HNO		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación (si corresponde)	Gestión en Servicios de la Salud		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Instrumento para medir el desempeño laboral
Autor:	Elisa Raquel Rodríguez Villacorta.
Procedencia:	Cuestionario adaptado
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	20 minutos
Ámbito de aplicación:	En un Hospital nivel III 1
Significación:	El cuestionario de la Variable Desempeño Laboral está compuesto de 3 dimensiones que son: Desempeño de tareas, Desempeño contextual y Desempeño adaptativo.

4. Soporte teórico:

Desempeño Laboral.-Es un comportamiento valorado y observable de los recursos humanos trabajando para lograr objetivos a la organización, el desempeño efectivo determina el éxito de la organización y es de importancia evaluar a las personas en sus diversos roles, por lo cual la organización.

ESCALA/ ÁREA	DIMENSIONES	DEFINICIÓN
ORDINAL Siempre=5 Casi siempre =4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca=1	Desempeño de Tareas	Es la competencia donde las personas realizan tareas y responsabilidades que contribuyen al núcleo técnico de la organización descrita según de Borman y Motowidlo (1997).
	Desempeño contextual	Es el comportamiento individual que surge espontáneamente y va más allá a la tarea, considerándola muy importante desde el punto de vista del logro de los objetivos y resultados deseados en la organización para Borman y Motowidlo (1997),
	Desempeño adaptativo	También Bradford y Kozlowski (2002) mencionan que el desempeño adaptativo es la eficiencia frente a situaciones de cambio, en tal caso las habilidades y conocimientos aprendidos durante la capacitación deben adaptarse para desempeñar de manera efectiva tanto en situaciones nuevas como complejas.

6. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para medir la Desempeño Laboral elaborado por Elisa Raquel Rodríguez Villacorta. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctico y	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

semántica son adecuadas.	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

Dimensiones del instrumento:

- **Primera dimensión:** Desempeño de tareas.

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 1 de desempeño de tareas de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
EFICACIA EN LAS TAREAS.	1. Logra cumplir con sus actividades laborales eficientemente.	4	4	4	
	2. A lo grado alcanzar las metas propuestas por su servicio.	4	4	4	
GESTIÓN DE RECURSOS.	3. Considera que su desempeño de sus funciones es cumplido con calidad.	4	4	4	

	4. Ejecuta y evalúa sus actividades durante su turno.	4	4	4	
	5. Racionaliza los recursos asignados para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	4	
	6. Distribuye de manera efectiva a su personal para la realización de tareas.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Desempeño contextual

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 2 del desempeño contextual de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
COLABORACIÓN	7. Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.	4	4	4	
OPTIMISMO	8. Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.	4	4	4	
IDENTIFICACIÓN	9. Participa activamente en las reuniones de su servicio.	4	4	4	
	10. Realiza aportes significativos en su organización.	4	4	4	
	11. Piensa en positivo frente a un problema o dificultad en su servicio.	4	4	4	
	12. Se siente identificada con los valores y compromiso de su organización.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Desempeño adaptivo

Objetivos de la Dimensión: Medir el desempeño laboral en su dimensión 3 del desempeño adaptivo de los profesionales de enfermería de un Hospital nivel III 1.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
FLEXIBILIDAD	13. Acepta responsabilidades adicionales para ayudar a conseguir los objetivos.	4	4	4	
APRENDIZAJE	14. Ejerce sus funciones cumpliendo las normas, reglamentos y procesos.	4	4	4	
MANEJO DE SITUACIONES DE CRISIS	15. Participa activamente en las reuniones de su servicio.	4	4	4	
	16. Realiza aportes significativos en su organización.	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento presenta suficiencia _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: NANCY LEONOR PORTILLO DYLO.

Especialidad del validador: My. Gestión en Servicios de la Salud

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

26 de octubre, 2023



Firma del Experto validador

DNI: 09765522

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 03/04/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 09/07/1999 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 11/06/18 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 13/10/2015 Fecha egreso: 03/06/2017	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO PERU
PORTILLA AYALA, NANCY LEONOR DNI 09765522	ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA EN CARDIOLOGÍA Fecha de diploma: 29/08/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 15/07/2009 Fecha egreso: 26/07/2019	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU

ANEXO 04

VALIDACION DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: HABILIDADES GERENCIALES

D1: HABILIDADES CONCEPTUALES						D2: HABILIDADES HUMANAS				D3: HABILIDADES TECNICAS									
HG1	HG2	HG3	HG4	HG5	HG6	HG7	HG8	HG9	HG10	HG11	HG12	HG13	HG14	HG15	HG16	HG17	HG18	HG19	HG20
1	3	2	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3
5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
5	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5
4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	3	4	4	5	4	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3
5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5
5	4	3	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL															
D1: DESEMPEÑO DE TAREAS						D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						D3: DESMEPEÑO ADAPTATIVO			
DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	DL13	DL14	DL15	DL16
3	4	4	4	4	2	4	3	1	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	5	3	4	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	4

ANEXO 5 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable habilidades gerenciales

Cuadro 1: Procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	10
	Excluido ^a	0
	Total	10

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

Cuadro 2: Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,873	20

En la información mostrada en los cuadros 1 y 2, se aprecia que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.873, determinando que el instrumento presenta una excelente fiabilidad.

Prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach de instrumento de variable desempeño laboral

Cuadro 1: Procesamiento de casos

	N	%
Casos	Válido	10
	Excluido ^a	0
	Total	10

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

Cuadro 2: Resultados de la estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,925	16

En la información mostrada en los cuadros 1 y 2, se aprecia que el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.925, determinando que el instrumento presenta una excelente fiabilidad.

ANEXO 06

CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Yo, Dorcas Ruth Espinoza Rimas, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada "Habilidades Gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un Hospital III-1, Lima 2023". Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Explicar la influencia de las habilidades gerenciales en el desempeño laboral del profesional de enfermería de un hospital III-1, Lima 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se enviará vía whatsapp el formulario google form, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

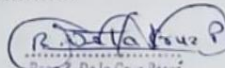
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Dorcas Ruth Espinoza Rimas email: 2019_drer@gmail.com y docente Asesor Julia Morón Valenzuela

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ROSA ZENY DE LA CRUZ PENEZ .

Nro. DNI: 16157260


Rosa Z. De la Cruz Penez
Lic. Enfermería Especialista
Cuidados en Medicina Interna
C.E.P. 20150 R.N.E. 2608

10 noviembre del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

ANEXO 07

FORMULARIO GOOGLE FORM DE AMBAS ENCUESTAS



docs.google.com



Habilidades gerenciales en el desempeño del profesional de Enfermería de un hospital III-1, Lima 2023

El presente cuestionario se usará para un trabajo de investigación, las respuestas de cada uno es anónimo, pero importante para la investigación.

La envío de sus respuestas de consentimiento de su participación en la investigación.

dorcas.espinoza.rimas@gmail.com

ANEXO 08

AUTORIZACION PARA EJECUCION DEL INSTRUMENTO



“Año de la paz, unidad y el desarrollo”

Lima, 14 de noviembre 2023

Oficio N° 035-2023- DE-HNAL

Señora:

Lic. Enf. Dorcas Ruth Espinoza Rimas

Presente.

ASUNTO: Remito autorización de aplicación de instrumento con fines académicos.

Referencia: Solicitud 02 de noviembre del 2023

De mi especial consideración:

Tengo el agrado de saludarle y a su vez dar respuesta a su solicitud sobre la aplicación del instrumento que consta de dos cuestionarios, para el trabajo con fines académicos, cuyo título es “Habilidades Gerenciales en el desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un Hospital III-1, Lima 2023”.

El cual se acepta dicha solicitud y brinda las facilidades para la aplicación del instrumento.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente


HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
Dra. TORRES RUTH ESPINOZA RIMAS
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERIA DEL H.N.A.L.

ANEXO 9

1. BAREMOS DE HABILIDADES GERENCIALES

HABILIDADES GERENCIALES	20	5 Siempre	1 Nunca	Máx 100	Min 20	80	ADECUADO	L. INF.	L. SUP	76	100	27
							REGULAR	48	75			
							INADECUADO	20	47			
DIMENSIÓN 1	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D1: HABILIDADES CONCEPTUALES	6	5 Siempre 1 Nunca	Máx 30	Min 6	24	ADECUADO REGULAR INADECUADO	L. INF. L. SUP	24 30	15 23	6 14	-6 -8 -8	8
DIMENSIÓN 2	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D2: HABILIDADES HUMANAS	4	5 Siempre 1 Nunca	Máx 20	Min 4	16	ADECUADO REGULAR INADECUADO	L. INF. L. SUP	16 20	10 15	4 9	-4 -5 -5	5
DIMENSIÓN 3	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D3: HABILIDADES TÉCNICAS	10	5 Siempre 1 Nunca	Máx 50	Min 10	40	ADECUADO REGULAR INADECUADO	L. INF. L. SUP	38 50	24 37	10 23	-12 -13 -13	13

2. BAREMOS DESEMPEÑO LABORAL

VARIABLES 2	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
DESEMPEÑO LABORAL	16	5 Siempre 1 Nunca	Máx 80	Min 16	64	EFICIENTE REGULAR INEFICIENTE	L. INF. L. SUP	60 80	38 59	16 37	-20 -21 -21	21
DIMENSIÓN 1	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D1: DESEMPEÑO DE TAREAS	6	5 Siempre 1 Nunca	Máx 30	Min 6	24	EFICIENTE REGULAR INEFICIENTE	L. INF. L. SUP	24 30	15 23	6 14	-6 -8 -8	8
DIMENSIÓN 2	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	6	5 Siempre 1 Nunca	Máx 30	Min 6	24	EFICIENTE REGULAR INEFICIENTE	L. INF. L. SUP	24 30	15 23	6 14	-6 -8 -8	8
DIMENSIÓN 3	N° ITEM	ESCALAS Y VALORES	PUNTAJES	DIF. PUNTAJE	NIVELES	RANGOS	N° BLOQUES					
D3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO	4	5 Siempre 1 Nunca	Máx 20	Min 4	16	EFICIENTE REGULAR INEFICIENTE	L. INF. L. SUP	16 20	10 15	4 9	-4 -5 -5	5

ANEXO 10

PRUEBA DE NORMALIDAD

Usaremos la prueba de Kolmogorov - Smirnov porque nuestra muestra es de 145 datos, asimismo la prueba nos permite confirmar si las variables a relacionar presentan una distribución normal.

H₀: Las variables tienen distribución normal.

H₁: Las variables no tienen distribución normal.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	,517	145	,000
Desempeño laboral	,541	145	,000

^a Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos tomados del SPSS 26

Se observa que las variables no presentan una distribución normal.

ANEXO 11

BASE DE DATOS

	VARIABLE INDEPENDIENTE: HABILIDADES GERENCIALES																			VARIABLE DEPENDIENTE: DESEMPEÑO LABORAL																								
	D1: HABILIDADES CONCEPTUALES							D2: HABILIDADES HUMANAS					D3: HABILIDADES TÉCNICAS								D1: DESEMPEÑO DE TAREAS						D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL						D3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO											
	HG1	HG2	HG3	HG4	HG5	HG6	D1V1	HG7	HG8	HG9	HG10	D2V1	HG11	HG12	HG13	HG14	HG15	HG16	HG17	HG18	HG19	HG20	D3V1	V1	DL1	DL2	DL3	DL4	DL5	DL6	D1V2	DL7	DL8	DL9	DL10	DL11	DL12	D2V2	DL13	DL14	DL15	DL16	D3V2	V2
4	1	3	2	4	5	4	18	4	5	5	2	16	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41	76	3	4	4	4	4	2	21	4	3	1	4	4	4	20	3	4	4	3	14	55
5	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	91	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	65
6	5	4	4	3	3	4	23	4	4	4	5	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	79	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	63
7	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	90	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	16	73
8	4	4	3	3	4	3	21	5	5	5	4	19	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42	82	5	4	5	5	4	5	28	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	3	14	71
9	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	96	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	79
10	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49	98	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	18	76
11	5	5	3	4	4	5	26	4	3	5	5	17	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	32	75	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	4	3	5	23	3	4	4	4	15	60
12	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	42	86	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	76
13	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	87	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	4	13	72
14	5	5	2	3	4	4	23	5	4	5	4	18	3	2	4	5	5	4	2	2	4	4	35	76	5	4	5	5	2	4	25	3	4	5	3	5	4	24	4	5	4	3	16	65
15	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	44	88	4	5	5	5	5	5	28	4	5	4	5	5	3	26	3	5	4	5	17	72
16	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	18	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46	90	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	75
17	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80
18	5	5	3	3	5	4	25	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	42	86	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	16	71
19	5	5	3	3	4	3	23	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	84	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	78
20	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	83	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	66
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80
22	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	91	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	74
23	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	95	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79
24	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	4	18	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	38	80	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	76
25	5	4	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	73	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15	61
26	5	5	3	4	3	3	23	4	4	5	5	18	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	34	75	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	5	5	24	4	4	4	3	15	69
27	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	5	19	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	40	85	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	16	72
28	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	47	91	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18	74
29	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46	95	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79
30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80
31	5	5	3	4	5	4	26	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	88	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	19	73
32	5	5	3	3	3	3	22	4	4	4	3	15	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	30	67	4	3	4	4	3	4	22	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	60
33	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40	88	5	5	4	4	5	4	27	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	68
34	5	4	4	3	3	3	22	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	41	82	5	5	5	5	4	5	28	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	3	18	75
35	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	97	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	30	4	4	4	4	16	74
36	4	4	3	3	4	3	21	4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	73	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	3	16	63
37	5	5	4	3	4	3	24	4	4	4	5	17	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	37	78	4	4	4	3	4	5	24	3	2	4	3	4	4	20	3	3	3	5	14	58
38	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	84	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	17	70

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR
39	5	4	3	3	3	2	20	5	4	5	4	18	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	37	75	4	4	4	4	4	4	24	3	5	4	3	3	4	22	4	4	3	3	14	60
40	5	5	3	4	4	4	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	92	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79	
41	5	5	3	4	5	5	27	1	5	5	5	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	93	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
42	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	79	
43	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	89	5	5	4	5	5	4	28	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	67
44	5	5	3	4	5	5	27	5	4	5	5	19	3	4	5	4	5	3	2	3	4	4	37	83	4	4	4	5	5	5	27	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	18	71
45	4	4	3	4	4	2	21	4	4	5	5	18	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	39	78	4	4	4	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	4	15	66	
46	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	96	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19	76	
47	5	5	3	4	4	3	24	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36	78	4	4	4	5	5	27	2	5	5	4	4	4	24	4	4	3	3	14	65	
48	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
49	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	96	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
50	4	5	2	3	4	3	21	5	4	5	4	18	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	75	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	15	62	
51	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
52	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43	89	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	20	76	
53	5	4	4	4	4	3	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	94	5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	77	
54	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	19	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45	90	4	4	5	5	5	27	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	18	73	
55	5	5	3	3	4	4	24	4	4	5	5	18	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	36	78	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	3	14	70	
56	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	18	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44	87	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
57	5	5	5	4	4	4	25	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	44	91	5	4	5	5	5	29	1	5	5	4	5	5	25	5	5	5	5	20	74	
58	5	4	4	4	5	3	25	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	5	2	3	4	4	41	85	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	76	
59	5	5	4	3	4	4	25	4	4	5	5	18	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	38	81	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16	69	
60	5	5	4	3	3	3	23	5	4	5	5	19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	86	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	15	70	
61	5	5	2	3	3	3	21	4	4	4	4	16	3	2	3	3	4	3	3	2	3	4	30	67	4	4	4	5	3	24	3	4	4	3	4	4	22	4	4	4	3	15	61	
62	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	5	1	3	4	3	37	83	5	5	5	4	4	27	5	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	18	73	
63	5	5	5	3	4	4	26	5	4	3	3	15	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	28	69	2	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	12	47	
64	5	4	3	3	4	3	22	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	35	75	4	4	4	4	4	25	3	4	4	4	3	4	22	3	3	4	3	13	60	
65	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	4	19	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48	96	5	5	5	5	5	30	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	5	20	76	
66	1	3	2	4	5	4	19	4	5	5	2	16	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41	76	3	4	4	4	2	21	4	3	1	4	4	4	20	3	4	4	3	14	55	
67	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	91	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	65	
68	5	4	4	3	3	4	23	4	4	4	5	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	79	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	63	
69	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	90	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	16	73	
70	4	4	3	3	4	3	21	5	5	5	4	19	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	42	82	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	5	5	29	3	4	4	3	14	71	
71	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	96	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	79	
72	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	98	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	18	76	
73	5	5	3	4	4	5	26	4	3	5	5	17	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	32	75	4	4	3	4	4	22	3	4	4	4	3	5	23	3	4	4	4	15	60	
74	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	42	86	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	5	18	76	
75	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	87	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	4	13	72	
76	5	5	2	3	4	4	23	5	4	5	4	18	3	2	4	5	5	4	2	2	4	4	35	76	5	4	5	5	2	25	3	4	5	3	5	4	24	4	5	4	3	16	65	
77	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	44	88	4	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	3	26	3	5	4	5	17	72	
78	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	18	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46	90	4	4	4	5	4	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	75	
79	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
80	5	5	3	3	5	4	25	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	42	86	5	5	5	5	5	29	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	16	71	
81	5	5	3	3	4	3	23	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	84	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	4	19	78	
82	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4																												

#	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AU	AV	AW	AX
84	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	91	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	74
85	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	95	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79	
86	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	4	18	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	38	80	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	76	
87	5	4	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	73	4	4	4	3	4	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15	61	
88	5	5	3	4	3	3	23	4	4	5	5	18	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	34	75	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	5	5	24	4	4	4	3	15	69	
89	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	5	19	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	40	85	5	4	5	5	5	28	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	16	72	
90	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	91	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18	74	
91	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46	95	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
92	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
93	5	5	3	4	5	4	26	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	88	4	4	5	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	19	73	
94	5	5	3	3	3	3	22	4	4	4	3	15	2	3	3	4	4	3	3	2	3	3	30	67	4	3	4	4	3	22	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	16	60	
95	5	5	5	4	4	5	28	5	5	5	5	20	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	40	88	5	5	4	4	5	27	4	5	4	4	4	4	25	4	4	4	4	16	68	
96	5	4	4	3	3	3	22	5	5	5	4	19	5	4	5	5	5	4	3	3	4	3	41	82	5	5	5	5	4	29	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	3	18	75	
97	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	97	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	16	74	
98	4	4	3	3	4	3	21	4	3	4	4	15	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	37	73	4	3	4	3	4	22	4	4	4	3	5	5	25	5	4	4	3	16	63	
99	5	5	4	3	4	3	24	4	4	4	5	17	4	2	2	4	5	5	3	4	4	4	37	78	4	4	4	3	4	24	3	2	4	3	4	4	20	3	3	3	5	14	58	
100	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	17	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	84	4	4	4	5	5	27	4	5	4	4	4	5	26	5	4	4	4	17	70	
101	5	4	3	3	3	2	20	5	4	5	4	18	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	37	75	4	4	4	4	4	24	3	5	4	3	3	4	22	4	4	3	3	14	60	
102	5	5	3	4	4	4	25	5	5	5	5	20	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	92	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79	
103	5	5	3	4	5	5	27	1	5	5	5	16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	93	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
104	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	20	79	
105	4	5	4	4	5	4	26	5	5	5	4	19	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44	89	5	5	4	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	15	67	
106	5	5	3	4	5	5	27	5	4	5	5	19	3	4	5	4	5	3	2	3	4	4	37	83	4	4	4	5	5	27	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	4	18	71	
107	4	4	3	4	4	2	21	4	4	5	5	18	3	4	4	4	5	5	4	3	3	4	39	78	4	4	4	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26	4	4	3	4	15	66	
108	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49	96	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	19	76	
109	5	5	3	4	4	3	24	4	4	5	5	18	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	36	78	4	4	4	5	5	27	2	5	5	4	4	4	24	4	4	3	3	14	65	
110	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
111	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	5	20	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	96	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
112	4	5	2	3	4	3	21	5	4	5	4	18	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	36	75	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23	4	4	3	4	15	62	
113	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80	
114	5	4	4	5	4	4	26	5	5	5	5	20	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	43	89	5	4	4	5	5	28	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	20	76	
115	5	4	4	4	4	3	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	94	5	5	5	4	5	29	4	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	20	77	
116	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	5	19	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	45	90	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	5	5	28	5	4	4	5	18	73	
117	5	5	3	3	4	4	24	4	4	5	5	18	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	36	78	5	5	4	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28	4	3	4	3	14	70	
118	5	4	4	4	4	4	25	5	5	4	4	18	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	44	87	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79	
119	5	5	5	4	4	4	27	5	5	5	5	20	5	3	5	4	5	5	4	4	4	5	44	91	5	4	5	5	5	29	1	5	5	4	5	5	25	5	5	5	5	20	74	
120	5	4	4	4	5	3	25	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	2	3	4	4	4	41	85	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	4	27	5	5	5	4	19	76	
121	5	5	4	3	4	4	25	4	4	5	5	18	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	38	81	5	5	4	5	4	28	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	16	69	
122	5	5	4	3	3	3	23	5	4	5	5	19	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44	86	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	16	70	
123	1	3	2	4	5	4	19	4	5	5	2	16	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	41	76	3	4	4	4	4	21	4	3	1	4	4	4	20	3	4	4	3	14	55	
124	5	4	4	4	5	4	26	5	4	4	5	18	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	91	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	16	65	
125	5	4	4	3	3	4	23	4	4	4	5	17	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	79	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	16	63	
126	5	5	4	4	5	4	27	5	4	5	5	19	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	44	90	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	4	5	27	4	4	4	4	16	73	
127	4	4	3	3	4	3	21	5	5	5	4	19	3																															

129	5	5	4	4	4	4	26	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	96	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	79
129	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	98	5	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	5	5	28	4	4	5	5	18	76	
130	5	5	3	4	4	5	26	4	3	5	5	17	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	32	75	4	4	3	4	4	3	22	3	4	4	4	3	5	23	3	4	4	4	4	15	60		
131	5	5	4	3	4	4	25	5	4	5	5	19	3	3	5	5	3	5	4	5	4	5	42	86	5	4	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	5	4	4	4	5	18	76		
132	5	4	3	3	4	4	23	5	5	5	4	19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45	87	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29	3	3	3	4	13	72			
133	5	5	2	3	4	4	23	5	4	5	4	18	3	2	4	5	5	4	2	2	4	4	35	76	5	4	5	5	2	4	25	3	4	5	3	5	4	24	4	5	4	3	16	65			
134	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	18	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	44	88	4	5	5	5	5	5	29	4	5	4	5	5	3	26	3	5	4	5	17	72			
135	5	5	4	4	4	4	26	5	4	5	4	18	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	46	90	4	4	4	5	4	5	26	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	20	75			
136	5	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	99	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80			
137	5	5	3	3	5	4	25	5	4	5	5	19	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	42	86	5	5	5	5	5	4	29	5	4	5	4	4	4	26	4	4	4	4	16	71			
138	5	5	3	3	4	3	23	5	4	5	4	18	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43	84	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	19	78			
139	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	5	17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	83	4	4	4	4	4	4	24	4	5	4	4	4	5	26	4	4	4	4	16	66			
140	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80			
141	4	5	5	5	5	4	28	5	4	5	5	19	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44	91	4	4	4	4	4	5	25	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	74			
142	5	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	17	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	95	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	20	79			
143	5	4	4	4	4	3	24	5	4	5	4	18	2	3	4	4	4	4	4	3	5	5	38	80	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	4	18	76			
144	5	4	3	3	4	3	22	4	4	4	4	16	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	35	73	4	4	4	3	4	3	22	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	3	15	61			
145	5	5	3	4	3	3	23	4	4	5	5	18	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	34	75	5	5	5	5	5	5	30	3	4	4	3	5	5	24	4	4	4	3	15	69			
146	5	5	5	4	3	4	26	5	4	5	5	19	5	4	3	4	4	5	4	4	3	4	40	85	5	4	5	5	5	4	28	4	5	4	5	5	5	28	4	4	4	4	16	72			
147	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	4	18	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	47	91	5	4	4	5	4	5	27	5	4	5	5	5	5	29	5	5	4	4	18	74			
148	5	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	20	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	46	95	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	79			
149	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	100	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	20	80			
150	5	5	3	4	5	4	26	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43	88	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	4	4	4	26	5	5	5	4	19	73			