



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el
personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Baneo Pisco, Jimmy Henry (orcid.org/0009-0006-9081-3663)

ASESORES:

Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)

Dra. Diestra Cueva, Elizabeth Teresa (orcid.org/0000-0002-4321-0759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA, 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 Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024", cuyo autor es BANELO PISCO JIMMY HENRY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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, 04 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
BECERRA CASTILLO ZOILA PAOLA DNI: 40144875 ORCID: 0000-0001-9533-5150	Firmado electrónicamente por: ZBECERRA el 04-08-2024 03:51:32

Código documento Trilce: TRI – 0847152

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, Baneo Pisco Jimmy Henry estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO 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 Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024", 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
JIMMY HENRY Baneo Pisco DNI: 45473526 ORCID: 0009-0006-9081-3663	Firmado electrónicamente por: JHBaneo el 04-08- 2024 13:50:10

Código documento Trilce: TRI - 0847153

DEDICATORIA

A Dios, fuente de fortaleza y guía en cada paso de mi vida; a mis padres, cuyo amor incondicional y sabios consejos han sido mi roca; a mi hermano, cómplice y compañero de aventuras desde siempre; y a mis adorables sobrinas, que llenan mi mundo de risas y ternura. A todos ustedes, mi gratitud eterna por ser mi inspiración y apoyo constante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi profundo agradecimiento a Dios, cuya guía constante ha sido fundamental en mi camino. También agradezco mis capacidades de formación, que me han permitido crecer y aprender continuamente. Sin su apoyo y estas habilidades, no podría haber alcanzado mis metas. Estoy lleno de gratitud por estas bendiciones que han enriquecido mi vida de manera inesperada y maravillosa.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	ii
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESÚMEN	ix
ABSTRAC	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	13
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	32
VI. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	39
Anexo 1: Matriz de operacionalización	40
Anexo 2: Instrumentos	42
Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos	46
Anexo 4: Resultados del Análisis de consistencia Interna	71
Anexo 5: Consentimiento Informado	75
Anexo 6: Reporte Turnitin	78
Anexo 7: Análisis complementario	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Habilidades gerenciales en el personal de enfermería	17
Tabla 2. Habilidades conceptuales del personal de enfermería	18
Tabla 3. Habilidades técnicas del personal de enfermería	19
Tabla 4. Habilidades humanas del personal de enfermería	20
Tabla 5. Gestión administrativa del personal de enfermería	21
Tabla 6. Relación entre las habilidades gerenciales y las gestión administrativa	22
Tabla 7. Relación entre las habilidades conceptuales y las gestión administrativa	23
Tabla 8. Relación entre las habilidades técnicas y las gestión administrativa	24
Tabla 9. Relación entre las habilidades humanas y las gestión administrativa	25
Tabla 10. Habilidades gerenciales y gestión administrativa del personal de enfermería	85
Tabla 11. Habilidades conceptuales y gestión administrativa del personal de enfermería	86
Tabla 12. Habilidades técnicas y gestión administrativa del personal de enfermería	87
Tabla 13. Habilidades humanas y gestión administrativa del personal de enfermería	88
Tabla 14. Prueba de Normalidad	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Habilidades gerenciales en el personal de enfermería	80
Figura 2. Habilidades conceptuales del personal de enfermería	81
Figura 3. Habilidades técnicas del personal de enfermería	82
Figura 4. Habilidades humanas del personal de enfermería	83
Figura 5. Gestión administrativa del personal de enfermería	84

RESÚMEN

El estudio se enfoca en el objetivo de desarrollo sostenible de salud y bienestar, buscando determinar la relación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital en Lima. Utilizando una metodología cuantitativa, básica, no experimental y correlacional de corte transversal, se analizó una muestra de 80 participantes. Los resultados mostraron que el 51,2% tenía un nivel regular de habilidades gerenciales y el 55% un nivel regular de gestión administrativa. La correlación entre habilidades conceptuales y gestión administrativa fue moderada y positiva ($\rho = 0,617$, $p = 0,000$), indicando una relación estadísticamente significativa. De igual manera, las correlaciones entre habilidades técnicas y gestión administrativa ($\rho = 0,562$, $p = 0,000$) y entre habilidades humanas y gestión administrativa ($\rho = 0,570$, $p = 0,000$) también fueron altas y positivas. En conclusión, la relación entre habilidades gerenciales y gestión administrativa fue alta y positiva ($\rho = 0,719$, $p = 0,000$), confirmando una relación estadísticamente significativa entre estas variables.

Palabras clave: Habilidades gerenciales, gestión administrativa, enfermería, hospital.

ABSTRACT

The study focuses on the sustainable development goal of health and well-being, seeking to determine the relationship between managerial skills and administrative management in the nursing staff of a hospital in Lima. Using a quantitative, basic, non-experimental and cross-sectional correlational methodology, a sample of 80 participants was analyzed. The results showed that 51.2% had a regular level of managerial skills and 55% had a regular level of administrative management. The correlation between conceptual skills and administrative management was moderate and positive ($\rho = 0.617$, $p = 0.000$), indicating a statistically significant relationship. Likewise, the correlations between technical skills and administrative management ($\rho = 0.562$, $p = 0.000$) and between human skills and administrative management ($\rho = 0.570$, $p = 0.000$) were also high and positive. In conclusion, the relationship between managerial skills and administrative management was high and positive ($\rho = 0.719$, $p = 0.000$), confirming a statistically significant relationship between these variables.

Keywords: Management skills, administrative management, nursing, hospital.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) ha señalado la importancia de formar líderes capacitados en las organizaciones, ya que son esenciales en la formulación y ejecución de políticas de salud. Para ello, la OMS impulsa programas de desarrollo de liderazgo que mejoran habilidades de gestión, toma de decisiones y comunicación. Sin embargo, un informe del 2021 revela que el 65% de los líderes en salud no tienen la formación adecuada, afectando la implementación de políticas. Además, el 45% de las organizaciones reportan ineficiencias en la atención al usuario por falta de liderazgo, evidenciando la necesidad de una mejor preparación en gestión (Arrascue et al., 2021).

En América Latina, las estadísticas de 2023, basadas en un estudio en Brasil, muestran que los profesionales de enfermería juegan un papel crucial en mejorar la calidad y eficiencia de la atención médica. El 75% de los hospitales y centros de salud informan que los enfermeros con formación en habilidades gerenciales presentan mejoras significativas. Además, los enfermeros capacitados en gestión administrativa han logrado reducir los costos operativos en un 20%, optimizando la distribución de recursos y mejorando la coordinación de equipos multidisciplinarios; destacándose la importancia de invertir en el desarrollo profesional en liderazgo y administración para enfrentar los retos del sistema de salud (Peruzzo et al., 2020).

En la actualidad, es sabido que la crisis económica ha afectado al sector salud; por lo que España, dentro de su cartilla de contrataciones de personal en el 2022, ha destinado que del 75% de su personal sanitario, un aumento más del 14% de personas con habilidades de liderazgo y sobre todo gestión. Según la OMS, la sobrecarga del sistema de salud aumentará otras enfermedades y la mortalidad en 2022; por lo tanto para la eficiencia de un mejor servicio es necesario mejorar el desempeño de todo el personal y asignar funciones basadas en sus capacidades profesionales (Gálvez, 2021).

Los hospitales en México, Brasil y Chile están experimentando crisis administrativas debido a la sobrepoblación de pacientes, el descontento ha aumentado en un 13% en comparación con años anteriores. Además, hasta el año 2022, la salud ha sufrido un impacto significativo en la situación laboral, ya que muchas empresas han optado por reducir el número de empleados u optan por el trabajo remoto. En ambos casos, la gestión administrativa ha sufrido intempestivamente de una manera crucial, generando problemas en el entorno laboral (Trelles, 2022).

En el área nacional, el Ministerio de Salud (Minsa, 2019), dio lugar a un informe, donde evidencio que tras un análisis elaborado por el personal de recursos humanos, sustenta que se identificó que las competencias laborales y de gestión en los profesionales son variables cruciales para el desempeño eficiente del sistema de salud. Aunque los datos indican que los enfermeros que han recibido formación en habilidades gerenciales han contribuido a una mejora del 30% en la atención y la satisfacción del paciente; esto no es representativo, ya que apenas el 25% de enfermeros reciben dicha formación. Además, aunque se ha registrado una reducción del 15% en los tiempos de espera y una optimización del uso de recursos en centros de salud donde los enfermeros participan activamente en los procesos de gestión, más del 60% de centro de salud continúan enfrentando problemas con la falta de capacitación, generando un entorno negativo.

La gestión administrativa en el ámbito de la enfermería en el Perú ha experimentado un crecimiento significativo hasta el año 2023, según estadísticas recientes. Se observa un aumento en la incorporación de profesionales de enfermería en roles de gestión, destacándose en la planificación, organización y supervisión de los recursos en instituciones de salud; a pesar de ello solo el 15% de estos profesionales cuenta con la capacitación adecuada para desempeñar funciones administrativas. Además un 45% de las organizaciones de salud, reportan problemas persistentes de gestión de recursos, poniendo de manifiesto la insuficiente valoración de las habilidades administrativas dentro de la profesión y

la necesidad urgente de mejorar la capacitación y la formación en gestión para garantizar una atención sanitaria de calidad (Lenin, 2020).

Para alcanzar los objetivos de salud establecidos por las organizaciones de salud, las políticas públicas de salud en el Perú, deben enfocarse en capacitar a su personal y desarrollar habilidades que mejoren la atención a la población. Si bien este proceso de mejora es intrínsecamente complicado, dado que existen múltiples participantes con diferentes intereses, algunos de los cuales se oponen entre sí, provocando tensiones en la organización; es necesario que se efectúen cambios significativos, ya que muchas veces se reclaman a los gestores, resultados positivos de los procesos realizados, en base a métodos de información y salud laboral del personal, mediante métodos de capacitación para todo el personal (Valdez, 2022).

Asimismo, el Ministerio de Salud del Perú (MINSA) señala que, en el país y en regiones vecinas, persisten importantes deficiencias en la gestión del sector salud. Según sus datos, solo el 20% de las instituciones de primer nivel cuentan con personal capacitado en habilidades de gestión para la planificación y mejora de procesos. Además, el 40% de las organizaciones de salud dispone de implementación estructural adecuada, mientras que solo el 30% posee equipos actualizados y el 35% cuenta con personal altamente calificado para sus funciones. Estas estadísticas reflejan las dificultades en la gestión y el manejo de infraestructura en el sector salud (López, 2022).

De tal manera que en la institución salud, el personal de salud ha expresado preocupación por diversos problemas relacionados con la gestión administrativa que afectan su desempeño laboral. Entre los problemas reportados se incluyen la falta de comunicación efectiva entre los departamentos, la asignación inadecuada de recursos, la sobrecarga de trabajo debido a una mala distribución de turnos, y la percepción de falta de reconocimiento y apoyo por parte de la dirección; generado una serie de consecuencias negativas; donde el personal de salud experimenta niveles elevados de estrés y agotamiento, debido a la excesivo trabajo y poco apoyo administrativo.

Ante esta situación, es necesario realizar un estudio que investigue las variables enlazado con el objetivo de desarrollo sostenible de Salud y Bienestar, el cual busca garantizar una vida saludable y promover el bienestar para todos. Este estudio pretende identificar áreas donde la capacitación puede mejorar la calidad del cuidado y la administración hospitalaria, contribuyendo al rendimiento del personal de enfermería y, en consecuencia, mejorando la atención al usuario (Rosales, 2021).

En respuesta a la problemática planteada, se formula el siguiente problema: ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales con la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital en Lima?.

Para justificar el estudio, es crucial resaltar el aspecto teórico, por ello el estudio busca proporcionar información actualizada del problema planteado que se visualiza en el parrado anterior; la cual afecta significativamente en el personal de salud. Fundamentada principalmente en varias teorías y conceptos claves, destacando que una adecuada gestión puede optimizar las tareas y los recursos, lo que a su vez puede mejorar la productividad, en base al desarrollo de las habilidades gerenciales que pueden al éxito profesional.

La justificación teórica del estudio se basa en la importancia de desarrollar capacidades de liderazgo y organización para mejorar la eficiencia en los hospitales. Al fortalecer estas habilidades, se busca optimizar la administración de los recursos y procesos, lo cual contribuye a un entorno laboral más efectivo y a una atención al paciente más integral. Esto responde a la necesidad de adaptar las prácticas de gestión a las demandas actuales del sistema de salud, garantizando así un desempeño óptimo del personal de enfermería.

Desde el punto de vista práctico, el estudio es fundamental para ayudar a identificar áreas en las que se puedan mejorar las habilidades gerenciales, lo que podría llevar a una gestión administrativa más efectiva, y finalmente a una mejor atención hacia el usuario; entre las posibles mejoras se incluyen la implementación de programas de formación para los líderes administrativos, el

perfeccionamiento de los sistemas de retroalimentación y evaluación de la gestión, y la revisión de los procesos de toma de decisiones para asegurar una mayor participación del personal.

En la parte social, el estudio justifica su desarrollo en la medida en que contribuye directamente a la mejora del sistema de salud en su conjunto, lo que repercute positivamente en la sociedad, el cual nos permita comprender cómo diferentes prácticas administrativas afectan la experiencia laboral y gestión administrativa, se pueden identificar áreas de mejora que conduzcan a entornos laborales más saludables y productivos; considerando además el impacto en la equidad y la accesibilidad de la atención; en un entorno laboral positivo, ya que puede ayudar a retener y atraer a profesionales de la salud calificados, reduciendo las desigualdades en el acceso a la salud.

En cuanto a la justificación metodológica, se pretende con el estudio establecer un precedente para futuras investigación que abarquen las mismas variables, en base a la utilización del método científico para estructurar el estudio, asimismo la utilización de instrumentos validados, que permitan la correcta recolección de los datos, para su fácil análisis y presentación, la cual permitirá las acciones respetivas para población de estudio.

Para aspectos del análisis de los resultados se establece el objetivo general, que consiste en determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital en Lima. En la misma línea se proponen los objetivos específicos: Determinar la relación entre el componente conceptual y la gestión administrativa en el personal de enfermería; asimismo se pretende determinar la relación entre el componente técnico y la gestión administrativa en el personal de enfermería; finalmente se estima determinar la relación entre el componente humano y la gestión administrativa en el personal de enfermería. Dentro de las estrategias, se establece la hipótesis general: Existe relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima.

En relación a los estudios previos, se destaca la investigación realizada por Mendoza (2023); en Lima, que tuvo como objetivo analizar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en profesionales de enfermería de un hospital. En este estudio participaron 35 profesionales y se optó por un enfoque cuantitativo, básico, correlacional y transversal. Los hallazgos mostraron que el 48,6% de encuestados tenían habilidades de gestión regulares y el 52,3% mostraron un nivel regular para realizar funciones administrativas. Concluyendo con la identificación de una asociación entre las variables.

Sotomayor (2023); realizó en Lima una investigación, cuya finalidad fue realizar fue analizar la asociación entre las habilidades de gestión y la administración en salud entre profesionales de enfermería en una institución de salud. Utilizando un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional y transversal; participando 60 encuestados. Las evidencias mostraron que el 78,3% de encuestados demostraron tener adecuadas habilidades gerenciales; mientras que el 73,3% presentó regular un nivel de gestión administrativa. La conclusión del estudio indicó que existe relación entre las variables analizadas, con un valor de p igual a 0,001.

La Torre (2022) llevó a cabo un estudio en Oxapampa con el propósito de analizar la asociación entre las habilidades de gestión y la administración en salud en profesionales de enfermería de un hospital. El estudio empleó un enfoque cuantitativo, fue de tipo básico, de nivel correlacional, con un diseño no experimental y de corte transversal, involucrando a una muestra de 90 participantes. Los hallazgos indicaron que el 79,7% de los participantes demostraron un nivel regular de habilidades gerenciales y el 93,2% presentaron regular gestión de la administración. El estudio concluyó con la evidencia de una asociación entre ambas variables, con un valor de $p=0,001$.

Loayza (2022), desarrolló un estudio en Ayacucho, donde buscó determinar la asociación entre las habilidades de gestión y la gestión administrativa en profesionales de enfermería de nosocomio. En la metodología se utilizó un enfoque cuantitativo y de tipo básico y correlacional, con un diseño no

experimental y de corte transversal. La muestra incluyó a 109 encuestados. Los hallazgos representan que el 70,6% de evaluados evidenciaron regular habilidades gerenciales; y en el 81,7% un nivel medio de gestión administrativa. Finalmente se concluye evidenciando relación entre las variables ($p=0,002$).

Gutiérrez (2019), ejecutó un estudio en el Callao, donde se tuvo como propósito determinar la asociación entre las habilidades de gestión y la administración en salud en profesionales de enfermería de una Institución de Salud en Ventanilla. El estudio se basó en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental y transversal para establecer la correlación entre las variables. Se incluyó una muestra de 60 profesionales, y se determinó que el 55% de los participantes presentaban un nivel regular de habilidades gerenciales, mientras que el 46,7% mostraban regular gestión de administración. Los resultados indicaron una asociación entre las variables, con un valor de $p = 0,000$.

Monteros (2022); desarrolló un estudio en Cayambe – Ecuador, con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa del personal de enfermería de una Institución de salud. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y transversal, con una muestra de 110 profesionales. Los hallazgos indicaron que el 67,4% presentan un nivel regular de habilidades para la gestión, y el 54,8% evidenciaron un nivel regular sobre la gestión en la administración. Se concluye relacionando a las variables, donde el valor de $p = 0,000$.

Tumbaco (2021) realizó una investigación en Venezuela con el fin de examinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa entre profesionales de enfermería en un entorno hospitalario. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, no experimental y transversal, abarcando una muestra de 74 profesionales de enfermería. Los resultados indicaron que el 67,4% de los participantes mostraban un buen nivel de habilidades en gestión, mientras que el 78,9% tenía regular gestión administrativa. Se demostró una asociación de ambas variables estudiadas, con un valor de $p = 0,001$.

Gutiérrez (2021) llevó a cabo un estudio en Ambato con el objetivo de determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en profesionales de enfermería de una organización de salud. El estudio utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y transversal, con una muestra de 100 encuestados. Los datos indicaron que el 46,7% de los profesionales exhibían deficiencias en habilidades de gestión, mientras que el 42,3% mostraban una gestión administrativa deficiente. Se encontró relación entre las variables analizadas, con un valor de $p = 0,000$.

Donawa y Gámez (2020); realizó un estudio en Venezuela, cuya finalidad fue la analizar la relación entre las capacidades de gestión y la gestión administrativa del personal de enfermería de una Hospital de orden Público. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, y contó con la participación de 90 profesionales. Se finaliza afirmando la relación entre las variables, donde $p = 0,076$, mayor a 0,05.

Naranjo (2020) realizó un estudio en Colombia para analizar la asociación entre las habilidades de gestión y la gestión administrativa en enfermeros de un nosocomio estatal. Utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional y transversal, con una muestra de 110 encuestados. Los hallazgos mostraron que el 77,6% de los enfermeros evaluados poseían buenas habilidades gerenciales, mientras que el 64,6% presentaba regular manejo de la administración. El estudio concluyó que existía una asociación entre las variables analizadas, con un valor de $p = 0,001$.

Las habilidades gerenciales son fundamentales para una gestión eficaz en cualquier organización. Según la teoría de las capacidades de Robert Katz, publicada en 1955, hay tres tipos clave de habilidades que los líderes deben desarrollar. Katz destaca que, además de contar con habilidades técnicas específicas del campo, los gerentes deben tener habilidades humanas para interactuar y comunicarse bien con otros, y habilidades conceptuales para

entender cómo las distintas partes de la organización se interrelacionan (Zapata, 2020).

Esta teoría enfatiza que el éxito en la gestión no solo depende de las capacidades técnicas, sino también de cómo se gestionan las relaciones interpersonales y de la capacidad para entender y manejar la complejidad organizacional. En resumen, un buen gerente debe equilibrar estas tres habilidades para liderar de manera efectiva y asegurar un funcionamiento óptimo de la organización (Miranda et al., 2021).

Por lo que Kat en su teoría proporciona una base importante para comprender las habilidades requeridas para una administración efectiva en distintos niveles organizacionales. Resalta la necesidad de ajustar las habilidades de los gerentes de acuerdo con su posición jerárquica, sirviendo como una guía valiosa para la capacitación y el desarrollo de líderes en diversos entornos empresariales. A pesar de sus limitaciones, sigue siendo una referencia clave en el campo del liderazgo y la administración (Rosales et al., 2022).

Según Vicente (2022); las habilidades de gestión, enmarcan un grupo de talentos que los profesionales de la salud necesitan para administrar y liderar eficazmente organizaciones y servicios. Estas habilidades abarcan áreas técnicas, humanas, conceptuales, de liderazgo, administrativas, educativas y de gestión del cambio, permitiendo a los gestores planificar, organizar, dirigir y controlar recursos y procesos para mejorar la calidad y eficiencia de la atención sanitaria; en la que se incluye el dominio de procedimientos clínicos, la capacidad de comunicación y manejo de conflictos, la visión estratégica, la formación y desarrollo del personal, y la capacidad de adaptarse y liderar cambios en el entorno laboral (Álvarez, 2019).

De acuerdo a lo establecido por Vicente (2022), determina que las habilidades gerenciales se dimensionan en tres áreas; donde la dimensión de habilidades conceptuales, se define como las capacidades de comprensión y manejo de conceptos abstractos y complejos; permitiendo a los gerentes analizar situaciones, identificar problemas, formular soluciones y entender cómo las

diferentes partes de una organización interactúan entre sí en su entorno; lo que implica generar una visión global de la organización y la habilidad para pensar estratégicamente. Estas habilidades, son esenciales para quienes lideran equipos, ya que les permiten ver el panorama completo y tomar decisiones que alineen los objetivos individuales con la organización, determinado el éxito de la misma, facilitando la adaptación a los cambios del entorno y la identificación de oportunidades emergentes (Rosales et al., 2022).

La siguiente dimensión de habilidades técnicas, son aquellas competencias específicas y prácticas que un líder necesita para desempeñar eficazmente su función dentro de una organización; y se relacionan directamente con el conocimiento, la experiencia y la capacidad para ejecutar tareas específicas y resolver problemas técnicos relacionados con el trabajo (Soteldo et al., 2022). Asimismo, son esenciales para los líderes, ya que les permiten entender los aspectos técnicos de las operaciones y dirigir eficazmente a sus equipos; donde la aplicación efectiva de estas habilidades contribuye a la eficiencia operativa y al logro de los objetivos organizacionales; proporcionando credibilidad y confianza tanto dentro del equipo como frente a otras partes interesadas (Rodríguez et al., 2022).

La tercera dimensión de habilidades humanas, también conocidas como habilidades interpersonales o habilidades blandas, son aquellas capacidades relacionadas con la interacción efectiva con otras personas dentro de un entorno laboral; las cuales son fundamentales para establecer y mantener relaciones positivas, comunicarse de manera clara y comprensible, motivar a los empleados, resolver conflictos y trabajar en equipo (Zevallos et al., 2019). Para los líderes, es crucial desarrollar estas habilidades, ya que les permiten construir relaciones sólidas con su equipo, promover un ambiente de trabajo positivo y manejar de manera efectiva las dinámicas interpersonales dentro de la organización. Estas habilidades son fundamentales para el éxito en los roles de liderazgo, ya que influyen directamente en la motivación, el compromiso y el desempeño de los empleados (Rodríguez et al., 2022).

En cuanto a la gestión administrativa, tiene como mayor representante a Henri Fayol, quien desarrolló la "Teoría Clásica de la Administración", el cual fue uno de los primeros enfoques sistemáticos sobre la gestión en las organizaciones; por lo que la teoría Fayol proporciona un marco integral para entender cómo administrar y organizar eficazmente una organización, destacando la importancia de principios y funciones administrativas fundamentales (Marin y Placencia, 2018).

De acuerdo con Mendoza (2022), la gestión en la administración se entiende como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias empleados para administrar de manera efectiva los recursos y actividades dentro de organizaciones de salud. Por otro lado, Ramírez (2021) la define como el proceso estructurado en el que se planifican, organizan, coordinan, dirigen y controlan los recursos humanos, financieros y materiales en las organizaciones del sector salud, con el objetivo de alcanzar las metas establecidas y mejorar la calidad de los servicios prestados.

En el ámbito de la salud, la gestión administrativa se refiere al manejo eficiente de los recursos y servicios de la salud, asegurando que se utilicen de manera efectiva para proporcionar atención de calidad a los pacientes, dentro de la gestión en hospitales, clínicas, centros de atención primaria, entre otros; garantizando que los servicios sean accesibles, eficientes y de calidad, los cuales deben ser manejar con profunda efectividad (Carpio y Villalobos, 2020).

En lo que respecta a las dimensiones de la gestión administrativa, Mendoza (2022), establece que son cuatro las áreas de estudio; donde planificación forma parte de la primera dimensión, la misma que implica la anticipación y la elaboración de planes estratégicos, operativos y tácticos para lograr los objetivos y metas de una institución de salud; incluyendo de tal manera la planificación de recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos necesarios para la prestación de servicios de salud (Reyes et al., 2021).

Por otra parte la dimensión denominada organización, se refiere a la estructuración y distribución de los recursos y actividades de una institución de

salud para alcanzar eficazmente sus objetivos, el cual conlleva a la creación de una estructura organizativa clara, definición de funciones y responsabilidades, y establecimiento de sistemas de comunicación y coordinación (Mendoza y Villafuerte, 2021).

La dirección implica la capacidad para liderar y administrar de manera efectiva los recursos y actividades de una organización para alcanzar sus objetivos. Esto comprende tomar decisiones estratégicas, coordinar los esfuerzos, motivar al personal y supervisar las operaciones para garantizar que se cumplan las metas organizacionales de manera eficiente y efectiva. También incluye la comunicación de la visión y misión de la organización, la gestión de conflictos y la adaptación a los cambios en el entorno (Jara et al., 2018).

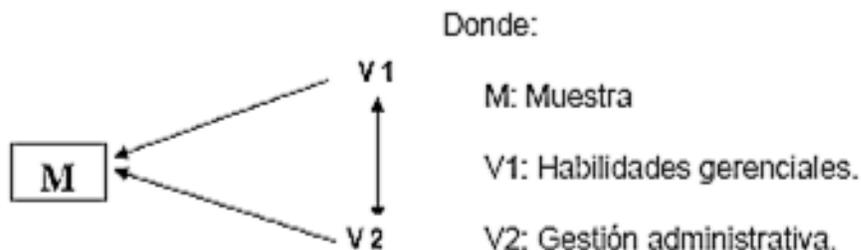
Como punto final se encuentra el control, la cual visualiza a una serie de procesos y mecanismos implementados para monitorear, evaluar y asegurar que las actividades y recursos se utilicen de forma efectiva y eficiente para alcanzar los logros establecidos, es necesario la diferenciación de resultados con los parámetros y metas predefinidas, la identificación de irregularidades, y la implementación de acciones correctivas cuando sea necesario; de tal manera que el control es esencial para garantizar la transparencia, la responsabilidad y la mejora continua dentro de la institución (Vargas et al., 2018).

II. METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio básico, cuyo propósito fue generar conocimientos fundamentales y teóricos sobre el tema en cuestión.; con el objetivo de entender fenómenos y procesos sin la necesidad de aplicarlos de manera inmediata en la práctica; a la vez se centró en la exploración y la comprensión de los fundamentos, sentando las bases para investigaciones posteriores y contribuyendo al avance del conocimiento en la investigación (Hernández, et al; 2018). Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, donde Según Hernández (2018), afirma que este tipo de estudio permite al investigador, utilizar el análisis de los datos recolectados para generar resultados confiables y objetivos, los mismos que dan respuesta al problema encontrado.

Se realizó un estudio no experimental, la cual se refiere a una investigación que no implica la manipulación deliberada de las variables, y se centra en la observación y la recopilación de datos en su estado natural. De alcance correlacional; la misma que se caracterizó por buscar la relación o asociación entre dos o más variables sin establecer relaciones de causa y efecto entre ellas. Y de corte transversal, porque se recopilaron los datos en un solo punto, es decir en un momento específico para ser analizadas (Hernández, et al; 2018).

Diseño de investigación:



Por otro lado, las habilidades gerenciales se entienden como el conjunto de competencias que los individuos aplican para lograr resultados específicos

mediante sus acciones (Vicente, 2022). En términos operacionales, esta variable se desglosa en dimensiones e indicadores clave como, Habilidades Conceptuales: Asertividad, participación y desarrollo personal; Habilidades Técnicas: Dirección y apoyo; y habilidades Humanas: Alcance de logros, reconocimiento e independencia laboral.

La gestión administrativa, como segunda variable, se refiere al grupo de métodos y estrategias que una entidad emplea para hacer constar los procesos de la administración, con el fin de alcanzar sus metas y objetivos (Mendoza, 2022). En términos operacionales, esta variable se desglosa en dimensiones e indicadores específicos como la Planeación: Estrategias, políticas y programas; Organización: Estructura organizacional, división y distribución de funciones, cultura organizacional, y recursos humanos; Dirección: Liderazgo, comunicación, motivación, manejo del estrés, toma de decisiones, y creatividad e innovación; y Control: Sistemas, niveles, áreas de aplicación, herramientas y calidad.

La población la conformaron 100 profesionales de enfermería. Los criterios de inclusión incluyeron a todos los profesionales que aceptaron participar en el estudio firmando el consentimiento informado. En contraste, se excluyó a aquellos profesionales que estaban de licencia o en vacaciones, así como a quienes optaron por no participar. La muestra se determinó utilizando la fórmula para poblaciones finitas, resultando en un total de 80 participantes. Se empleó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio, asegurando que cada miembro de la población tuviera una oportunidad igual de ser seleccionado para la el estudio.

Se empleó la encuesta como técnica principal para la recolección de datos, lo que permitió al investigador obtener información válida y confiable de los participantes del estudio. Para ello, se utilizaron dos cuestionarios. El primer cuestionario, que mide la primera variable es un documento de tipo escala Likert, estructurado con 20 interrogantes repartidos en tres dimensiones: conceptuales, técnicas y humanas. Cada ítem se calificó en una escala de 1 a

5, donde (1) significaba nunca; (2) casi nunca; (3) a veces; (4) casi siempre y (5) siempre. Los resultados de la evaluación se categorizaron en tres niveles: Eficiente de 74 – 100, Regular de 48 – 73 puntos y Deficiente de 20 – 47 puntos.

Para la medición de la segunda variable, se empleó un cuestionario con escala Likert, adaptado y modificado para el estudio. Este cuestionario incluyó 21 preguntas, agrupadas las dimensiones de: planeación, organización, dirección y control. Las respuestas se clasificaron en una escala del 1 al 5, donde (1) indicaba muy inadecuado, (2) inadecuado, (3) regular, (4) adecuado y (5) muy adecuado. La valoración de la variable se realizó en los siguientes rangos: Inadecuado (21 – 49), Regular (50 – 77) y Adecuado (78 – 105).

Los instrumentos de recolección de datos fueron validados a través de juicio de expertos con la participación de 5 evaluadores, quienes revisaron los instrumentos basándose en criterios de suficiencia, claridad, coherencia y relevancia. Los evaluadores concluyeron que los instrumentos eran adecuados para su uso. Posteriormente, se realizó una validación adicional con la prueba binomial, obteniendo un valor de p menor a 0,05, lo que confirma la validez de los instrumentos. La confiabilidad de los instrumentos, fue realizada mediante el estadístico Cronbach, donde el primer cuestionario obtuvo un valor de 0,78, mientras que el segundo alcanzó 0,77, ambos resultados indicando una excelente confiabilidad.

Para la recolección de datos, se realizaron encuestas a los participantes y se organizaron en una base de datos en Excel. Los datos fueron analizados con el software estadístico SPSS versión 27. El análisis abarcó estadísticas descriptivas, presentadas en tablas de frecuencias y porcentajes, y estadísticas inferenciales, utilizando tablas cruzadas y correlaciones, lo que facilitó la verificación de las hipótesis planteadas.

En cuanto a los aspectos éticos, fue importante tomar en cuenta a los principios éticos; donde la autonomía, validó el hecho de hacer de conocimiento

al participante la decisión de participar o no en el estudio; la beneficencia, replicó mediante los resultados, establecer procedimientos que mejores los procesos en la institución; la no maleficencia, estableció que no se tenía la intención de causar daño alguno; y la justicia, en la que todos tuvieron el derecho a ser tratados con respecto y amabilidad.

III. RESULTADOS

Los resultados del estudio se derivan de un análisis basado en la aplicación directa de dos cuestionarios a los participantes en el entorno hospitalario. A continuación, se presentan los hallazgos obtenidos, que constituyen la sección descriptiva del estudio:

Tabla 1.

Habilidades gerenciales en el personal de enfermería

Habilidades gerenciales	f	%
Deficiente	19	23,8
Regular	41	51,2
Eficiente	20	25,0
Total	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Los resultados revelan que el 51,2% de los encuestados presenta un nivel promedio de habilidades gerenciales, indicando que la mayoría tiene competencias básicas en gestión, aunque no sobresalientes. Un 25% mostró habilidades gerenciales destacadas, sugiriendo que una parte significativa del personal cuenta con capacidades avanzadas en gestión, lo cual mejora la eficiencia y efectividad en las operaciones administrativas. En contraste, el 23,8% mostró un nivel deficiente en habilidades gerenciales, lo que es preocupante y señala que solo una parte limitada del personal se beneficia adecuadamente de los programas de capacitación y desarrollo en gestión.

Tabla 2.

Habilidades conceptuales del personal de enfermería

Habilidades conceptuales	f	%
Deficiente	21	26,3
Regular	41	51,2
Eficiente	18	22,5
Total	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

El 51,2% de los encuestados han demostrado un nivel regular de habilidades conceptuales, lo cual evidencia que la mayoría posee competencias básicas pero no destacadas en gestión. El 26,3% de encuestados con habilidades conceptuales deficientes, evidenciado que una proporción significativa del grupo de profesionales requiere atención inmediata; subrayándose la necesidad de programas de capacitación y desarrollo enfocados en mejorar las capacidades de gestión entre el personal de enfermería. Por otro lado, el 22,5% de encuestados demostraron habilidades técnicas eficientes, destacando que el grupo posee capacidades superiores en gestión, lo cual podría ser aprovechado por los líderes, mediante iniciativas de mejora continua y excelencia para sus pares.

Tabla 3.

Habilidades técnicas del personal de enfermería

Habilidades técnicas	f	%
Deficiente	17	21,3
Regular	48	60,0
Eficiente	15	18,8
Total	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

El 60% de los encuestados demostraron un nivel regular de habilidades técnicas, lo que sugiere que la mayoría posee competencias básicas necesarias para la gestión, pero no alcanzan un nivel de excelencia. El 21,3% evidenció habilidades deficientes; resaltándose la necesidad urgente de intervenciones formativas y programas de desarrollo profesional enfocados en fortalecer las capacidades gerenciales. Por otro lado, el 18,8% evidenciaron habilidades eficientes, reflejando que se necesita de la presencia de competencias superiores en gestión, con características para liderar iniciativas de mejora continua, contribuyendo a elevar el estándar general de la gestión en el hospital.

Tabla 4.

Habilidades humanas del personal de enfermería

Habilidades humanas	f	%
Deficiente	14	17,5
Regular	46	57,5
Eficiente	20	25,0
Total	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

El 57,5% de los encuestados evidenció un nivel regular de habilidades humanas, señalando que la mayoría del personal tiene competencias básicas en gestión; generándose claramente el desarrollo de oportunidades para el perfeccionamiento de estas habilidades con el fin de optimizar la gestión administrativa y la eficiencia general del hospital. El 25% demostraron habilidades eficientes, porcentaje que representa una fracción significativa y positiva del personal, los cuales presentan capacidades superiores en gestión y constituyen un recurso valioso para el hospital. Por otro lado, el 17,5% de los encuestados con habilidades deficientes, necesitan una urgente intervención formativa; esto pone en evidencia la importancia de implementar programas de capacitación específicos para mejorar estas competencias.

Tabla 5.

Gestión administrativa en el personal de enfermería

Gestión administrativa	f	%
Inadecuado	18	22,5
Regular	44	55,0
Adecuado	18	22,5
Total	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

los encuestados evidenciaron un nivel regular de gestión administrativa en el 55%, indicando que el personal cuenta con habilidades aceptables para realizar tareas administrativas, aunque aún hay margen para mejoras y capacitación continua. Por otro lado, el 22,5% presentó un nivel inadecuado de gestión administrativa, lo que impacta negativamente en la eficiencia operativa del hospital y en la calidad de los servicios ofrecidos a los pacientes. Finalmente, el 22,5% demostró un nivel adecuado de gestión administrativa, evidenciando una competencia efectiva en la administración.

Tabla 6.

Relación entre las habilidades gerenciales y las gestión administrativa.

			Habilidades gerenciales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1.000	0.719**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.719**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se encontró una alta correlación positiva con un valor de rho = 0,719. Esto confirma una relación entre ambas variables, indicando que estas dos variables están estrechamente relacionadas y que una mejora en una puede influir positivamente en la otra; resaltándose que la variable principal resulta ser un factor importante que impacta significativamente en la eficacia de la gestión administrativa dentro del entorno hospitalario.

Tabla 7.

Relación entre las habilidades conceptuales y las gestión administrativa

			Habilidades conceptuales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades conceptuales	Coeficiente de correlación	1.000	0.617**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.617**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se encontró una moderada correlación positiva, con un valor de rho = 0,617, donde p fue igual a 0,000; el cual genera una relación significativa entre variables analizadas. Los resultados indican que mientras el nivel alto de estas capacidades está consistentemente vinculado con una administración más eficaz en el contexto estudiado. Esto sugiere que las habilidades, como la capacidad para pensar de manera estratégica y manejar conceptos abstractos, son clave para una gestión administrativa eficiente.

Tabla 8.

Relación entre las habilidades técnicas y las gestión administrativa

			Habilidades técnicas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades técnicas	Coeficiente de correlación	1.000	0.562**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.562**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se encontró una moderada correlación positiva, con un valor de rho = 0,562 y un resultado de p = 0,000. Esto indica la relación entre las variables; donde al presentarse mejoras en las capacidades de gestión tienden a estar asociadas con mejoras en la gestión administrativa, respaldándose la importancia de capacitar al personal de enfermería para un mejor desarrollo de sus funciones en la administración.

Tabla 9.

Relación entre las habilidades humanas y las gestión administrativa

			Habilidades humanas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Habilidades humanas	Coeficiente de correlación	1.000	0.570**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	80	80
	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.570**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	80	80

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se encontró una correlación positiva moderada, con un valor de rho = 0,570 y una significancia estadística de p = 0,000. Esto confirma la relación de ambas variables. Los hallazgos sugieren que un mayor nivel de habilidades humanas, como la comunicación, la empatía, el liderazgo y la resolución de conflictos, está estrechamente vinculado con una gestión más eficiente en el entorno examinado. Estas habilidades son esenciales para colaborar efectivamente con el personal, pacientes y otros actores en el ámbito de la salud.

IV. DISCUSIÓN

La problemática que impulsa esta investigación se centra en la necesidad de optimizar la eficiencia y efectividad en la administración de los servicios de salud, mediante la aplicación de capacidades específicas en la gestión sanitaria, donde el personal de enfermería desempeña un papel fundamental. El análisis de los datos sociodemográficos muestra que la mayoría del personal de enfermería está compuesto por mujeres (85%), con una edad promedio de 35 años. El tiempo de servicio varía entre 5 y 20 años, con una media de 12 años, y los roles abarcan desde enfermeras asistenciales hasta cargos de jefatura.

En cuanto al análisis de los resultados entre la relación de las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería. Los datos obtenidos indicaron que el 51,2% del personal evaluado presentó un regular nivel de habilidades para la gestión, mientras que el 55% mostró una regular nivel de gestión administrativa. La correlación entre estas variables fue de 0.719, lo cual es estadísticamente significativo ($p < 0.001$).

Los resultados de este estudio son consistentes con investigaciones previas como Mendoza (2023), quien demostró haber encontrado relación entre las variables. De manera similar, Sotomayor (2023) encontró una relación con un valor de $p=0.001$, en su estudio. Estos hallazgos son reforzados por La Torre (2022), quien estableció una relación significativa con un p valor igual a 0.001. Loayza (2022), identificó una relación con $p=0.002$. Asimismo, Monteros (2022), determinó una relación con un $p=0.000$, y Gutiérrez (2021), confirmó esta relación con un $p=0.000$. Por el contrario, Donawa y Gámez (2020), no encontraron una relación significativa ($p=0.076$), lo que podría deberse a diferencias contextuales y metodológicas.

El análisis de estos resultados indica que las habilidades de gestión, entendidas como capacidades para tomar decisiones, liderar, comunicarse eficazmente y manejar recursos (Mendoza, 2023; Sotomayor, 2023), están estrechamente vinculadas con la eficiencia en la administración de tareas en el

entorno hospitalario. Esto abarca la planificación, organización, dirección y supervisión de recursos y actividades, elementos esenciales para el buen funcionamiento de los servicios de salud.

De manera específica, se observó que las enfermeras con mejores habilidades en la toma de decisiones mostraban una capacidad administrativa mayor organizada y eficaz. Esto coincide con los hallazgos de Monteros (2022) y Gutiérrez (2021), quienes subrayaron que un liderazgo efectivo y una buena comunicación son fundamentales para implementar estrategias administrativas exitosas.

Al comparar estos resultados con estudios anteriores, se observa una coherencia en la identificación de la relación entre las variables analizadas. No obstante, las diferencias en los niveles de significancia podrían estar influenciadas por factores contextuales, como el tipo de institución, el tamaño de la muestra y las metodologías utilizadas. En general, la consistencia de los resultados subraya la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias de gestión en el personal de enfermería como una estrategia clave para mejorar la administración en los hospitales.

En lo que respecta a la relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en el personal de enfermería; los resultados obtenidos mostraron una correlación significativa entre estas dos variables, lo cual es consistente con la literatura previa. Los datos revelaron que la correlación entre estas variables fue de 0.617, lo que indica una relación estadísticamente significativa ($p < 0.001$). En el análisis de los antecedentes, Mendoza (2023), encontró relación entre las habilidades conceptuales y la gestión administrativa en los profesionales de enfermería, concluyendo con una correlación positiva y significativa. De igual manera, La Torre (2022) estableció relación entre estas variables con un valor de $p = 0.001$. Estos resultados son congruentes con los hallazgos de Loayza (2022), quien evidenció una relación con un $p = 0.002$. Monteros (2022), identificó una relación aún más fuerte, reportando un $p = 0.000$.

El análisis de los resultados del presente estudio, se indica que las habilidades conceptuales, definidas como la capacidad para entender y gestionar conceptos complejos y abstractos, así como la habilidad para pensar estratégicamente y planificar a largo plazo; están intrínsecamente relacionadas con la eficiencia en la gestión administrativa; lo cual incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades necesarias para el buen funcionamiento de los servicios de salud (Mendoza, 2023; La Torre, 2022).

Se observó que las enfermeras con habilidades conceptuales más desarrolladas tendían a mostrar una administración más organizada y eficaz. Este resultado coincide con investigaciones anteriores, como las de Monteros (2022) y Loayza (2022), quienes resaltaron la relevancia de estas habilidades para llevar a cabo estrategias administrativas exitosas. Mendoza (2023) también destacó que la capacidad para pensar críticamente y estratégicamente es crucial para una gestión efectiva en entornos de salud.

En comparación con estudios previos, los resultados de este estudio muestran una notable coherencia en la identificación de una relación entre las variables analizadas. Sin embargo, las diferencias en los niveles de significancia podrían ser atribuibles a factores contextuales y metodológicos, como el tipo de institución, el tamaño de la muestra y los métodos utilizados. A pesar de estas diferencias, la consistencia de los hallazgos destaca la importancia de desarrollar y fortalecer las habilidades conceptuales en el personal de enfermería como una estrategia fundamental para mejorar la administración en los hospitales.

En términos específicos, las habilidades conceptuales más valoradas fueron la capacidad para entender y gestionar conceptos complejos y abstractos, la habilidad para pensar estratégicamente y la capacidad para planificar a largo plazo. Estas habilidades se relacionaron positivamente con la capacidad para gestionar eficientemente las tareas administrativas, lo que incluye la planificación, organización, dirección y control de los recursos y actividades necesarios para el buen funcionamiento de los servicios de salud.

En cuanto al analizadas realizado en la dimensión técnica, se observó una conexión significativa entre ambas variables, subrayando la relevancia de las competencias técnicas para una gestión efectiva de los instituciones de salud. Al comparar estos resultados, se encontró una notable coherencia con el estudio de Sotomayor (2023), encontró que las variables estaban asociadas, con un valor p de 0,001. De manera similar, Loayza (2022) identificó una relación con un valor p de 0,000, y Gutiérrez (2021) reportó una relación con $p=0,001$. En contraste, Naranjo (2020) no encontró una relación significativa, obteniendo un valor p de 0,100, lo que podría indicar diferencias en el contexto de los resultados.

El análisis de los resultados de este estudio demuestra que el desarrollo de dimensión analizada, genera un impacto positivo en la administración. Este hallazgo coincide con las conclusiones de Sotomayor (2023), quien destacó la importancia de estas competencias para una administración eficaz. La consistencia con estudios previos subraya que la formación y el desarrollo de habilidades técnicas en enfermería son fundamentales para una gestión administrativa efectiva. No obstante, la discrepancia con el estudio de Naranjo (2020) sugiere que es importante considerar factores contextuales específicos que podrían influir en esta relación en distintos entornos.

Según Gutiérrez (2021), tales capacidades en el campo de la enfermería, son cruciales para una administración exitosa, ya que permiten a los profesionales de enfermería coordinar eficientemente los recursos y elevar la calidad del servicio prestado. Además, Loayza (2022) señala que estas habilidades también incluyen el uso de tecnología de la información para la gestión de registros y la optimización de procesos, lo que es esencial en un entorno hospitalario moderno.

Al analizar estos resultados en comparación con estudios previos, se observa una coherencia en la importancia de las competencias técnicas para la gestión administrativa, destacando que estas habilidades son esenciales para una gestión eficiente en los servicios de salud. La consistencia de estos hallazgos en distintos contextos resalta la relevancia universal de estas

competencias en la práctica de enfermería. Sin embargo, la discrepancia en el estudio de Naranjo (2020) sugiere la existencia de otros factores que podrían influir las capacidades de gestión. Posibles explicaciones para esta diferencia incluyen variaciones en la formación profesional, el contexto organizacional y las políticas de salud locales. Es fundamental considerar estas variables al interpretar los resultados y aplicar las conclusiones en diferentes entornos.

Además, se resalta la importancia de las competencias técnicas en la mejora de la calidad del servicio de salud. Loayza (2022) indica que el uso de tecnología de la información y la gestión efectiva de recursos son habilidades fundamentales que ayudan a los enfermeros a optimizar los procesos administrativos y elevar la atención al paciente. Gutiérrez (2021) complementa que la capacidad para tomar decisiones clínicas bien fundamentadas y la comunicación efectiva son habilidades clave que contribuyen a una administración exitosa.

En el análisis para determinar si relación en la dimensión humanas con las gestión administrativa, se encontró que los resultados obtenidos son estadísticamente significativos, apoyando la hipótesis de investigación. La Torre (2022) encontró relación con resultado de $p=0,001$. Este resultado es consistente con Loayza (2022), quien también identificó una relación significativa en el contexto propuesto ($p=0,002$). Gutiérrez (2019) reportó resultados similares con un valor de p igual a $0,000$, lo que confirma la consistencia de la asociación entre dichas variables analizadas.

Al analizar los datos, se destaca que las capacidades deben explotarse para llevar a cabo una administración eficiente en el personal de enfermería. Según Jones y Smith (2021), estas capacidades incluyen competencias interpersonales y habilidades de liderazgo que permiten a los profesionales de la enfermería manejar equipos y recursos de manera efectiva. Por lo que al contrastar estos resultados con investigaciones anteriores, se encuentran similitudes claras; no obstante, las diferencias en los valores de p podrían deberse a variaciones metodológicas o de contexto entre los distintos estudios.

Smith y Brown (2020) proponen que las diferencias culturales y organizacionales pueden afectar la manifestación de estas capacidades en un entorno hospitalario.

Desde una perspectiva teórica, autores como Johnson (2023) argumentan que dichas habilidades son fundamentales para la gestión eficaz en salud, ya que permiten a los gestores adaptarse a entornos dinámicos y tomar decisiones informadas que impacten positivamente en la calidad del cuidado y la satisfacción del paciente. Es por ello que los resultados de este estudio destacan la importancia crítica de las habilidades humanas en la gestión administrativa del personal de enfermería; evidentemente los subrayan la necesidad de desarrollar programas de formación continua que fortalezcan estas habilidades entre los profesionales de enfermería, mejorando así la eficiencia operativa y la calidad del servicio en los hospitales, además de promover un entorno laboral más colaborativo y satisfactorio para el personal de enfermería.

V. CONCLUSIONES

Se concluyó demostrando el 51,2% de los encuestados mostró un nivel regular; se identificó una relación significativa con un valor $p = 0,000$ y una alta correlación positiva de 0,719. Esta fuerte correlación destaca la estrecha conexión entre las variables, subrayando la importancia de invertir en el desarrollo de líderes de enfermería competentes para mejorar el desempeño en grupo.

Los datos mostraron que el 51,2% de los encuestados demostraron un regular nivel en la dimensión conceptual. Se encontró una correlación de $\rho = 0,617$, lo que indica una correlación entre las variables analizadas ($p=0,000$). Esto sugiere que las competencias del personal de enfermería tienen una influencia considerable en su capacidad para gestionar aspectos administrativos en el ámbito de la enfermería.

Los resultados mostraron una diferencia clara entre los encuestados, con un 60% mostrando un regular nivel de habilidades técnicas. Se encontró una correlación de 0,562 lógica, la cual es estadísticamente significativa ($p=0,000$) y altamente positiva. Esto sugiere dichas capacidades están estrechamente relacionadas con la voluntad para realizar tareas administrativas de manera efectiva en el ámbito de la enfermería.

Las evidencias revelaron que el 57,5% de los encuestados evidenció un regular nivel de habilidades humanas. Se estableció relación entre ambas variables, con una correlación de $\rho = 0,570$ y un resultado de p aceptable igual a 0,000. Esto sugiere que las competencias relacionadas con la interacción humana y la gestión de relaciones personales son esenciales para una administración eficaz en el ámbito de la enfermería.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la dirección general del hospital, implementen programas de capacitación y desarrollo para fortalecer las habilidades gerenciales de los líderes de enfermería, enfocándose en el fortalecimiento de habilidades gerenciales; las cuales deben abordar aspectos de liderazgo, tomas de decisiones, planificación estratégica y resolución de problemas. Esto no solo mejorará el desempeño administrativo, sino que también contribuirá significativamente al desarrollo organizacional del hospital.

Asimismo se recomienda al área de recursos humanos, implementar talleres y cursos de capacitación que desarrollen las habilidades conceptuales de los profesionales de enfermería; puesto que la influencia de ello desarrolla la capacidad para gestionar aspectos administrativo, permitiendo abordar con eficacia los desafíos administrativos y mejora de la toma de decisiones estratégicas; mediante la eficiencia y la efectividad en la ejecución de tareas administrativas dentro de la gestión en el área de enfermería (Rosales et al., 2022).

Se sugiere que los profesionales de enfermería responsables de las jefaturas diseñen estrategias de formación continua centradas en el desarrollo de capacidades específicas para la gestión. Al establecer tareas administrativas de manera efectiva, estos profesionales podrían mejorar su desempeño y competencias, logrando una gestión más eficiente y precisa (Rodríguez et al., 2022).

Se recomienda que el personal de enfermería se involucre de manera continua en programas orientados al perfeccionamiento de habilidades interpersonales, como talleres de comunicación, resolución de conflictos y colaboración en equipo; subrayándose la importancia de una interacción eficaz en la administración de las relaciones personales, lo que facilita una gestión administrativa eficiente y a su vez, promueve la cohesión del equipo y mejora la calidad de los servicios administrativos en el hospital (Zevallos et al., 2019).

REFERENCIAS

- Aldaz, O. (2022). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermería de un establecimiento de la red de salud Cajamarca*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Alonso , H., Castillo, L., Ramirez , J., & Sanchez, S. (2019). Managing the human factor in health and radiology services: What we have to know in the new trends. *Revista Anales de Radiología México*, 17(1), págs. 174 - 178.
- Arrascue, I., Podesta, L., Matzumura, J., Gutiérrez, H., & Ruiz, R. (2021). Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el Hospital Municipal Los Olivos. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), págs. 275 - 282.
- Carpio, R., & Villalobos, A. (2020). Motivation of the Basic Comprehensive Health Care Team as a factor that contributes to the achievement of the objectives of the new Comprehensive Care Model. *Revistas de Ciencias Administrativas*, 9(1), págs. 71 - 90.
- Cerna, S. (2022). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermería de la Micro Red Curgos 2021*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Chumpitazi, D. (2019). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermería de un Hospital del Minsa*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Cruz, M. (2019). *Habilidades Gerenciales Básicas Y gestion administrativa en el profesional de enfermería del Centro De Salud Túpac Amaru, Cusco*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Durán, S., & Martínez, H. (2020). Training of human talent and quality management in health sector institutions. *Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud*, 3(6), págs. 2 - 15.

- Flores, Y. (2020). The importance of management skills to improve job satisfaction in the health sector of Peru. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1), págs. 11256 -11273.
- Galvan, J. (2019). *Habilidades gerenciales y su relacion con la gestion sanitaria de los servidores publicos de la red de salud José Maria Arguedas, Andahuaylas*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Heredia, M., & Narváez, C. (2021). The importance of evaluating the performance of human talent in health organizations. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(12), págs. 213 - 241.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Inga, F. (2019). Progress in the development of healthcare human resources in Peru and their importance in the quality of care. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 36(2), págs. 312 - 318.
- Jara, A., Asmat , N., & Alberca , N. (2018). Habilidades gerenciales como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), págs. 740 - 758.
- Lizama, V. (2021). Human talent management as a factor for improving public management and job performance. *Revista Digital Publisher CEIT*, 6(2), págs. 74 - 94.
- Marin, H., & Placencia, M. (2018). Motivation and job satisfaction of staff in a private sector health organization. *Revista Horizonte Médico*, 17(4), págs. 42 - 52.
- Mendoza, M., & Villafuerte, J. (2021). Evaluation of human resources administrative systems: Chiavenato model applied to productive

- organizations in Manabí, Ecuador. *Revista de Investigación, Desarrollo e Innovación*, 11(3), págs. 467 - 478.
- Miranda, V., Artieda, J., Guarnizo, W., Vayas, G., & Caiza, M. (2021). Management skills in public management. *Revista Investigación y Negocios*, 14(24), págs. 149 - 156.
- Paredes, D. (2021). Management skills and organizational climate in small and medium enterprises. *Rev. Investig. Adm*, 50(127), pág. 12705.
- Puertas, E., Sotelo, J., & Ramos, G. (2020). Leadership and strategic management in health systems based on primary health care. *Rev Panam Salud Publica*, 44(1), págs. 1 - 9.
- Reyes, M., López, J., Vargas, D., & De la Garza, M. (2021). The role of human resources in the prevention of medical errors for the improvement of the hospital quality system. *Revista Nova Scientia*, 12(25), págs. 128 - 143.
- Rodríguez, C., Madrid, B., Loján, R., Muñoz, G., & Flores, A. (2022). Rodríguez C, Madrid B, Loján R, Muñoz G, Flores, A (2023). Leadership and its importance in the management of health institutions in times of covid-19. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), págs. 8014 - 8029.
- Romero, L. (2019). The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research. *Department of Health, Education, and Welfare*, 22(4), págs. 1 - 10.
- Rosales , G., Rueda, M., Sigala, L., & Zapata, G. (2022). Theory of dynamic capabilities: contributions and evolution from the work of David Teece. *Revista de Investigación Compedium*, 25(48), págs. 75 - 84.
- Rosas, G., Lesmes, S., Barrientos, M., & Cordero, D. (2020). Comunicación asertiva ¿estrategia de competitividad empresarial? *Revista de investigación, administración e ingeniería*, 8(1), págs. 147 - 153.

- Sánchez , M., & García, D. (2020). Habilidades Gerenciales en los entornos de trabajo: Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia et Technica*, 22(2), págs. 161 - 166.
- Soteldo, L., Gil, L., Martínez, G., & Rodríguez, C. (2022). Habilidades directivas: Una revisión teórica hacia las habilidades directivas en las organizaciones. *Revista Científica de la UCSA*, 9(3), págs. 85 - 96.
- Soto, L., & Delgado, J. (2020). Política pública de recursos humanos en la gestión de salud 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), págs. 1904 - 1923.
- Telles, E., Zapata, G., & Mirabal, A. (2019). Capacidades gerenciales de la organización: revisión de la literatura y un modelo propuesto. *Revista de Investigación administrativa*, 47(121), págs. 47 - 67.
- Torres, D., Castro, A., & Toro, S. (2021). Avaliação de desempenho suas práticas no setor saúde de Villavicencio, Colômbia. *Revista Perspectiva Empresarial*, 8(1), págs. 83 - 95.
- Vargas, D., Cota, J., & Rivera, J. (2018). La capacitación como herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados. *Revista Investig. Admins.*, 16(2), págs. 57 - 78.
- Vicente, W. (2022). *habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria de un Hospital de Villa el Salvador*. [Tesis de Maestría], Universidad Privada Norbert Wiener.
- Villegas, P. (2019). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria que labora en área crítica de Hospital COVID del MINSA, Chiclayo*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Zamolla, E. (2020). *Habilidades gerenciales y gestion administrativa en el profesional de enfermeria del hospital Sub Regional de Andahuaylas*. [Tesis de Maestría], Universidad Andina del Cuzco.

- Zapata, G. (2020). Capacidades dinámicas e innovación en las organizaciones. Una revisión de la literatura y proposiciones básicas. *Revista Científica Compendium*, 23 (45), págs. 12 - 20.
- Zavala, P. (2022). *Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el profesional de enfermería del Centro de Salud La Flor*. [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo.
- Zevallos, J., Navia, F., Mayorga, D., Campi, I., & De Lucas, L. (2019). Liderazgo: una habilidad gerencial fundamental en el éxito de una empresa en el siglo XXI. *RECIMUNDO*, 3(3), 1061-1084. *RECIMUNDO*, 3(3), págs. 1061-1084.
- Bobadilla D. (2023). Competencias gerenciales de las enfermeras jefes en la función gestora para el cuidado en un hospital de Nivel III-1, Lambayeque. [Tesis de Maestría]. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Tumbaco Y, Zambrano M, Veliz S, Delgado B. (2021). Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. *Revista Ciencia MATRIA*, 7 (12): 602 - 614.
- Arrascue E, Podesta L, Matzumura L, Gutierrez H, Ruiz R. (2021). Employees' perception of management skills in the Los Olivos Municipal Hospital. *Rev. Fac. Med. Hum*; 21(2): 275-282.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización

“Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024”

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método
Habilidades gerenciales	Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).	Se relaciona con el conjunto de competencias y capacidades que un individuo posee para dirigir y coordinar actividades de un equipo de manera eficaz, las cuales serán medidas mediante un cuestionario de tipo escala Likert, el cual comprende las dimensiones conceptuales, técnicas y humanas.	Habilidades conceptuales	Eficacia	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala: Ordinal	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo de Investigación: Básica Diseño: No experimental-transversal Población: 120 participantes. Muestra: 92 participantes. Instrumento: Cuestionarios de tipo escala Likert, Habilidades gerenciales y gestión administrativa.
				Eficiencia			
			Habilidades técnicas	Comunicación	7, 8, 9, 10		
				Toma de decisiones			
				Trabajo en equipo			
				Motivación	11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20		
			Habilidades humanas	Compromiso			
	Sentido de pertenencia						
	Reconocimiento						
	Empatía						

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Método
Gestión administrativa	Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).	Se relaciona con el conjunto de actividades, procesos y procedimientos que una organización emplea para gestionar sus recursos de manera eficiente y efectiva para el logro de objetivos, el cual será evaluada mediante un cuestionario de tipo escala likert, la cual engloba 21 ítems.	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategias. • Políticas. • Programas 	1, 2, 3, 4, 5, 6	Escala Ordinal	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo de Investigación: Básica Diseño: No experimental-transversal Población: 120 participantes. Muestra: 80 participantes. Instrumentos: Cuestionarios de tipo escala likert, Habilidades gerenciales y gestión administrativa.
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura organizacional. • División y distribución de funciones. • Cultura organizacional. • Recursos humanos. • Cambio organizacional. • Instrumentos técnicos de apoyo 	7, 8, 9		
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Comunicación. • Motivación. • Manejo de conflictos. • Tecnología de la información. • Toma de decisiones. • Creatividad e innovación. 	10, 11, 12, 13, 14, 15, 16		
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas. • Niveles. • Áreas de aplicación. • Herramientas de calidad 	17, 18, 19, 20, 21		

Anexo 2: Instrumentos

Cuestionario 1: Habilidades gerenciales

Indicaciones: Estimado participante a continuación, se le hace presente una serie de preguntas, indique su respuesta a cada una de ellas, con la alternativa según crea conveniente, recuerde que no hay respuestas correctas, ni incorrectas.

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

	Dimensiones / Ítems	Escala de respuestas				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Habilidades conceptuales					
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	1	2	3	4	5
7	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.					
8	Toma decisiones consecuencias y acertadas.					
9	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.					

10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.					
	Dimensión 3: Habilidades humanas	1	2	3	4	5
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.					
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.					
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.					
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.					
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.					
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.					
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.					
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.					
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.					
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.					

Cuestionario 2: Gestión administrativa

Indicaciones: A continuación encontrará una serie de preguntas con alternativa de respuesta múltiple, marque la que usted crea conveniente según lo que corresponda.

Muy inadecuado (1)	Inadecuado (2)	Regular (3)	Adecuado (4)	Muy adecuado (5)
--------------------------	-------------------	----------------	-----------------	------------------------

	Dimensiones / Ítems	Escala de respuestas				
	Dimensión 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.					
2	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.					
3	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.					
4	La estructura orgánica como la se encuentra compuesta la institución es la correcta.					
5	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.					
6	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.					
	Dimensión 2: Organización	1	2	3	4	5
7	La selección de personal se realiza con efectividad.					
8	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.					
9	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.					

	Dimensión 3: Dirección	1	2	3	4	5
10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.					
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.					
13	Se promueve el trabajo en equipo.					
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.					
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.					
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.					
	Dimensión 3: Control	1	2	3	4	5
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones					
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.					
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.					
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.					
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.					

Anexo 3: Evaluación por juicio de expertos

Evaluación de experto 1

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Habilidades gerenciales”

Definición de la variable: Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES					
01	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
02	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
03	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
04	Ejecuta estrategias innovadoras	1	1	1	1	
05	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
06	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	1	1	1	1	
08	Toma decisiones consecuencias y acertadas.	1	1	1	1	

09	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	1	1	1	1	
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	1	1	1	1	
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.	1	1	1	1	
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.	1	1	1	1	
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.	1	1	1	1	
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.	1	1	1	1	
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	1	1	1	1	
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.	1	1	1	1	
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	1	1	1	1	
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable “Gestión administrativa”

Definición de la variable: Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSION 1: PLANEACIÓN					
01	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.	1	1	1	1	
02	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.	1	1	1	1	
03	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.	1	1	1	1	
04	La estructura orgánica como la se encuesta compuesta la institución es la correcta.	1	1	1	1	
05	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.	1	1	1	1	
06	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	La selección de personal se realiza con efectividad.	1	1	1	1	
08	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.	1	1	1	1	
09	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.	1	1	1	1	
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.	1	1	1	1	
13	Se promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.	1	1	1	1	
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones	1	1	1	1	
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.	1	1	1	1	
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.	1	1	1	1	
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.	1	1	1	1	
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Ficha de validación de juicio de experto 1

Nombre del instrumento	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024.
Nombres y apellidos del experto	Mery Benigna Bravo Peña
Documento de identidad	10474708
Años de experiencia en el área	37 años de experiencia profesional
Máximo Grado Académico	Doctor en Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Colegio de Enfermeros del Perú
Cargo
Número telefónico
Firma	 
Fecha	29/05/2024

Evaluación de experto 2

Matriz de validación del cuestionario de la “Habilidades gerenciales”

Definición de la variable: Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES						
01	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
02	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
03	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
04	Ejecuta estrategias innovadoras	1	1	1	1	
05	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
06	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	1	1	1	1	
08	Toma decisiones consecuencias y acertadas.	1	1	1	1	
09	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.	1	1	1	1	

	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANAS	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	1	1	1	1	
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	1	1	1	1	
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.	1	1	1	1	
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.	1	1	1	1	
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.	1	1	1	1	
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.	1	1	1	1	
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	1	1	1	1	
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.	1	1	1	1	
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	1	1	1	1	
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable” Gestión administrativa

Definición de la variable: Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSION 1: PLANEACIÓN					
01	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.	1	1	1	1	
02	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.	1	1	1	1	
03	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.	1	1	1	1	
04	La estructura orgánica como la se encuesta compuesta la institución es la correcta.	1	1	1	1	
05	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.	1	1	1	1	
06	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	La selección de personal se realiza con efectividad.	1	1	1	1	
08	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.	1	1	1	1	
09	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.	1	1	1	1	
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.	1	1	1	1	
13	Se promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.	1	1	1	1	
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones	1	1	1	1	
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.	1	1	1	1	
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.	1	1	1	1	
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.	1	1	1	1	
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Ficha de validación de juicio de experto 2

Nombre del instrumento	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Carmen Amat León Guevara
Documento de identidad	07039859
Años de experiencia en el área	26 años de vida profesional.
Máximo Grado Académico	Maestro en Enfermería
Nacionalidad	Peruana
Institución	Diris Lima Sur
Cargo	Enfermera Administrativa
Número telefónico
Firma	 MINISTERIO DE SALUD DIRIS LIMA SUR <hr/> Mag. CARMEN AMAT LEÓN GUEVARA CEP: 0231 (e) ENFERMERÍA C.M.I.S. "VIRGEN DEL CARMEN"
Fecha	29/05/2024

Evaluación de experto 3

Matriz de validación del cuestionario de la “Habilidades gerenciales”

Definición de la variable: Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES						
01	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
02	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
03	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
04	Ejecuta estrategias innovadoras	1	1	1	1	
05	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
06	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	1	1	1	1	
08	Toma decisiones consecuencias y acertadas.	1	1	1	1	
09	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.	1	1	1	1	

	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANASG	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	1	1	1	1	
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	1	1	1	1	
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.	1	1	1	1	
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.	1	1	1	1	
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.	1	1	1	1	
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.	1	1	1	1	
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	1	1	1	1	
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.	1	1	1	1	
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	1	1	1	1	
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable” Gestión administrativa

Definición de la variable: Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSION 1: PLANEACIÓN					
01	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.	1	1	1	1	
02	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.	1	1	1	1	
03	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.	1	1	1	1	
04	La estructura orgánica como la se encuesta compuesta la institución es la correcta.	1	1	1	1	
05	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.	1	1	1	1	
06	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	La selección de personal se realiza con efectividad.	1	1	1	1	
08	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.	1	1	1	1	
09	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.	1	1	1	1	
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.	1	1	1	1	
13	Se promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.	1	1	1	1	
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones	1	1	1	1	
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.	1	1	1	1	
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.	1	1	1	1	
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.	1	1	1	1	
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Ficha de validación de juicio de experto 3

Nombre del instrumento	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Elena Zavaleta Sánchez
Documento de identidad	06166456
Años de experiencia en el área	28 años de vida profesional.
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Hospital Militar Central "Luis Arias Shereiber".
Cargo	Enfermera
Número telefónico
Firma	 ELENA ZAVALETA GRADOS NA: 803900700 CEP: 6702 RNE 12890
Fecha	29/05/2024

Evaluación de experto 4

Matriz de validación del cuestionario de la “Habilidades gerenciales”

Definición de la variable: Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DIMENSIÓN 1: HABILIDADES CONCEPTUALES						
01	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
02	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
03	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
04	Ejecuta estrategias innovadoras	1	1	1	1	
05	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
06	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	1	1	1	1	
08	Toma decisiones consecuencias y acertadas.	1	1	1	1	
09	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.	1	1	1	1	

	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANASG	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	1	1	1	1	
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	1	1	1	1	
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.	1	1	1	1	
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.	1	1	1	1	
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.	1	1	1	1	
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.	1	1	1	1	
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	1	1	1	1	
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.	1	1	1	1	
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	1	1	1	1	
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable” Gestión administrativa

Definición de la variable: Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSION 1: PLANEACIÓN					
01	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.	1	1	1	1	
02	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.	1	1	1	1	
03	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.	1	1	1	1	
04	La estructura orgánica como la se encuesta compuesta la institución es la correcta.	1	1	1	1	
05	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.	1	1	1	1	
06	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	La selección de personal se realiza con efectividad.	1	1	1	1	
08	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.	1	1	1	1	
09	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.	1	1	1	1	
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.	1	1	1	1	
13	Se promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.	1	1	1	1	
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones	1	1	1	1	
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.	1	1	1	1	
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.	1	1	1	1	
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.	1	1	1	1	
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Ficha de validación de juicio de experto 4

Nombre del instrumento	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Melinda E. Soto Blas
Documento de identidad	41559471
Años de experiencia en el área	9 años de vida profesional.
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Centro Materno Infantil "Laura Dulanto Dusqui"
Cargo	Enfermera
Número telefónico
Firma	 <p style="text-align: center;"> Mg. Melinda E. Soto Blas ENFERMERA C.E.P. 73537 </p>
Fecha	29/05/2024

Evaluación de experto 5

Matriz de validación del cuestionario de la “Habilidades gerenciales”

Definición de la variable: Se definen como el conjunto de personas que se identifican con acciones que los seres humanos realizan o ponen en práctica y los conducen a resultados específicos (Vicente, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
DIMENSION 1: HABILIDADES CONCEPTUALES						
01	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
02	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
03	Elabora planes de proyectos para el logro de objetivos organizacionales.	1	1	1	1	
04	Ejecuta estrategias innovadoras	1	1	1	1	
05	Es responsable en el cumplimiento de sus funciones.	1	1	1	1	
06	Cumple puntualmente con todas las funciones de la institución.	1	1	1	1	
DIMENSIÓN 2: HABILIDADES TÉCNICAS		Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	Utiliza la comunicación como canal más idóneo para mantener un clima armónico entre las enfermeras.	1	1	1	1	
08	Toma decisiones consecuencias y acertadas.	1	1	1	1	
09	Promueve el trabajo en equipo dentro de la institución.	1	1	1	1	
10	Participa su jefe con usted en el trabajo en equipo.	1	1	1	1	

	DIMENSIÓN 3: HABILIDADES HUMANASG	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
11	Propicia la motivación en el desempeño del personal.	1	1	1	1	
12	Propicia estrategias emocionales que promueven el compromiso con la institución.	1	1	1	1	
13	Promueve entre los miembros del personal asistencial, la identificación con la institución y su desarrollo.	1	1	1	1	
14	Se preocupa por la institución y su funcionamiento.	1	1	1	1	
15	Reconoce públicamente en el trabajo desarrollado por el personal de salud.	1	1	1	1	
16	Estimula la integración entre el personal que labora en la institución en todos los servicios de enfermería.	1	1	1	1	
17	Comparte con el personal las actividades extra laborales para celebrar los logros.	1	1	1	1	
18	Ejecuta actividades en grupo donde se genere la integración de todo el equipo de trabajo.	1	1	1	1	
19	Demuestra receptividad ante los planteamientos del personal de salud.	1	1	1	1	
20	Escucha con empatía cuando el personal le comunica algún problema.	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable” Gestión administrativa

Definición de la variable: Se define como el conjunto de procesos, prácticas y estrategias implementadas por una organización para planificar, coordinar, dirigir y controlar sus recursos y actividades con el fin de alcanzar sus objetivos y metas establecidos (Mendoza, 2022).

Nº	DIMENSIONES / ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
	DIMENSION 1: PLANEACIÓN					
01	Considera que las estrategias para el logro de los objetivos son las correctas.	1	1	1	1	
02	Para usted las políticas establecidas actualmente para el hospital son las indicadas.	1	1	1	1	
03	Las actividades que se programan son planificadas de según el grado de importancia.	1	1	1	1	
04	La estructura orgánica como la se encuesta compuesta la institución es la correcta.	1	1	1	1	
05	La distribución de las responsabilidades para el personal son las correctas.	1	1	1	1	
06	Se inculca a la práctica de los valores institucionales de manera constante.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
07	La selección de personal se realiza con efectividad.	1	1	1	1	
08	Los cambios organizacionales del hospital son aceptados de manera correcta entre el personal.	1	1	1	1	
09	Los miembros con los que trabaja conocen cada una de las responsabilidades y funciones que deben realizar.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones

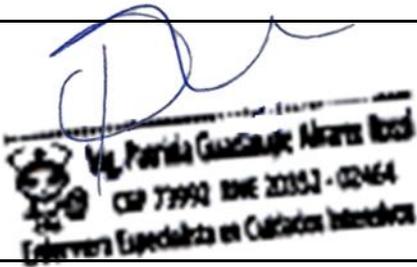
10	Influye usted de manera recurrente en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	1	1	1	1	
11	Los canales de comunicación trabajan de manera correcta.	1	1	1	1	
12	El ambiente de trabajo representa un ambiente que motiva al alcance de los logros.	1	1	1	1	
13	Se promueve el trabajo en equipo.	1	1	1	1	
14	Para la realización de las funciones se cuenta con los equipos tecnológicos de salud.	1	1	1	1	
15	Permite la participación de todos el equipo para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
16	Permiten las participación de todo su equipo para dar a conocer las propuestas creativas de innovación para el hospital.	1	1	1	1	
	DIMENSIÓN 3: CONTROL	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	
17	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de funciones	1	1	1	1	
18	Se ha establecido el correcto control para todos los nivel jerárquicos.	1	1	1	1	
19	El manejo de control en todos los servicios de enfermería se realiza de la manera más correcta.	1	1	1	1	
20	El hospital cuenta con un excelente manejo de herramientas para el control de las funciones del personal de enfermería.	1	1	1	1	
21	El hospital cuenta con un correcto sistema de control de cumplimiento de metas y objetivos.	1	1	1	1	

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Ficha de validación de juicio de experto 5

Nombre del instrumento	Escala de medición de las Habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería
Objetivo del instrumento	Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería de un hospital de Lima, 2024
Nombres y apellidos del experto	Patricia Guadalupe Álvarez Rossi.
Documento de identidad	43150403
Años de experiencia en el área	9 años de vida profesional.
Máximo Grado Académico	Maestro
Nacionalidad	Peruana
Institución	Instituto Nacional del Niño de San Borja
Cargo	Enfermera
Número telefónico
Firma	 <p>Vg. Patricia Guadalupe Álvarez Rossi CIP 77990 INE 20151 - 02464 Enfermera Especialista en Cuidados Intensivos</p>
Fecha	29/05/2024

Anexo 4: Resultados del Análisis de consistencia Interna

Validez del instrumento "Habilidades gerenciales"

Items	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				p valor
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000019
																					0.000037
																					0.000002

Ta = N° total de acuerdos
 Td = N total de desacuerdos
 b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los valores obtenidos:

$$b = \frac{399}{399} \times 100$$

100.00

p < 0.05 = concordancia de jueces
 p > 0.05 = no concordancia de jueces

P= 0.5

Por lo tanto se establece que si p valor es: < 0,05; es válido el instrumento

Numero de Jueces	5
Numero de existos x Juez	4
Total	20

Validez del instrumento "Gestión administrativa"

Items	Juez 1				Juez 2				Juez 3				Juez 4				Juez 5				p valor
	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia																	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0.000001
																					0.000020
																					0.000001

Por lo tanto se establece que si **p valor** es: < 0,05; es

Ta = N° total de acuerdos
 Td = N total de desacuerdos
 b = Grado de concordancia entre jueces

$$b = \frac{Ta}{Ta + Td} \times 100$$

Reemplazamos por los valores obtenidos:

$$b = \frac{420}{420} \times 100$$

100.00

p < 0.05 = concordancia de jueces
 p > 0.05 = no concordancia de jueces

P= 0.5

Numero de Jueces	5
Numero de existos x Juez	4
Total	20

Confiabilidad del instrumento "Habilidades gerenciales"

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																				Total Filas	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		
1	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	4	67	
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	4	65	
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	5	3	3	4	5	3	3	2	5	69	
4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	4	3	3	2	5	3	5	2	3	5	5	66	
5	2	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	3	4	3	67	
6	2	5	2	4	4	4	2	4	3	2	5	4	2	3	4	5	2	3	2	5	67	
7	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	4	4	5	2	4	2	5	70	
8	2	5	2	2	4	2	2	4	3	4	5	4	2	4	4	4	2	5	5	4	69	
9	2	3	3	5	3	3	3	4	2	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	4	70	
10	4	5	4	5	2	4	2	4	5	2	5	3	2	2	4	4	2	4	2	4	69	
11	3	3	2	4	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	68	
12	2	4	3	2	3	5	3	3	5	5	4	3	2	4	3	4	2	3	3	4	67	
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	66	
14	4	5	2	4	4	4	3	4	5	5	5	2	2	2	4	3	2	3	2	3	68	
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	2	4	4	3	2	2	4	3	63	
16	3	5	3	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	66	
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	5	2	4	4	3	4	4	4	2	4	69	
18	4	5	3	2	3	4	3	4	5	4	5	3	2	4	4	4	2	2	2	4	69	
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	4	2	3	4	4	2	3	2	4	66	
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	2	4	3	4	67	
																					varianza del puntaje total	3.2
Varianza x ítem	0.765789474	1.052632	0.45	0.789474	0.471053	0.576316	0.344737	0.239474	0.989474	0.842105	0.536842	0.694737	0.673684	0.884211	0.239474	0.421053	0.673684	0.618421	1.042105	0.421052632	12.72631579	
																					Σ VARIANZA	

K	20	nº de preguntas o ítems
k-1	19	nº de preguntas o ítems - 1
Σ σ _i ²	3.200	suma de varianzas x ítem
σ _x ²	12.726	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

ALFA CROMBACH 0.78795

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El instrumento tiene una excelente confiabilidad

Confiabilidad del Intrumento "Gestión administrativa"

Encuestados	PREGUNTAS O ITEMS																					Total Filas	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		
1	4	3	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	3	3	4	66	
2	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	4	4	71	
3	2	5	2	3	2	3	2	4	3	5	5	2	3	3	5	3	3	2	3	5	5	70	
4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	2	5	3	2	4	3	2	3	5	67	
5	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	2	5	4	3	3	3	3	4	4	69	
6	2	5	2	4	2	4	2	4	3	2	5	4	3	3	5	4	3	2	4	5	5	73	
7	2	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	4	5	70	
8	3	5	2	2	2	2	2	4	3	4	5	4	3	4	5	2	3	3	3	5	4	70	
9	2	3	3	5	3	3	3	3	2	4	5	3	2	5	5	3	2	2	3	5	4	70	
10	3	3	4	3	2	4	2	4	3	2	5	3	2	5	5	4	3	3	4	5	4	73	
11	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	69	
12	4	4	3	2	3	3	3	2	3	5	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	72	
13	2	4	3	4	3	4	2	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	69	
14	3	5	2	4	2	4	3	4	3	5	5	2	2	2	5	4	3	3	2	5	3	71	
15	2	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	71	
16	3	5	2	4	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	70	
17	2	5	2	3	3	4	3	3	3	5	4	2	4	4	3	4	3	2	4	3	4	70	
18	3	5	3	2	3	4	3	4	4	4	5	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	70	
19	3	4	2	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	3	4	4	3	3	4	4	3	71	
20	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	3	4	5	2	72	
																						varianza del puntaje total	3.010526316
Varianza x ítem	0.407894737	1.042105	0.618421	0.673684	0.344737	0.471053	0.252632	0.365789	0.344737	0.936842	0.513158	0.410526	0.471053	0.989474	0.660526	0.471053	0.344737	0.407895	0.463158	0.660526	0.828947368	11.67894737	

Σ VARIANZA

K	21	nº de preguntas o ítems
k-1	20	nº de preguntas o ítems - 1
Σ σ_i²	3.011	suma de varianzas x ítem
αx²	11.679	varianza del puntaje total

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right]$$

ALFA CROMBACH 0.77934

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

El instrumento presenta una excelente confiabilidad

Anexo 5: Consentimiento Informado

Título de la investigación: “Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024”.

Investigador (a): Jimmy Henry, Baneo Pisco.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024”; cuyo objetivo es “Determinar la relación entre las habilidades gerenciales y la gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024”. Esta investigación es desarrollo del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución de Salud.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de recepción al personal de la institución de salud.

Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

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 no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo

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, la persona tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios

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

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:

Baneo Pisco, Jimmy Henry; email: jimmy.baneo88@gmail.com.

Consentimiento

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

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 6: Reporte Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=2429098173&u=1088032488&ro=103&lang=es&ks=1

feedback studio JIMMY HENRY BANE0 PISCO HABILIDADES GERENCIALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA EN UN HOSPITAL DE LIMA, 2024 /100 7 de 148

Resumen de coincidencias 19%

Se están viendo fuentes estándar:
Ver fuentes en inglés

Coincidencias

Número	Fuente	Porcentaje
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	5 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	www.coursehero.com Fuente de Internet	1 %
5	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
6	prezi.com Fuente de Internet	<1 %
7	Entregado a SHAPE (V... Trabajo del estudiante	<1 %
8	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
9	repositorio.ucss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	pecculsa.bvsalud.org Fuente de Internet	<1 %
12	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
13	lq40-fourcomersdaily... Fuente de Internet	<1 %
14	pt.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
15	sustentable.udd.ci Fuente de Internet	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 8855 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 14:46 8/08/2024

Universidad César Vallejo
ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería en un hospital de Lima, 2024
TESIS PARA OBTNER EL GRADO DE ACADÉMICO DE: Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud
AUTOR
Bane0 Pisco, Jimmy Henry (orcid.org/0009-0006-9081-3663)
ASESORES
Mg. Becerra Castillo, Zoila Paola (orcid.org/0000-0001-9533-5150)
Dra. Etizabeth Teresa, Diestra Cueva (orcid.org/0000-0002-4321-0759)
LINEA DE INVESTIGACIÓN
Calidad de las prestaciones y gestión del riesgo en salud
LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA
Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria
LIMA – PERÚ
2024

Anexo 7: Análisis complementario

Para la muestra se realizó la aplicación de la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2(N)(p)(q)}{[E^2(N - 1)] + [z^2(p)(q)]}$$

Donde:

n=	MUESTRA	?
N=	POBLACIÓN	100
Z=	PORCENTAJE DE CONFIANZA: 95%	1.96
p=	VARIABILIDAD POSITIVA	0.5
q=	VARIABILIDAD NEGATIVA	0.5
E=	PORCENTAJE DE ERROR DE: 5%	0.05

$$n = \frac{(1.96)^2(100)(0.5)(0.5)}{[0,05^2(100 - 1)] + [1,96^2(0.5)(0.5)]}$$

$$n = \frac{96.04}{1.21}$$

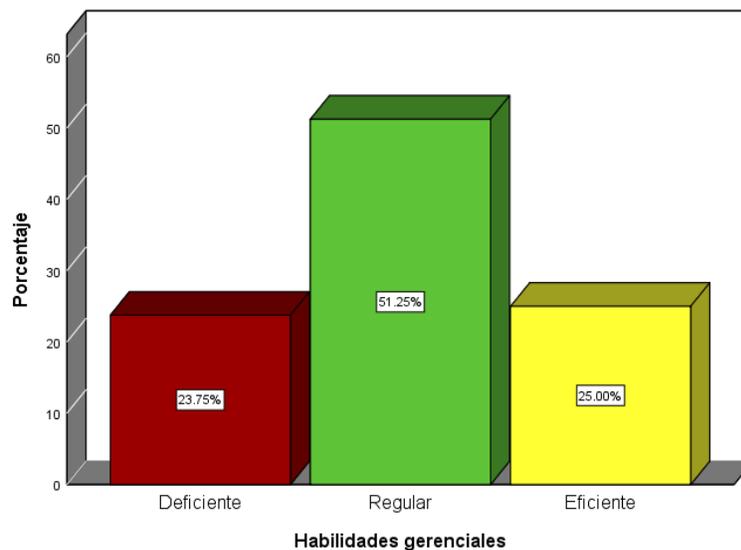
$$n = 79,5 = 80$$

La muestra final es de 80 participantes.

Análisis descriptivos

Figura 1.

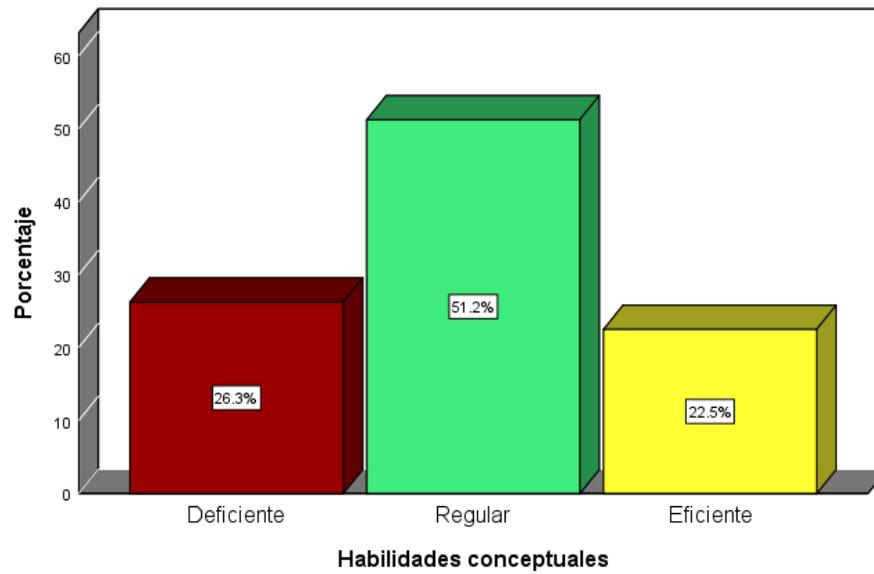
Habilidades gerenciales en el personal de enfermería



De acuerdo a los resultados, se puede observar que el 51,2% de participantes evidenciaron regular nivel de habilidades gerenciales, el 25% eficientes habilidades y el 23,8% de nivel deficiente.

Figura 2.

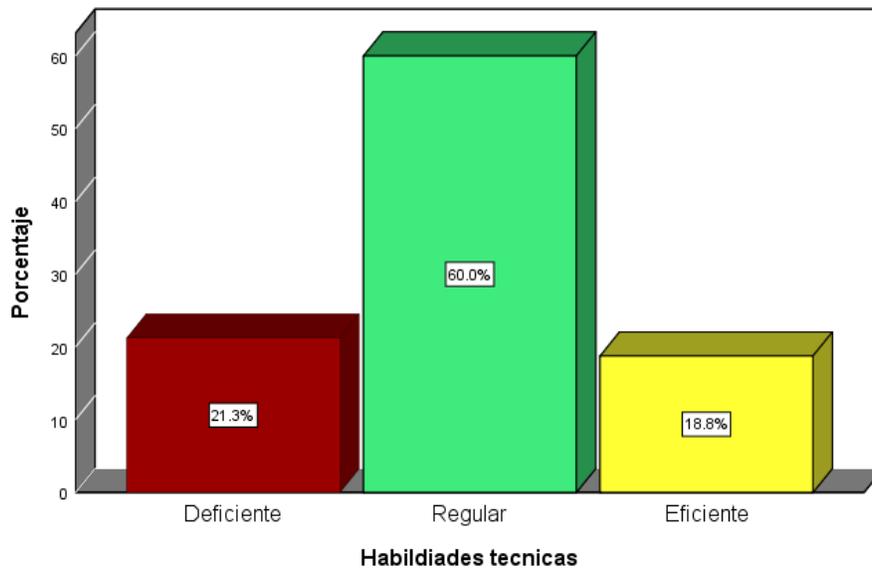
Habilidades conceptuales en el personal de enfermería



De acuerdo a los hallazgos, se muestra que el 51,2% de participantes evidenciaron regular nivel de habilidades gerenciales, el 26,3% de nivel deficiente y el 22,5% eficientes habilidades.

Figura 3.

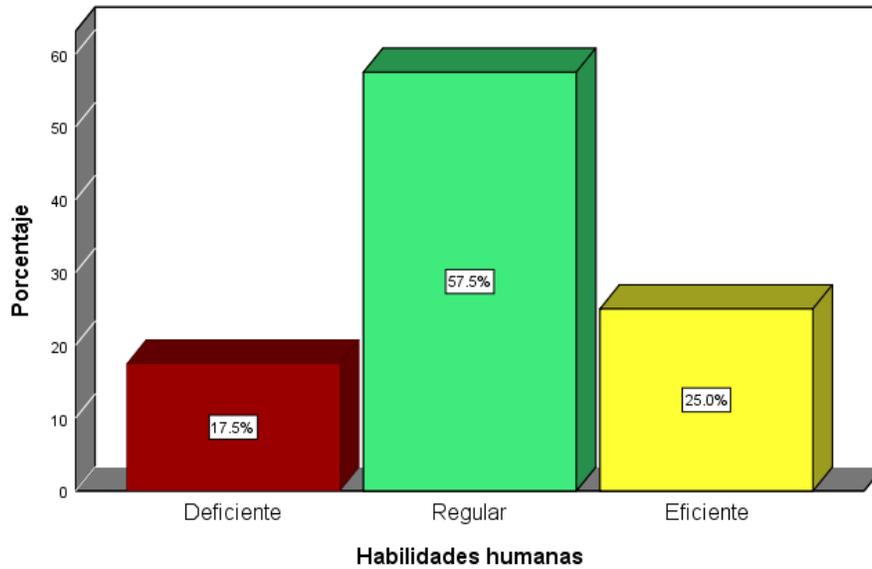
Habilidades técnicas en el personal de enfermería



Los resultados muestran evidencia que el 60% de participantes evidenciaron regular nivel de habilidades gerenciales, el 21,3% de nivel deficiente y el 18,8% eficientes habilidades.

Figura 4.

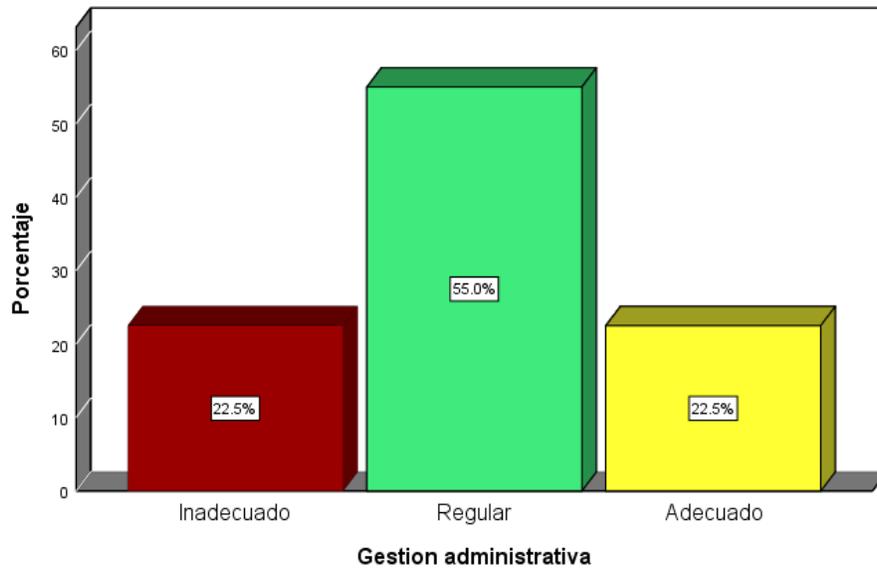
Habilidades gerenciales en el personal de enfermería



De acuerdo a las evidencias presentadas, se muestra que el 57,5% de participantes evidenciaron regular nivel de habilidades gerenciales, el 25% eficientes habilidades y el 17,5% de nivel deficiente.

Figura 5.

Gestión administrativa en el personal de enfermería



De acuerdo a los resultados, se puede observar que el 55% de participantes evidenciaron regular nivel de habilidades gerenciales, el 22,5% de nivel deficiente y el 22,5% eficientes habilidades.

Tabla 10.

Habilidades gerenciales y gestión administrativa en el personal de enfermería

Gestión administrativa	Habilidades gerenciales							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	16	20,0	2	2,5	0	0,0	18	22,5
Regular	3	3,8	32	40,0	9	11,3	44	55,0
Adecuado	0	0,0	7	8,8	11	13,8	18	22,5
Total	19	23,8	41	51,2	20	25,0	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Según los datos, del 51,2% de los profesionales de enfermería que demostraron habilidades gerenciales a nivel regular, el 40% también mostró un nivel regular en gestión administrativa. Esto sugiere que los profesionales tienen competencias básicas pero no destacadas en ambas áreas, lo cual podría influir negativamente en la eficiencia operativa y en la calidad de la atención proporcionada. Además, la coincidencia de niveles regulares en ambas áreas indica que los programas de capacitación podrían necesitar un enfoque más integrado, y más completa para el desarrollo de capacidades en los profesionales.

Tabla 11.

Habilidades conceptuales y gestión administrativa en el personal de enfermería

Gestión administrativa	Habilidades conceptuales							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	15	18,8	3	3,8	0	0,0	18	22,5
Regular	5	6,3	30	37,5	9	11,3	44	55,0
Adecuado	1	1,3	8	10,0	9	11,3	18	22,5
Total	21	26,3	41	51,2	18	22,5	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Del 51,2% de los profesionales de enfermería que demostraron habilidades gerenciales de nivel regular; el 37,5% también evidenció un nivel regular de gestión administrativa, tal coincidencia significativa indica que los profesionales poseen competencias básicas, pero no excelentes en gestión y administración, lo que podría impactar la eficiencia operativa y la calidad de los servicios de salud. Asimismo es considerable que los profesionales con habilidades gerenciales regulares también presenten niveles similares en gestión administrativa resaltándose la necesidad de intervenciones formativas.

Tabla 12.

Habilidades técnicas y gestión administrativa en el personal de enfermería

Gestión administrativa	Habilidades técnicas							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	13	16,3	5	6,3	0	0,0	18	22,5
Regular	3	3,8	33	41,3	8	10,0	44	55,0
Adecuado	1	1,3	10	12,5	7	8,8	18	22,5
Total	17	21,3	48	60,0	15	18,8	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se destaca que del 60% de los profesionales de enfermería que poseen habilidades gerenciales de nivel regular, dentro de este grupo el 41,3% exhibe un nivel regular en gestión administrativa; la cual indica que la mayoría de los enfermeros con habilidades gerenciales moderadas también mantienen un desempeño aceptable en la gestión administrativa, subrayándose la importancia de fortalecer las competencias gerenciales dentro del personal de enfermería para mejorar la eficiencia operativa y la calidad del servicio en los entornos hospitalarios.

Tabla 13.

Habilidades humanas y gestión administrativa en el personal de enfermería

Gestión administrativa	Habilidades humanas							
	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Inadecuado	11	13,8	6	7,5	1	1,3	18	22,5
Regular	3	3,8	32	40,0	9	11,3	44	55,0
Adecuado	0	0,0	8	10,0	10	12,5	18	22,5
Total	14	17,5	46	57,5	20	25,0	80	100,0

Fuente: Análisis estadístico SPSS

Se observa que, del 57,5% de los profesionales de enfermería con habilidades gerenciales a nivel regular, el 40% también mostró un nivel regular en gestión administrativa. Esto indica que, aunque muchos de estos profesionales son competentes en la conformación de equipos y recursos, solo cumplen funciones administrativas básicas de manera aceptable, sin destacar. Este hallazgo subraya la necesidad de fortalecer y mejorar las competencias administrativas mediante programas de formación continua y desarrollo profesional.

Tabla 14.

Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Habilidades gerenciales	0.463	80	0.000
Habilidades conceptuales	0.452	80	0.000
Habilidades técnicas	0.380	80	0.000
Habilidades humanas	0.347	80	0.000
Gestión administrativa	0.532	80	0.001

La ejecución de la prueba de normalidad muestra que las variables analizadas tienen un nivel de significancia de 0,000, que es menor a 0,05. Esto indica que la distribución no es normal. Por lo tanto, se ha decidido utilizar el estadístico Rho de Spearman para evaluar el grado de relación entre las variables y dimensiones.