



Universidad César Vallejo

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado
enfermero en el Área de Hospitalización de un hospital de
Lima, 2024.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Oropeza Juarez, Edith Marisol (orcid.org/0009-0007-3453-7227)

ASESORAS:

Mtra. 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 Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2024



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: "Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.", cuyo autor es OROPEZA JUAREZ EDITH MARISOL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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 03:57:13

Código documento Trilce: TRI - 0847243





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, OROPEZA JUAREZ EDITH MARISOL 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: "Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de 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
EDITH MARISOL OROPEZA JUAREZ DNI: 42790069 ORCID: 0000-0007-3453-7227	Firmado electrónicamente por: EOROPEZAJU el 04- 08-2024 20:14:14

Código documento Trilce: TRI - 0847244

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi amado hijo Sergio Mateo Piérola Oropeza porque es mi fuerza y esperanza para seguir esforzándome en la vida. Y también a mis queridos padres Humberto y Judith que sin ellos no fuese posible cada logro alcanzado.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a la Universidad Cesar vallejo pues en su campus y aulas he hecho posible una de mis metas el cual es tener un grado más en mi carrera. En segundo lugar, mi agradecimiento a mi asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Por último, agradezco también a las personas que me apoyaron y ayudaron en este proceso de realizar el presente trabajo.

Índice de contenidos

Carátula	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad de la autora	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de figuras.	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. METODOLOGÍA	12
III. RESULTADOS	15
IV. DISCUSIÓN	25
V. CONCLUSIONES	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	37

Índice de Tablas

Tabla 1. Competencias gerenciales	15
Tabla 2. Componente cognitivo	15
Tabla 3. Componente destreza.	16
Tabla 4. Componente actitud.	16
Tabla 5. Gestión del cuidado enfermero.	17
Tabla 6. Planificación	17
Tabla 7. Organización	18
Tabla 8. Dirección.	18
Tabla 9. Control.	19
Tabla 10. Prueba de normalidad.	20
Tabla 11. Hipótesis general.	21
Tabla 12. Hipótesis específica 1	22
Tabla 13. Hipótesis específica 2	23
Tabla 14. Hipótesis específica 3.	24

Índice de figuras

Figura 1. Competencias gerenciales	61
Figura 2. Componente cognitivo	61
Figura 3. Componente destreza.	62
Figura 4. Componente actitud.	62
Figura 5. Gestión del cuidado enfermero.	63
Figura 6. Planificación	63
Figura 7. Organización	64
Figura 8. Dirección.	64
Figura 9. Control.	65
Figura 10. Prueba de normalidad.	65

Resumen

La presente investigación aporta con conocimientos al ODS 3, en el área de la gestión de la salud en pos del bienestar del paciente, su objetivo es determinar la Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024. Metodología: estudio de tipo básica, diseño no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. Población: estuvo conformada por 81 enfermeros. Resultados: según las variables competencia gerencial, el 67.7% (54 enfermeras) presentó un nivel de competencia alto, el 33.3% (27 enfermeras) un nivel medio, asimismo sobre la variable gestión del cuidado enfermero, el 70,4% (57 enfermeras) presentó un nivel de competencia alto, el 29,6% (24 enfermeras) un nivel medio. Según el análisis correlacional se determinó que el P-valor es $0,000 < 0,05$ por lo cual se rechaza la hipótesis nula aceptando la alternativa lo cual: “Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024”. Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman arrojó un valor de 0,688, lo cual indica que el nivel de correlación es alto. Conclusión: se determinó después de analizar los hallazgos que las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado enfermero.

Palabras clave: Competencia, gestión, cuidado enfermero, destreza, actitud.

Abstract

The present research contributes knowledge to SDG 3, in the area of health management in pursuit of patient well-being, its objective is to determine the Influence of managerial competencies in nursing care management in the hospitalization area of a hospital in Lima, 2024. Methodology: basic type study, non-experimental, descriptive correlational, cross-sectional design. Population: was made up of 81 nurses. Results: according to the managerial competence variable, 67.7% (54 nurses) presented a high level of competence, 33.3% (27 nurses) a medium level; likewise, regarding the nursing care management variable, 70.4% (57 nurses) presented a high level of competence, 29.6% (24 nurses) presented a medium level. According to the correlational analysis, it was determined that the P-value is $0.000 < 0.05$, therefore the null hypothesis is rejected, accepting the alternative which: "Management competencies influence the management of nursing care in a hospital in Lima, 2024". Likewise, Spearman's Rho coefficient showed a value of 0.688, which indicates that the level of correlation is high. Conclusion: it was determined after analyzing the findings that managerial competencies influence the management of nursing care.

Keywords: Competence, management, nursing care, skill, att.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del cuidado enfermero, engloba temas como la eficacia, eficiencia y efectividad, que deben de ser renovadas mediante la aplicación estratégica de políticas empleados por la gestora, con el propósito final de lograr con éxito la atención con calidad en todas sus formas (proceso, estructura y resultados); ya que, de no darse una gestión correcta, no pensaríamos en garantizar una buena atención con alto valor humanístico de calidad por parte del trabajador enfermero. A nivel internacional, la situación del trabajador enfermero se ha visto con mucha preocupación; ya que, a pesar de contar a nivel mundial con 28 millones de estos profesionales, existe un déficit marcado de más de 5,9 millones de enfermeros que dificultan una labor con calidad (OMS, 2020).

En tal sentido, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), hoy en día, desarrolla un plan de trabajo de apoyo y la expansión, así como la profesionalización de la enfermería y la gestión de las prácticas avanzadas, ya que, a través de la gestión, se pudo establecer metas relacionadas con la organización, planificación, supervisión, capacitación y alcance de las prácticas de enfermería. (Bustos Alfaro, 2019). Asimismo, según el informe de la OPS (2023), 14 países en América Latina que es el 43% cuentan con 30 enfermeras cada 10,000 habitantes y 17 países de estos cuentan con jefe/jefas de enfermería que representa el 47%.

En el Perú, esta problemática no es distinta; de acuerdo con una investigación realizada se evidencia que; en la capital de Lima, en una posta FAP Las Palmas resulta que, el 46% de los atendidos consideraban la calidad brindada del cuidar del personal licenciado como de mediano valor, en el Hospital María Auxiliadora el 51% como atención de bajo valor; en el Hospital de Jaén, los atendidos lo describieron como atención de pobre valor a bajo; seguido del hospital de Tacna Hipólito Unanue un 65% de los atendidos lo calificaron de mediano valor. Ahora bien, si nos basamos en el compromiso del cuidar de enfermería que es el pilar y la razón de ser de ofrecer un cuidar adecuado y óptimo en el momento idóneo, es ineludible entonces que el enfermero esté actualizado y al corriente en cuanto a gestionar del cuidar hablamos, para que estos resulten idóneos al ser aplicados. (Echenique, 2019).

En un hospital determinado de Lima, este problema no fue ajeno a la realidad, en el cual se logró observar sobre el cumplimiento del cuidado enfermero, en el

periodo 2022 se denota algunos servicios como, estancia de cirugía 52%, estancia de medicina 48%, estancia de ginecología 44%, estancia de obstetricia 56%, emergencia 69%, consultorios 32%, UCI segundo piso 87%, UCI sexto piso 92%, estancia de pediatría 73%, centro quirúrgico 51%, y emergencia pediátrica 59%. Se hallaron evidencias de prácticas inseguras en diversos servicios que se relacionaron con: registros deficientes y/o incompletos en los documentos clínicos legales, el plan de contingencia en cuanto a fugas como también con lo que respecta a garantizar una estancia segura, los datos personales del paciente identificándolos como tal, disminución del riesgo de caídas, higiene de manos, administración segura de la medicación y sujeción por seguridad, peligro de escaras, de lesiones y el suicidio, con el diálogo empática, en cuanto a la dirección y funcionamiento de grupos.

Por lo expuesto, con la presente investigación se pretendió dar respuesta al siguiente problema general: ¿De qué manera, las competencias gerenciales influyen en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024? De igual forma los problemas específicos presentados en la investigación son: ¿De qué manera, la competencia cognitiva influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024?, ¿De qué manera, la competencia destreza influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024?, ¿De qué manera, la competencia actitud influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024?

De esta manera, la presente investigación se justificó teóricamente porque se responde a la necesidad de contar con mayor información actualizada y nuevas evidencias científicas con relación a la variable en estudio y gracias a esto se podrá evidenciar nuevos conocimiento de otras investigaciones, de igual modo, metodológicamente se justificó ya que la autora utilizó instrumentos indispensables para el desarrollo de la investigación y estos instrumentos respondieron a las variables y sus dimensiones y así dio respuesta tanto a la hipótesis general como las específicas. Su justificación práctica radica en que se enfocó en las competencias gerenciales y en la gestión del personal de enfermería de un determinado hospital de Lima.

Por otro lado, el objetivo de la presente investigación es el determinar la Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024. Y como objetivos específicos: Determinar la influencia de la competencia cognitiva en la gestión del cuidado de enfermería, determinar la influencia de la competencia destreza en la gestión del cuidado de enfermería, determinar la influencia de la competencia actitud en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.

En este sentido, esta investigación intentó dar respuesta a la hipótesis siguiente: Las competencias generales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.

Para la realización del presente trabajo fue necesario el revisar los antecedentes internacionales referentes a La gestión del cuidado, tal es el caso de las investigaciones internacionales como la realizada por: Zúñiga (2023) en Ecuador, con el objetivo de establecer el vínculo entre lo que compete a gestionar el cuidar del licenciado de enfermería y el trato humanizado de una posta de Guayaquil, 2022. El método fue básico, delimitado por un diseño no experimental, correlacional, transversal y cuantitativo. En este estudio se evidenció que la gestión del cuidar enfermero estuvo eminentemente en un rango a favor con un 40.7%, seguido por un rango a término medio con un 39.5% y una mínima parte de usuarios manifiestan que el rango era nada alentador con un 19.8%. En suma, se pudo corroborar la presencia del vínculo relevante de parte de las enfermas al momento de tomar decisiones, asumir responsabilidades o cargos lo cual hace posible la analogía que presenta la gestión del cuidar de enfermería y el trato humanizado.

Otra investigación realizada también en Ecuador por Castillo, et al. (2023), cuyo objetivo fue detallar la gestión de enfermería en la prestación del servicio con calidad para el cuidado y la seguridad del enfermo. La investigación está enfocada cuantitativamente con una metodología descriptiva con diseño no experimental, donde se pudo detallar que la atención del cuidar gira entorno a los conocimientos y el profesionalismo de la enfermera, el cual le permite interactuar gracias a nivel de capacitación que ellas llevan favoreciendo el dialogo con familia y población, contando también con el apoyo del equipo multidisciplinario, desde un cuidar garantizado por la responsabilidad, en el marco de los valores humanísticos con el compromiso de

ofrecer bienestar a la comunidad, efectuados con los protocolos de ética para su mejoría a corto tiempo.

Asimismo, la investigación realizada por Cessel et al. (2020) en Brasil, donde objetivo fue detallar la gestión de enfermería en relación al trato humanizado en un hospital. La metodología fue mixta, investigación de nivel descriptivo y exploratorio. Se pudo describir que el 42% declararon descontento con la prestación del servicio brindada, donde el personal a cargo nos les inspiró seguridad ni confianza, de igual forma, el 39% revelaron que un grupo de enfermeros no tomaron en cuenta sus costumbres y creencias, lo cual demuestra falta de destreza para la resolución de conflictos y la adaptación y tolerancia resultando que el trato no fue humanizado. La investigación determinó que la práctica en enfermería carece de eficiencia para efectuar nacimientos humanísticos.

También podemos mencionar la investigación realizada por Hernández (2020), en Cuba, cuyo objetivo fue organizar bajo un sistema las competencias gerenciales de los que dirigen la parte administrativa de enfermería en el marco de la estancia hospitalaria. Tuvo una muestra de 35 enfermeros. Se utilizó una cédula de recopilación de información con 45 reactivos. Resultando que las competencias gerenciales fueron cambiantes y significativas en dichas enfermeras para optimizar la parte administrativa y las derivaciones que de esta se desprendan logrando una alta atención del cuidar a los usuarios que necesiten de salud.

Asimismo, en el estudio realizada por Gonzáles (2020). En España cuya finalidad objetiva fue describir las competencias indispensables para realizar el papel de jefa de enfermeras en España según su rango funcional, realizando para ello una revisión bibliográfica tipo básica, conceptuando 51 competencias y subdividiéndose en 6 dimensiones. De los participantes el 96% mostró que para lograr la categoría de experto es preciso realizar capacitaciones de maestría o un grado mayor aún de doctor(a). En conclusión, de lo detallado se determinó la categoría de valor para cada competencia, y lo que se necesita básicamente para obtener algún nivel.

Después de mencionar a las tesis internacionales fue necesario también revisar las investigaciones nacionales y entre ella se pudo destacar la realizada por: Villarreal (2023), en Lima Perú, cuyo objetivo fue detallar la analogía entre lo que respecta a gestionar el cuidar y la seguridad del cliente en un nosocomio de Lima 2023. El tipo

de estudio efectuado se desenvuelve en lo básico, enfocado cuantitativamente, nivel descriptivo, correlacional y transversal; se utilizó un diseño no experimental y cuya conclusión determinó el grado de dependencia de ambas variables que fue de nivel moderado coexistiendo esta dependencia relacional trascendentalmente de las competencias brindadas por las enfermeras en razón de sus funciones a la praxis de enfermería.

Otra investigación, también realizada en Lima por Changa (2023). Cuyo objetivo fue precisar el vínculo que pudiera presentar al gestionar la seguridad del usuario y el grado de calidad al momento que el enfermero brinda su atención en un hospital de Lima, metodológicamente en la práctica fue de tipo descriptivo, enfocado de manera cuantitativa y diseñado de forma no experimental correlacional. Llegando a la conclusión que existe un vínculo notable entre el proceder de las enfermeras y la calidad del trabajo servido al paciente, esto en el marco de las habilidades y destrezas que presentan las licenciadas en enfermería permitiendo un trato de calidad y con mucho conocimiento del quehacer enfermero.

También podemos mencionar sobre la investigación realizada por Huamán (2023). Cuyo objetivo fue establecer el vínculo probable al gestionar el trabajo del enfermero y la forma de brindar estos cuidados de una posta de la provincia de Huancayo en el 2022. El método practicado fue enfocado de manera cuantitativa, se desarrolla de forma básica, con denominación correlacional y diseñado a un nivel no experimental de corte transversal. En su investigación se pudo concluir el vínculo existente entre la gestión del trabajo del enfermero y el modo en que este brinda estos cuidados.

Asimismo, se menciona a la investigación realizada en Huánuco por Tuesta (2020). Cuyo objetivo fue establecer el vínculo de las practicas competitivas gerenciales y el ejercicio de la administración gerencial de los directivos de microredes, el estudio efectuado fue tipificada como básica, desarrollado mediante un enfoque cuantitativo y según su diseño presentado fue no experimental de corte transversal, las competencias primordiales en el 52,2%, situándose en la denominación de bueno y en el 13% en la denominación de regular; específicamente si hablamos de gerenciales el 65,2% se situaron en la denominación de bueno y el 8,7% en la denominación de regular; en contra cara de las genéricas, el 60,9% lo

determinaron como bueno y regular el 4,3%, finalmente se describe el vínculo existente de gran magnitud entre las habilidades gerenciales y el desenvolvimiento del ejercicio de los jefes de la microred.

Por último, en la investigación realizada por Valencia (2019). Cuya finalidad objetiva fue establecer el grado de autoevaluación y grado de necesidad de las habilidades a nivel de gerencia de los licenciados en enfermería. Para ello se elaboró una investigación de tipo básica descriptivas, empleando el método deductivo y con un enfoque cuantitativo. Se pudo revelar la existencia de un grado alto de escala excelente superior y en relación a las habilidades a nivel de gerencia de los licenciados de enfermería. Asimismo, la destreza como habilidad mostró un alto grado de presencia en las enfermeras encuestadas y esto se debe a que se presenta un alto grado de competitividad entre ellas.

Somos conscientes del gran valor que tiene la enfermera como profesional en el tema de la salud asistencial. Sin lugar a dudas, sabemos que, estos profesionales sanitarios, no se abastecen para resguardar y cumplir según lo estipulado con la cantidad de pacientes que esperan por alguna atención de salud ya que en el Perú se cuenta con 24 enfermeras para 10,000 habitantes siendo este muy poco número de profesionales. Sabiendo de este déficit es necesario e importante mantener en los jefes(as) de enfermería, una gestión del cuidado eficiente y eficaz para lograr (en este caso en especial), en las enfermeras a través de una correcta implementación y progreso del cuidado de calidad en las áreas de hospitalización, de acuerdo con los lineamientos de un trato humanizado de enfermería ya que es necesario en toda práctica de la profesión, el cual permita que el cuidado brindado a los pacientes contribuyan a la mejora paulatina de su salud.

Para poder conocer sobre las competencias gerenciales definamos en primer lugar que es una competencia y nos ceñimos a lo que nos indica Tejada (1999), es el juicio que, al darle uso a través de prácticas habilidosas del pensamiento en distintas tramas, establecen disímiles destrezas en la resolución de complicaciones para la vida y su evolución. Asimismo, Garder (1999) considera que las competencias comprenden el saber cómo hacerlo en un contexto sociocultural definitivo, en donde el sujeto está capacitado para dar solución a conflictos y/o problemas y transformar bienes que son de suma importancia para una determinada sociedad.

Tzu (2007). Afirma que las competencias gerenciales son indispensables en todas las instituciones, empresas y mucho más a menudo e importante en el ámbito de la salud, un ámbito delicado en el que se precisa una cadena de habilidades concernientes con las técnicas que se utilizan, una célebre y recordada expresión trascendental de Tzu es preciso conocerse a uno mismo como gerente, para a posteriori pretender conocer a los demás y pretender conocer al grupo de trabajo en aras de direccionarnos a efectivizar con éxito las metas planteadas de la organización.

Para el estudio de esta variable recurrimos a la clasificación de dimensiones de las competencias realizada por Baradarani y Kilic (2017) la cual se estructura de la siguiente manera: La dimensión cognitiva se involucra con la edificación del saber, a través de los métodos elementales e integrados de la sapiencia, estos según Pozo y Gómez (2006), están relacionados por la manera de educarse y situar las conductas que ya por genética están dispuestas para adecuarse a ambientes complicados. Para definir estos procesos, se involucra la definición de modos epistémicos propuesto por Padrón (2005), haciendo hincapié a disposiciones cognitivas constantes que establecen la forma de obtener, canalizar y dar respuesta a los problemas de investigación.

Igualmente las competencias cognitivas son definidas como operaciones y procedimientos que puede ser utilizado por el alumno para la adquisición, retención y recuperación de diversos tipos de sapiencias y práctica ... conjeturan del alumno que sea capaz y sea además habilidoso en cuanto a la representación de (leer, imagen, lenguaje, caligrafía y diseño), de igual forma tenga la capacidad de selección (atención e intención) y que posee además la capacidad de auto direccionarse (programación y control) (Rigney, 1978:165).

La segunda dimensión es de habilidad, Las habilidades las que se conciernen con las competencias sociales, incluso siendo construcciones teóricas independientes, y las que hacen referencia a comportamientos indispensables para un ejercicio social adecuado (Rubiales et al., 2018). La competencia habilidad aborda el uso de ideas, emociones y comportamientos para alcanzar el éxito al momento de relacionarnos con las demás personas y, al mismo tiempo, saber emplearlas según comunicador y contenido (Monjas, 2016).

Estas habilidades son competencias que se van obteniendo, modificando, con disciplina, optimizando con el pasar del tiempo de nuestra existencia, las prácticas vividas, la educación y la época del perfeccionamiento en la que nos hallemos (Hinojo & Fernández, 2002). Además, originan el beneficio de dos objetivos los afectivos (relaciones gratas, relaciones amicales y vínculos afectivas) e instrumentales (actividades diarias como negociar, ofrecer algún producto, involucrarse con el ambiente de trabajo).

Por último, tratemos sobre la dimensión actitud, así pues, nos referimos al nivel positivo o negativo con que los individuos osan calificar diferentes momentos de la vida misma, comúnmente llamado objeto de actitud (Eagly y Chaiken, 1998; Petty y Wegener, 1998). Allport (1935), que la definía como una etapa de experiencia mental y nerviosa, establecido por la práctica, como contestación del ser humano a cualquier tipo de circunstancias y cosas. Para resumir, podemos definir claramente a la competencia como el apto de capacidad que tiene el ser humano para realizar actividades que necesitan de una planificación, ejecución y control utilizando la destreza y el conocimiento para lograrlo.

Por otro lado, se puede definir a la gestión según Frederick W. Taylor (1994) el cual es considerado como padre de la Administración, como la ejecución de un saber con profesionalismo aplicado al momento de planificar, organizar, direccionar y controlar. La gestión del cuidar requiere a las excelencias de enfermería reflexionar permanentemente en cuanto a ética y normas que guían a cuidar con alto valor al paciente, es el eje del servir de enfermería. Cuando nos referimos de calidad (Zárate, 2017).

La gestión de cuidar entonces involucra aplicar los cuidados altamente calificados, pertinentes, garantizados, completos, que se integren unos a otros, que certifiquen la continuación del cuidar y se sostengan en políticas con estrategias novedosas para alcanzar la invaluable salud. (Acuña, 2018). Asimismo, la gestión de enfermería comprende gestionar el cuidar; aunado a hacer promoción, conservar y de igual forma restituir la salud; prevenir daños y padecimientos, garantizando que se efectúen con los compromisos que implican el excelente uso de los recursos de enfermería (Valdebinito y otros, 2015).

En lo que se refiere a las teorías, la investigación se sustenta y toma fuerza en el supuesto Teórico de los cuidados de Kristen Swanson que data del año 1991, donde la autora se refiere al cuidar de manera formativa como pedagógica de vincularse con otra persona por la cual se siente responsable y comprometida, proponiendo procesos básicos como son: conocimientos procesos humanísticos y dichos conceptos permiten reflexionar acerca de las habilidades y capacidades en su cosmovisión del cuidado enfermero (Báez et al., 2009).

En la presente investigación se ha elaborado una absoluta y minuciosa recolección de información en lo que se refiere a la variable independiente que es gestión del cuidado y sus dimensiones, es preciso indicar que a pesar de la existencia de mucha literatura referida a la gestión de los cuidados (GC), son pocos los que abordan su definición en un término multidimensional la cual puede ser considerada como lo define (Blanca, 2019) que la GC es el ejercicio profesional de enfermería, que se sostiene en su disciplina, el saber del cuidar y la considera como el estudio de un saber profesional en todas sus etapas de la gestión y que este cuidar sea suministrado de manera pertinente, segura e integral, que certifiquen la continuación de la atención del cuidar y que se sostenga en las normas y políticas estratégicas del sistema.

Por otro lado, Silva (2021) concibe a la gestión del cuidar como el proceso heurístico, el mismo encaminado a la movilización de los recursos que posee el profesional enfermero para dar atención a los pacientes que lo necesitan, originado por el cuidar de la integridad de los pacientes.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente párrafos arriba, se puede referir a la gestión como una serie de acciones coordinadas en la cual se involucran los profesionales de enfermería para brindar una oportuna asistencia a los pacientes que lo requieran (García et al., 2018). Siendo esto así, es provechoso el pensar que el profesional de enfermería sea poseedor de un alto grado de conocimientos científicos en su espacio y a la vez, dominar los cuidados culturales que son parte de los medios holísticos, dado que, de esta manera, es dable interpretar, conocer y en especial adivinar los distintos fenómenos existenciales (Rodríguez et al., 2021).

Por otro lado, se puede identificar las características que como toda disciplina la gestión del cuidado también presenta, puesto que debe ser sistemático ya que esto permite organizar el trabajo, realizar planteamientos organizados, es decir, valorar, diagnosticar, planificar, ejecutar y evaluar los planteamientos. Otra característica de la gestión es el ser dinámico porque este debe evolucionar de acorde a la respuesta de los pacientes, es decir ser continuo con los procesos. (Colliere, 1999). Sin lugar a duda la gestión debe de ser humanístico ya que, tanto en la planificación como en la prestación del cuidado, se deben de tener en cuenta los valores, creencias, intereses, cultura, y deseos de los pacientes, así como sus preocupaciones. Por último, la gestión del cuidado debe de centrarse en la dupla objetivo-resultados que es el fin del proceso de enfermería. (Fernández, 2018).

La gracia de utilizar la gestión del cuidado se denota en la mejora en la calidad del cuidar a los pacientes, incrementando la participación activa de los encargados en fisioterapia, labor social y rehabilitación. Otro beneficio es la reducción significativa en la sobrecarga para el profesional de enfermería, asimismo, favorece la gestión de los regímenes de cada y disminuye la periodicidad de consultas al nosocomio. (García, 2018).

En suma, la acción de gestionar, radica en la aplicación de todas las fases como lo es el planificar, organizar, dirigir y por último la fase de controlar los recursos humanísticos, materia prima y económicos por lo tanto, es necesario describir las dimensiones de la gestión del cuidado el cual es el siguiente: La planificación que encierra el posicionamiento de los fines para el cuidado integral del usuario, priorizando el cuidar y definiendo las intervenciones y resultados del actuar del enfermero y que además tenga prioridad en la predicción de las intervenciones, así como respaldar métodos y procedimientos.

Otra dimensión es la organización la cual debe dirigirse al cuidado del personal haciendo referencia a la coordinación de los trabajadores, del saber y de las competencias aptitudinales, de igual modo, tener a disponibilidad, todo necesario para compensar las necesidades del usuario. La tercera dimensión es el control que es el seguimiento y la evaluación de los designios del cuidar en enfermería y al centro, basados a estándares o indicadores. La dirección es otra dimensión de la gestión del cuidado, el cual sigue los preceptos de riesgo y seguridad, evitando ocasionar

perjuicios a nivel físico, social, moral o psicológico, por el contrario, el trabajo debe estar dirigido a aplicar prácticas saludables acompañadas con la ética, de empatía, comunicación y respeto. (Puicón, 2023).

Entonces, debe recalcar que la enfermera gestora (Jefa de servicio, Coordinadora), tiene el deber de practicar con eficiencia la gestión de cuidado, procurando generar para ello un clima de trabajo participativo y favorable, asimismo, debe incentivar la participación del personal en las decisiones, valiéndose también de las opiniones del grupo, ser empática ante las exigencias del grupo de trabajo, dar el reconocimiento del trabajo personal, ayudar hacer cada vez más creativos, impulsar el logro de los equipos, motivar la autonomía, compartir la información y la retroalimentación de todos los miembros del grupo de trabajo.

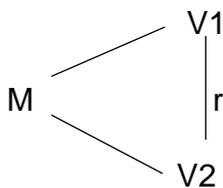
Así pues, las diversas áreas de hospitalización según su complejidad de los hospitales son donde se cubren actividades tales como atención inmediata y/o prolongada, traslado de los pacientes según sea su caso a las diferentes estancias del hospital, en otras palabras, el servicio comprende o se conforma por un equipo multidisciplinario de salud y está considerado como el área más crítica del hospital y de mayor complejidad en cuanto a lo operativo. Su personal está encargado de la atención de sucesos de gravedad variable, médica o social, objetiva o subjetiva y están obligados a realizar esta atención de manera rápida puesto que en esta unidad las actividades de atención se realizan dentro de las 24 horas (Taype, 2019).

Para resumir, podemos precisar con absoluta claridad que la gestión de enfermería como parte de labores que se establecen para lograr una finalidad, objetivo o alguna meta, que es ejecutado por el profesional enfermero para brindar el cuidar.

II. METODOLOGÍA

La actual investigación se desarrolló bajo un estudio de tipo básica, porque analiza los fenómenos de la sociedad, del pensamiento y de la naturaleza con el diseño de revelar nuevas sapiencias basado en el estudio de la observación y el raciocinio lógico, (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Asimismo, el diseño empleado fue el no experimental, descriptivo correlacional ya que tuvo como objetivo saber la relación o influencia entre dos o más variables de un contexto particular, de igual forma porque se basó en establecer relaciones causales de las variables, enfoque cuantitativo y de corte transversal (Fuster, 2019). Por otro lado, se estudiaron dos variables, la primera variable (independiente) competencias gerenciales la cual contó con tres dimensiones las cuales fueron: componente cognitiva, componente habilidad y componente actitud. Igualmente, la variable dos (dependiente) gestión de enfermería la cual contó con las dimensiones; planificación, organización, dirección y control.



Donde:

M = Enfermeros

V1= Competencias gerenciales

V2= Gestión de enfermería

r= relación entre variables

Respecto a la población quedó conformada por los profesionales de enfermería que trabajan en un hospital de Lima. Asimismo, para determinar la muestra, después de tener en cuenta criterios de inclusión tales como: los enfermeros que estén dispuestas a firmar el consentimiento informado y participar de manera voluntaria en la investigación, asimismo, también los profesionales enfermeros que estén en condición de nombrados y contratados. Por otro lado, tomando en cuenta los criterios de exclusión tales como: personal enfermero que se encuentren de vacaciones o

licencia, enfermeros que no deseen ser parte de la investigación, enfermeros que no firmen el respectivo informe de consentimiento y enfermeros que se encuentran en condición de servicio de terceros; se recurrió a la fórmula de muestras finitas la cual es:

:

$$n = \frac{N * Z^2 * P * Q}{N^2 * (N - 1) + Z * P * Q}$$

Dónde:

Tamaño de la población	N	102
Error Alfa	d ²	0.05
Nivel de Confianza	Z _{1-α}	0.95
Z de (1-α)	Z (1-α)	1.96
Proporción esperada	P	0.50
Complemento de p	Q	0.50
Tamaño de la muestra	n	80.76

Entonces podemos decir que la muestra fue conformada por 81 enfermeros y con un tipo de muestreo probabilístico. Seguidamente para la recolección de la información se debe mencionar también a la técnica dada por Hernández, Fernández y Baptista (2014), el cual nos precisa que es un conjunto de procedimientos, herramientas e instrumentos que hace uso la persona que investiga para obtener datos y conocimientos. Entonces, para el progreso del presente estudio, se aplicó como técnica la encuesta y por ende como instrumento los cuestionarios que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), Esta herramienta consistió en la redacción de preguntas, las cuales permitieron evaluar las variables específicas que se desearon medir en la investigación.

Ahora bien, en cuanto al procedimiento en principio se realizó un acercamiento al hospital y se solicitó una reunión con el jefe de enfermería de manera cordial con el fin de pedir la autorización para realización de la recolección de datos en dicho sitio, explicándole tanto el objetivo general como los específicos y el propósito de la

investigación, aclarándole que dicha investigación no acarreará daño alguno a las participantes puesto que cumplía con los criterios de ética y de rigor.

Una vez que se aprobó el permiso y se fijara la fecha de la actividad, realizándose la reunión con el equipo de enfermería que trabaja en el área de hospitalización, en el que se le explicó su participación y los objetivos del trabajo de investigación. Asimismo, se planteó un acuerdo de confidencialidad en donde los enfermeros se comprometieron a responder de manera voluntaria, honesta, considerando también que el cuestionario no tuviera sus nombres ni información personal. Finalmente, se realizó la encuesta a los enfermeros durante 7 días, en los cuales se efectuó la realización del cuestionario.

Acercas del método de análisis de la información luego de haberse recolectado los datos, estos se organizaron y clasificaron mediante la hoja de cálculo Excel, luego para el análisis estadístico se recurrió al paquete estadístico SPSS en su versión 27 para ser analizados y graficados mediante el uso de tablas dinámicas, lo que ayudó en gran medida la interpretación de las conclusiones.

En cuanto a los aspectos éticos donde cabe decir que, enfermería como profesión netamente hablando se rige y administra en base al Código de Ética y Deontología (2009) formulado por el Colegio de Enfermeros del Perú (CEP), órgano institucional que vigila, regulariza y faculta la habilitación del ejercicio profesional. Cabe recalcar que, se rige y administra en el marco de los principios bioéticos internacionalmente conocidos como la autonomía, justicia, beneficencia y no maleficencia, las cuales se conceptualizan en las reglas de conducta de la labor enfermero orientándose al raciocinio de nuestro actuar como licenciados.

Y por último vamos a mencionar la ejecución de la encuesta para al momento de recolectar los datos; la cual se contó con los permisos necesarios del jefe del área, en la preparación e información a los colaboradores se detalló la finalidad de la capacitación y lo que se iba hacer una vez obtenido los resultados, reiterando que dichos resultados son objetivos, no punitivos, con el fin de hallar mejoras y ofrecer un trabajo con profesionalismo en el marco de la calidad. La retroalimentación se perpetró de forma contigua empleando el principio de beneficencia y no maleficencia.

III. RESULTADOS

Después de realizar el análisis estadístico descriptivo, se presenta las siguientes tablas tanto del análisis descriptivo como de la contrastación de hipótesis, iniciaremos mencionando los resultados descriptivos:

Tabla 1

Competencias gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	27	32,9	33,3	33,3
	Alta	54	65,9	66,7	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la variable competencias gerenciales que, del total de los enfermeros encuestados, el 66.7% (54 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 33.3% (27 enfermeros) presentó un nivel medio. Esto nos indica que los enfermeros encuestados en su mayoría cuentan con los conocimientos suficientes sobre la competencia gerencial, son conocedores del tema y por ende están capacitados para llevar la conducción de la gestión de enfermería.

Tabla 2.

Componente cognitivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	31	37,8	38,3	38,3
	Alta	50	61,0	61,7	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión componente cognitivo que, del total de los enfermeros encuestados, el 61% (50 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 38.3% (31 enfermeros) presentó un nivel medio. Respecto a este componente, los profesionales de enfermería encuestados, en su mayoría mostraron mantener un dominio de la parte cognitiva lo cual los hace conocedores de su competencia en la gerencia del cuidado.

Tabla 3.
Componente destreza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	19	23,2	23,5	23,5
	Alta	62	75,6	76,5	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión componente destreza que, del total de los enfermeros encuestados, el 76,5% (62 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 23,5% (19 enfermeros) presentó un nivel medio. Respecto a este otro componente, los profesionales de enfermería encuestados, en su mayoría mostraron mantener la destreza como requisito de la competencia gerencial para llevar una gerencia del cuidado aceptable, lo cual también evidenciaron ser conocedores del tema.

Tabla 4.
Componente actitud.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Media	25	30,5	30,9	30,9
	Alta	56	68,3	69,1	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión componente actitud que, del total de los enfermeros encuestados, el 69,1% (68 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 30,9% (25 enfermeros) presentó un nivel medio. Respecto a este otro componente, los profesionales de enfermería encuestados, en su mayoría mostraron tener la actitud para liderar como requisito de la competencia gerencial para llevar una gerencia del cuidado aceptable, lo cual demostraron ser muy competitivos y capaces.

Tabla 5.
Gestión del cuidado enfermero.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	29,3	29,6	29,6
	Alto	57	69,5	70,4	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Se aprecia la variable gestión del cuidado enfermero que, del total de los enfermeros encuestados, el 70,4% (57 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 29,6% (24 enfermeros) presentó un nivel medio. Estos resultados muestran la competitividad que poseen los enfermeros y el tiempo dedicado en capacitaciones y otros estudios gerenciales subyacentes que conjuntamente con sus acciones dan evidencia que manejan el tema los cuales fueron demostrados en casi el 70% de los enfermeros encuestados.

Tabla 6.
Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	21	25,6	25,9	25,9
	Alto	60	73,2	74,1	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión planificación que, del total de los enfermeros encuestados, el 74,1% (60 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 25,9% (21 enfermeros) presentó un nivel medio. Como se demostró en el estudio de la variable de gestión, en esta dimensión también los enfermeros presentaron un alto grado de conocimiento, dieron evidencia que saben planificar sus cuidados mediante diferentes acciones previas los cuales fueron demostrados con el 73% de enfermeros encuestados.

Tabla 7.*Organización.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	24	29,3	29,6	29,6
	Alto	57	69,5	70,4	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión organización que, del total de los enfermeros encuestados, el 70,4% (57 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 29,6% (24 enfermeros) presentó un nivel medio. La organización como parte importante de la gestión de enfermería también es un aspecto que los enfermeros en su mayoría dominan dando evidencia que determinan sus funciones a ejecutar, como, donde y cuando lo aplican los cuales fueron demostrados claramente en más del 70% de los enfermeros encuestados.

Tabla 8.*Dirección.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	20	24,4	24,7	24,7
	Alto	61	74,4	75,3	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla donde se muestra la dimensión dirección que, del total de los enfermeros encuestados, el 75,3% (61 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 24,7% (20 enfermeros) presentó un nivel medio. De igual modo, la dirección como parte importante de la gestión de enfermería también es un aspecto que los enfermeros en su mayoría dominan, son conocedores de las técnicas que comprenden la aplicación de los planes ya antes establecidos los cuales fueron demostrados en más del 70% de los enfermeros encuestados.

Tabla 9.
Control.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	31	37,8	38,3	38,3
	Alto	50	61,0	61,7	100,0
	Total	81	98,8	100,0	

Como se puede apreciar en la tabla 9 donde se muestra la dimensión control que, del total de los enfermeros encuestados, el 61,7% (50 enfermeros) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 38,3% (31 enfermeros) presentó un nivel medio. Cuando tocamos el tema de control, los enfermeros a pesar de tener un conocimiento amplio lo tienen en menor escala casi 62% lo que se puede deducir que no le toman importancia, desconocen o no son capaces de evaluar ni medir cuan efectivo fue su plan aplicado.

A continuación, antes de presentar las pruebas de hipótesis primero se realizó la prueba de normalidad para verificar si los datos muestran o no una distribución normal. Por ser la muestra mayor de 50 participantes se realizó con Kolmogorov-Smirnov el cual presentó la siguiente hipótesis de normalidad:

H₀: Los datos siguen una distribución normal

H₁: Los datos no siguen una distribución normal.

Sabiendo que:

Si P valor es \leq a alfa, entonces se rechaza la hipótesis nula y

Si P valor es $>$ a alfa, entonces se rechaza la hipótesis alternativa.

Tabla 10.

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias gerenciales	,085	81	,200
Gestión del cuidado enfermero	,071	81	,200

Al realizar la prueba de normalidad en la tabla podemos evidenciar mediante los resultados que en la variable competencias gerenciales, el P-valor es de 0.200 mayor a 0.05 entonces en vista a que este valor es mayor indiscutiblemente y no habiendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula se da por cierta y por ende se rechaza la hipótesis alternativa por consiguiente los datos de la variable siguen una distribución normal. De igual modo al realizar la prueba de normalidad para la variable gestión del cuidado enfermero el P-valor es de 0.200 mayor a 0.05 lo cual indica también indiscutiblemente que este valor es mayor y no habiendo evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula se da por cierta y por ende se rechaza la hipótesis alternativa por consiguiente los datos de la variable siguen una distribución normal.

A continuación, se presenta la contrastación de las hipótesis empezando por la hipótesis general la cual nos indica:

Hi: Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024.

Ho: Las competencias gerenciales no influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024.

Tabla 11.
Hipótesis general.

		Gestión del cuidado enfermero	Competencias gerenciales
Gestión del cuidado enfermero	Correlación de Pearson	1	,688**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Competencias gerenciales	Correlación de Pearson	,688**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Después de contrastar la hipótesis de ambas variables, se halló que el P-valor es $0,000 < 0,05$ por lo cual se rechaza sin lugar a duda la hipótesis nula aceptándose como tal la hipótesis alternativa, consiguientemente, se afirma que “Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,688, lo cual nos indica que el nivel de correlación es alto. Entonces se puede deducir que a mayor capacidad competitiva mayor y mejor será el cuidado de los profesionales de la salud brindando esta atención tan mencionada con estándares altamente calificados.

Seguimos con la contrastación de la hipótesis Especifica 1, la cual sugiere lo siguiente:

Hi: La competencia cognitiva influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Ho: La competencia cognitiva no influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Tabla 12.
Hipótesis específica 1

		Gestión del cuidado enfermero	Componente cognitivo
Gestión del cuidado enfermero	Correlación de Pearson	1	,657**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Componente cognitivo	Correlación de Pearson	,657**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Después de contrastar la hipótesis de ambas variables, se halló que el P-valor es $0,000 < 0,05$ por lo cual se rechaza sin lugar a duda la hipótesis nula aceptándose como tal la hipótesis alternativa, consiguientemente, se asevera que “La competencia cognitiva influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,657, lo cual nos indica que el nivel de correlación es alto. Cabe decir entonces que el saber enfermero se pone en práctica y toma relevancia cada vez que brinda sus cuidados, cuidados que se han desarrollado y venido adquiriendo según sus competencias.

Seguidamente continuamos contrastando la hipótesis específica 2, la cual sugiere lo siguiente:

Hi: La competencia destreza influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Ho: La competencia destreza no influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Tabla 13.

Hipótesis específica 2

		Gestión del cuidado enfermero	Componente destreza
Gestión del cuidado enfermero	Correlación de Pearson	1	,470**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Componente destreza	Correlación de Pearson	,470**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Después de realizar la contrastación de hipótesis de estas dos variables, se halló que el P-valor es $0,000 < 0,05$ rechazando tajantemente la hipótesis nula y se admite como válida la hipótesis alternativa, consiguientemente, se asevera que “La competencia destreza influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,470, lo cual nos indica que el nivel de correlación es moderado. Dando razón y valor de importancia que cuando las habilidades y sapiencia de cada profesional es utilizado de forma óptima y oportuna de una manera eficiente y con eficacia esta gestión del cuidar se diferencia notablemente en la práctica.

Por último, se prosigue con la contrastación de la hipótesis específica 3, la cual sugiere lo siguiente:

Hi: La competencia actitud influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Ho: La competencia actitud no influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.

Tabla 14.

Hipótesis específica 3.

		Gestión del cuidado enfermero	Componente Actitud
Gestión del cuidado enfermero	Correlación de Pearson	1	,620**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	81	81
Componente Actitud	Correlación de Pearson	,620**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Después de realizar la contrastación de hipótesis de ambas variables, se halló que el P-valor es $0,000 < 0,05$ sin lugar a duda se rechaza indiscutiblemente la hipótesis nula aceptándose la hipótesis alternativa, consiguientemente, se asevera que “La competencia actitud influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,620, lo cual nos indica que el nivel de correlación es alto. Se denota claramente que la parte actitudinal del profesional define y diferencia el actuar del enfermero direccionando sus cuidados con una capacidad resolutiva competente.

IV. DISCUSIÓN

En el presente estudio de investigación, después de contrastar variables, se logra rechazar sin lugar a duda la hipótesis nula donde se afirma indiscutiblemente

que “Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024”. Asimismo, se demuestra que el nivel de competencia gerencial es alto más en del 60% de los enfermeros encuestados igualmente el cuidado enfermero presenta un nivel alto en más del 70% de enfermeros encuestados.

Estos hallazgos concuerdan con los encontrados en la investigación realizada por Gonzales et., al. (2020), en España cuya finalidad objetiva es describir detalladamente las competencias gerenciales para realizar el papel de jefa de enfermeras según su rango funcional, para ello se basa en la calificación de una serie de requisitos científicos y académicos los cuales son necesarios para la denominación. Llegando a la conclusión indiscutible, de que el nivel de competencia gerencial presenta un valor alto, de igual modo la investigación resalta a la gestora enfermera como responsable de los procesos de enfermería y que este sea fomentado, así como el trabajo en equipo, esto se refleja en los resultados, siendo estos claves para lograr las metas de las instituciones de salud y reconocimientos para el personal por su gran labor profesional.

También guarda concordancia con la investigación hecha por Huamán (2023), en Perú, cuyo objetivo precisa el establecer el nivel de vínculo probable al gestionar el trabajo del enfermero y la forma de brindar estos cuidados de una posta de la provincia de Huancayo en el 2022, después de realizar el estudio y analizar los resultados, el investigador establece que existe un alto vínculo entre el trabajo del enfermero que se basa en el cuidar y la forma de brindar estos cuidados y esto se debe claramente al alto grado de capacitación que las enfermeras del hospital donde dio efecto la investigación reciben y mantienen permanentemente, estas constantes e importantes capacitaciones no sería posible también sin el compromiso que las licenciadas de dicho nosocomio mantienen hoy por hoy para lograr un cuidado humanizado para sus pacientes.

En ese sentido, se presenta también la relación entre los hallazgos realizados con la investigación que presenta Zúñiga (2023) en Ecuador, En su estudio se evidencia que la gestión del cuidar enfermero está eminentemente en un rango a favor con un 40.7%, seguido por un rango a término medio con un 39.5% y una mínima parte de usuarios manifiestan que el rango era nada alentador con un 19.8%. En suma, se logra corroborar la presencia del vínculo relevante de parte de las enfermas

al momento de decidir, liderar, resolver problemas lo cual hace posible la relación entre la gestión del cuidado del profesional enfermero y la seguridad en el trato humanizado.

Cabe resaltar el aporte a esta investigación la que se encuentra en el estudio realizado en Ecuador por Castillo, et al. (2023), cuyo objetivo es detallar la gestión de enfermería en la prestación del servicio con calidad para el cuidado y la seguridad del paciente, donde se alcanza a detallar que la atención del cuidar gira entorno a los conocimientos y el profesionalismo de la enfermera, el cual le permite interactuar gracias al nivel de capacitación que ellas llevan favoreciendo el dialogo con la familia y población, contando también con el apoyo del equipo multidisciplinario, desde un cuidar garantizado por la responsabilidad, en el marco de los valores humanísticos con el compromiso de ofrecer bienestar a la comunidad, efectuados con los protocolos de ética para su mejoría a corto tiempo.

Otra investigación que presenta relación es la realizada por Valencia (2019). Cuyo objetivo establece el nivel de autoevaluación y grado de necesidad de las habilidades a nivel de gerencia de los licenciados en enfermería. Donde se puede revelar la existencia de un grado alto de escala excelente superior y en relación a las habilidades a nivel de gerencia de los licenciados de enfermería. Asimismo, la destreza como habilidad muestra un alto grado de presencia en las enfermeras encuestadas y esto se debe a que se presenta un alto grado de competitividad entre ellas.

Sin embargo, no siempre se da este protagonismo positivo del quehacer enfermero pues la investigación realizada por Cessel et al. (2020) en Brasil, cuya finalidad objetiva precisa la gestión de enfermería en relación al trato humanizado en un hospital en la cual se evidencia el descontento con la prestación del servicio brindada por el personal enfermero a cargo de brindar los cuidados, nos les inspira seguridad ni confianza, de igual forma, se revela que un grupo de enfermeros no toman en cuenta sus costumbres y creencias, lo cual demuestra la falta de destreza para la resolución de conflictos, adaptación y tolerancia resultando que el trato no es humanizado. La investigación determina que la práctica en enfermería carece de eficiencia para efectuar nacimientos humanísticos entonces esta investigación guarda un notado desacuerdo en los hallazgos enfrentados y con el estudio que aquí se presenta.

Respecto al primer objetivo específico, el cual intenta establecer la influencia de la competencia cognitiva en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, los hallazgos señalados en el estudio determinan que “La competencia cognitiva influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”, Respecto a las competencias o habilidades cognitivas estas se establecen como procesos continuos que generan una estructurada mental cada vez con mayor complejidad, cuando nos direccionamos a la construcción y reconstrucción de tácticas cognitivas, las cuales le permiten diferenciar entre actos, objetos o estímulos, identificando y clasificando fórmulas, conceptos o la construcción de procedimientos, asimismo, la aplicación de reglas y resolver problemas.

De esta manera, en los más del 60% de enfermeros encuestados, se presenta un nivel de competencia alto, esto quiere decir que la mayoría de los enfermeros conocen temas sobre los procesos administrativos como, por ejemplo: las políticas públicas de la institución de salud, así como la misión y visión del hospital, los servicios que se brinda, además, las necesidades laborales, las funciones de su área, el desarrollo de programas, etc.

De igual forma, concuerda y se menciona a la investigación realizada en Huánuco por Tuesta (2020), cuyo objetivo establece el vínculo de las practicas gerenciales y la administración gerencial de los directivos de microredes, el estudio efectuado está tipificada como básica, desarrollado mediante un enfoque cuantitativo y según su diseño presente es no experimental de corte transversal, sobre las competencias gerenciales y su parte cognitiva, el 52,2%, se sitúa en la denominación de bueno, el cual es determinante por la presencia de un vínculo existente de gran magnitud entre las habilidades gerenciales y el desenvolvimiento del ejercicio de los jefes de la Microred.

Respecto al objetivo específico dos el cual determina la influencia de la competencia destreza en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, los hallazgos después de realizar la prueba de hipótesis determinan que “La competencia destreza influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de emergencia de un hospital de lima, 2024”. Asimismo, respecto al componente destreza que, del total de los enfermeros encuestados, más del 70% de

enfermeros presentan un nivel de competitividad alto, esto se debe a factores como el grado de actualización de sus competencias que las mismas poseen ya sea en la toma de decisiones, resolviendo conflictos, planes estratégicos, he incluso en la conducción de grupos de trabajo.

Igualmente podemos relacionar la similitud de resultados logrados con otra investigación de nivel internacional, la realizada por Hernández (2020), en Cuba, cuyo objetivo es organizar bajo un sistema las competencias gerenciales de los dirigentes administrativos de la gestión de enfermería en el marco de la estancia hospitalaria, en las cuales se determina que las competencias gerenciales fueron cambiantes y significativas en dichas enfermeras para optimizar la parte administrativa y las derivaciones que de esta se desprendan logrando una alta atención del cuidar a los usuarios que necesiten de salud y esto es gracias a la formación que tiene dicho personal y porque no decirlo al grado de responsabilidad y empatía que posee cada profesional en la ejecución de sus cuidados.

De esta manera, concuerda también con la investigación realizada por Villarreal (2023), en Lima Perú, cuyo objetivo detalla la analogía entre lo que respecta a gestionar el cuidar y la seguridad del cliente en un nosocomio de Lima 2023. El tipo de estudio en efecto se desenvuelve en lo básico, enfocado cuantitativamente, nivel descriptivo, correlacional y transversal; se precisa un diseño no experimental y cuya conclusión determina el grado de dependencia de ambas variables que fue de nivel moderado coexistiendo esta dependencia relacional transcendentalmente de las competencias brindadas por la enfermera en razón de sus funciones a la praxis de enfermería.

Se pudo revelar la existencia de un grado alto de escala excelente superior y en relación a las habilidades a nivel de gerencia de los licenciados de enfermería. Asimismo, la destreza como habilidad muestra un alto grado de presencia en las enfermeras encuestadas y esto se debe a que la competencia destreza se orienta a las decisiones que se toman, al pensamiento estratégico, a la solución de conflictos así como para conducir grupos de trabajo asimismo, la actitud de liderazgo, igualmente se desarrolla una comunicación eficaz, la cual determina con efectividad el desempeño de funciones en las diferentes áreas a cargo, dirigir un equipo, convirtiéndose en agentes de cambio y de actitudes de liderazgo,

Según el último objetivo el cual intenta determinar la influencia de la competencia actitud del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, y después de realizar la contrastación de hipótesis se logra comprobar que “La competencia actitud influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. A su vez, el componente actitud que, del total de los enfermeros encuestados, casi el 70% de enfermeros presenta un nivel de competencia alto, como por ejemplo la muestra de liderazgo, la comunicación eficaz, la efectividad Interpersonal e Interpersonal. La actitud como habilidad blanda es difícil de cuantificar de representarlo en número, a diferencia de las habilidades duras que son probadas con una certificación o título.

Finalmente, estos hallazgos son parecidos equivalentemente a los enfrentados en el estudio hecho por Changa (2023) en Perú. Cuyo objetivo precisa indiscutiblemente el vínculo entre la gestión de seguridad del usuario, y calidad en el cuidar enfermero en un hospital de Lima, en la cual se logra precisar la presencia el vínculo que existe entre el proceder de las enfermeras y la calidad de asistencia brindado al paciente, esto en el marco de la actitud de las enfermeras para el brindado de cuidados así como las habilidades y destrezas que presentas las licenciadas en enfermería permitiendo un trato de calidad y con mucho conocimiento del quehacer enfermero.

V. CONCLUSIONES

Como primera conclusión se determinó que luego de analizar los hallazgos encontrados, se pudo demostrar que con un P-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se afirma que “Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,688, indicando que el nivel de correlación es alto. Respecto a la variable uno se precisa que, el 67.7% (54) presentó un nivel de competencia alto, el 33.3% (27) un nivel medio y respecto a la variable dos el 70,4% (57) presentó un nivel de competencia alto, el 29,6% (24) un nivel medio.

Seguido de la segunda conclusión en la cual después de analizar los hallazgos encontrados, se pudo demostrar que con un P-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se afirma que “La competencia cognitiva influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización en un hospital de lima, 2024”. Asimismo, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,657, lo cual indica que el nivel de correlación es alto y que el 61% (50) presentó un nivel de competencia alto y el 38.3% (31) un nivel medio.

Luego se presenta la tercera conclusión que, posteriormente de analizar los hallazgos encontrados, se pudo demostrar que con un P-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se afirma que “La competencia destreza influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. Igualmente, la correlación de Pearson demostró un valor de 0,470, indicando que el nivel de analogía es moderado y el 76,5% (62) presentó un nivel de competencia alto, mientras el 23.5% (19) presentó un nivel medio.

Por último, se presenta la cuarta conclusión que después de analizar los hallazgos encontrados, se pudo demostrar que con un P-valor es $0,000 < 0,05$ con lo cual se afirma que “La competencia actitud influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024”. De esta manera, la correlación de Pearson arrojó un valor de 0,620, indicando que el nivel de correlación es alto y el 69,1% (68) presentó un nivel de competencia alto y el 30,9% (25) presentó un nivel medio.

VI. RECOMENDACIONES

En primera instancia se hace la recomendación al director general del hospital como gestor de los servicios de salud seguir brindando todas las facilidades y sobre todo el apoyo para que los distintos departamentos de enfermería continúen obteniendo mayor capacitación principalmente en lo referente a la gestión del cuidado así como lo indica Rodríguez et al., (2021), con calidad para incrementar con estas capacitaciones los conocimientos que los licenciados en enfermería tengan para lograr esta atención con eficiencia.

Seguido, se recomienda al jefe de servicio como gestor principal de los patrones de la calidad sanitaria y de la parte asistencial de los enfermeros y de acuerdo por lo expresado por Eagly y Chaiken, (1998), implementar planes de capacitaciones que se dirija a todo el personal de enfermería mediante convenios interinstitucionales aunado a ello fomentar la formación actitudinal del personal en lo que respecta a la gestión del enfermero puesto que todos los licenciados poseen la misma oportunidad de ejercer la gerencia de jefaturas y coordinación con el fin de las mejoras de calidad del servicio de la institución.

Así mismo, respecto al componente cognitivo, el cual Pozo y Gómez (2006), lo identifica como la manera de educarse y situar las conductas que ya por genética están dispuestas para adecuarse a ambientes complicados. Se recomienda al profesional de enfermería incrementar sus conocimientos respecto al cuidado humanístico del paciente, asimismo, capacitarse en temas administrativos para poder contribuir con la institución, como posible gestora por el amplio manejo de la selección adecuadamente de una atención, que le permite identificar la prioridad de acuerdo a las patologías.

Y finalmente, respecto al componente habilidades y destreza, recordando lo que nos dice Rubiales et al. (2018), que las habilidades conciernen a las competencias sociales, incluso siendo construcciones teóricas independientes, y las que hacen referencia a comportamientos indispensables para un ejercicio social adecuado. El departamento de enfermería debe de promover a través de talleres de herramientas de coaching, habilidades blandas y liderazgo, para desarrollar así las habilidades y destrezas que sirvan a los enfermeros a lo largo de su vida profesional y en el aspecto personal.

REFERENCIAS

- Acuña, H. (2018). *Gestión del cuidado de enfermería y su repercusión en la satisfacción del usuario*. (Tesis de grado) Universidad Nacional Herminio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/4810/PAGS00120A22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Baradarani, S. y Kilic, H. (2017). Service innovation in the hotel industry: Culture, behavior, performance. *The Service Industries Journal*, 38(13-14), 897-924. doi: 10.1080/02642069.2017.1420172
- Blanca, L. (2019). *La gestión de cuidados de enfermería*. Editorial Salusplay; España.
- Bustamante, R. (2023). *Competencias gerenciales de las enfermeras coordinadoras para la gestión del talento humano en una clínica de Chiclayo*. (Tesis de posgrado). Universidad cesar Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122049/Bustamante_CRZ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bustos, E. (2019). Enfermería de Práctica Avanzada para el fortalecimiento de la atención primaria de salud en el contexto de Latinoamérica. *Enfermería Actual de Costa Rica*, 12(37); 234-244.
<https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0ino.37.34645>
- Castillo, L., Delgado, G., Briones, M. & Santana, M. (2023). La gestión de la calidad de cuidados en enfermería y la seguridad del paciente. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 7(13), 40-49.
<https://doi.org/10.35381/s.v.v7i13.2417>
- Cessel, F., Mendes, J., Nascimento, E., Andrade, K., De Melo, N., Honorato, E., & Lemos, S. (2020). Humanized childbirth: A transdisciplinary review. *International Journal of Research -GRANTHAALAYAH*, 8(7), 1-16 Obtention de <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v8.i7.2020.574>.
- Código de Ética y Deontología, Pub. L. No. Resolución N°322-09/CN-CEP, Portal web 167 (2009). https://www.cep.org.pe/download/codigo_etica_deontologia.pdf.

- Colliere, M. (1999). Encontrar el sentido, original de los cuidados enfermeros” tomado de: *Revista Rol de Enfermería*, 22(3). Pág. 27 – 31.
- Eagly, A. & Chaiken, S. (1998). Attitude structure and function. En D. T. Gilbert, T. Fiske and G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th edn., Vol. 1, pp. 269-322). New York: McGraw-Hill.
- Echenique, M. (2019). Calidad del cuidado de enfermería y la satisfacción del paciente hospitalizado en el Centro de Salud FAP Las Palmas, Surco 2019. [Internet] [Tesis de maestría]. [Lima]: Universidad Cesar Vallejo; 2019 http://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_02ff29052475a1a71fd3336963ef4465
- Fernández, B. (2014). Didáctica de las interrelaciones NANDANIC-NOC. In: R. Ayala & B Messing. *Aprender a cuidar. Didáctica del proceso de enfermería*. Santiago: Editorial Mediterráneo. Pp- 65-102
- Fuster, D. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico
- García, J., Martín, O., Chávez, M., & Conill, E. (2018). Nursing care management and its contribution to the economy at Cabinda Provincial Hospital. *Revista de Ciencias Médicas de Pinar del Río*, 22(5), 52 - 67. Obtenido de <https://revcmpinar.sld.cu/index.php/publicaciones/article/view/3545>
- García, K. *La gestión del cuidado de enfermería en el marco de la renovación en la atención primaria en salud*. Colombia: s.n., 2018
- Garder, H. (1999). *Inteligencias Múltiples*. Recuperado el 18 de Febrero de 2017, de: www.multipleintelligencesoasis.org: www.multipleintelligencesoasis.org
- González, A., Marqués, P., Pinto, A., Sanz, J. y Pérez, S. (2020). Modelo de competencias para la gestora enfermera. *Metas Enferm*; 22(10):5-13. DOI: <https://doi.org/10.35667/MetasEnf.2019.22.1003081511>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Parte 1. Las rutas de la investigación. En Interamericana S.A. de C.V. (Ed.), *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (primera)*. McGraw-Hill.
- Hernández, E. (2020). Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. *Revista Cubana de*

Enfermería [Internet]. 2020 [citado 14 May 2024]; 36 (4) Disponible en: <https://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/3980>

Hinojo, F., & Fernández, F. (2002). Diseño de un programa formativo para la mejora de las habilidades sociales en personas mayores. *Pedagogía social: revista interuniversitaria*, 9(2); 309-319.

https://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/140412/disen%C3%B3_de_un_programa_formativo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán, S. (2023). Gestión del cuidado y calidad de atención de enfermería en el Servicio De Adulto Mayor del Centro de Salud La Libertad, Huancayo 2022. (Tesis de grado). Universidad Continental. *Gestión del cuidado y calidad de atención de enfermería.pdf*

Monjas, M., Sureda, I. & García, F. (2008). ¿Por qué los niños y las niñas de aceptan y se rechazan? *Cultura y Educación*, 20(4), 479-492. Recuperado de: <https://doi.org/10.1174/113564008786542181>

Organización Panamericana de la Salud. (2023). *La enfermería en la Región de las Américas* – 2023. Washington. <https://www.paho.org/es/temas/enfermeria/enfermeria-region-americas-2023>

Padrón, J. (2005). La estructura de los procesos de investigación. *Revista Educación y Ciencias Humanas*. Año IX, nº 17.

Petty, R. & Wegener, D. (1998). Attitude change: Multiple roles for persuasion variables. En D. Gilbert, S. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *The Handbook of Social Psychology* (4th ed., pp. 323-390). New York: McGraw-Hill.

Pozo, J. y Gómez, M. (2006). *Aprender y Enseñar Ciencia*. Morata. Madrid-España.

Puicón, R. (2023). Gestión del cuidado y calidad de atención de enfermería en la recepción del Recién nacido en hospital público de Lambayeque. (Tesis de grado). Universidad Cesar Vallejo. s.l.: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78411/Puic%C3%B3n_SR_M-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y, 2022. Universidad

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7>

- Rigney, J. (1978). Learning strategies: a theoretical perspective. En O'Neil, H.F. (Ed.): Learning strategies. Academic Press. USA.
- Rodríguez, A., Dos Santos, L., Melo, A., & Ramos, A. (2021). Potencialidades y limitaciones del desempeño de las enfermeras en el centro parto normal. *Pesquisa*, 25(2), 71 - 85. Obtenido de <https://doi.org/10.1590/2177-9465-EAN-2020-0080>
- Rojas, J., Diana, T., González, L. & Arias, C. (2022). Gestión del cuidado y empatía del profesional de enfermería en el contexto del covid-19. Hospital regional docente las mercedes-2020. *Revista científica URAE*, 5(2), 10–26. <https://doi.org/10.26495/curae.v5i2.2305>
- Rubiales, J., Russo, D., Paneiva, P. & González, R. (2018). Revisión sistemática sobre los programas de Entrenamiento Socioemocional para niños y adolescentes de 6 a 18 años publicados entre 2011 y 2015. *Revista Costarricense de Psicología*, 37(2), 163-186. <http://rcps-cr.org/openjournal/index.php/RCPs/article/view/134>
- Sánchez, L., Rodríguez, J., Tapiero, J., Rodríguez, B., Salamanca, E., Vaccaroni, C., & Tiseira, P. (2020). Curso latinoamericano de gestión y liderazgo en enfermería: módulo 2: gestión en enfermería (ANLIS Dr.C.G. Malbrán; Growing Up Foundation (ed.)). Instituto Nacional de Epidemiología and Foundation Growing Up. <http://sgc.anlis.gob.ar/handle/123456789/1631>
- Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Taype, W., Miranda D., Castro L. y Amado, J. (2020). Saturación y hacinamiento del servicio de emergencia de un hospital urbano. *Rev. Fac. Med. Hum.* 20(2); pp.216-221. ISSN 1814-5469.
- <http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v20i2.2709>.Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales I, *Herramientas*, (56), 20-30,

- Tuesta, S. (2020). Competencias gerenciales y desempeño de la gestión de jefes de microredes de la red de salud Chachapoyas, 2020. (Tesis de posgrado) Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza; Amazonas.
- Tzu, S. El arte de la guerra. México D.F.: Ediciones Leyenda; 2007
- Silva, M. (2021). Gestión del cuidado en enfermería desde una reflexión epistemológica. *Benessere. Revista De Enfermería*, 5(1), 70 - 81. Obtenido de <https://doi.org/10.22370/bre.51.2020.2722>.
- Valdebenito, J., Barquero, A. y Carreño, M. (2015). Gestión del cuidado: valoración y conocimiento de enfermeros de un hospital de la región metropolitana. Concepción. *Ciencia y Enfermería*; 21(1), pp. 127-142
- Valencia, F. (2019). Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar vallejo. Lima, Perú.
- Villarreal, C. (2023). Gestión del cuidado y cultura de seguridad del paciente en los enfermero/as de un hospital público en Lima 2023. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/125091/Villarreal_RCE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zarate, R. La Gestión del Cuidado de Enfermería. [Internet].2012. [citado 20 de febrero del 2017] Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962004000100009
- Zúñiga, A. (2023). Gestión del cuidado enfermero y la seguridad del paciente de parto humanizado de un centro de salud pública de Guayaquil, 2022. [Tesis de grado]. Universidad cesar vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105902/Zu%
c3%b1iga_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105902/Zu%c3%b1iga_AAA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de operacionalización de variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Competencias gerenciales	Conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional.	La variable competencias gerenciales es observada través de tres dimensiones: componente cognitivo (20 Ítems), componente actitudes (16 Ítems) y componente destreza (15 Ítems) medidos en la escala de Likert: muy bueno (5), bueno (4), regular (3), deficiente (2) malo (1)	Cognitivo Destrezas Actitudes	Procesos administrativos Toma de decisiones Resuelve conflictos Pensamiento estratégico Conducción de grupos de trabajo Liderazgo Comunicación eficaz Efectividad Interpersonal Efectividad Interpersonal	Ordinal
Gestión del cuidado de enfermería	Aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, dirección y control de la provisión de cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos para obtener como producto final la salud. (Acuña, 2018).	La variable gestión administrativa es observada través de tres dimensiones: planeación, organización, dirección, control, y con 16 indicadores, 24 ítems, la escala de medición Likert: siempre (5), casi siempre (4), algunas veces (3), casi nunca (2) nunca (1), con sus respectivos niveles: Bueno, regular, malo establece la manera de medir la variable de estudio.	Planificación Organización, Dirección Control	Experiencia personal Remembranza. Sintetizar la planificación Percepción Opinión Apreciación Programas	Ordinal

Elaboración propia

Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

Para la primera variable Competencias gerenciales

Instrumento:	“Escala sobre competencias gerenciales”.
Autora	Bustamante Callirgos, Rosa Zarela
Año	2023
Extensión	51 preguntas
Ámbito de aplicación	Área de hospitalización de un hospital de Lima
Duración	Tiempo aproximado 25 minutos.
Validación	Se procedió a la revisión por parte de tres expertos en la materia, todos ellos con grado de magíster.
confiabilidad	La confiabilidad (Alfa de Cronbach). Para ello, se aplicó una prueba piloto a 21 trabajadores que no fueron incluidos en el estudio, La confiabilidad fue excelente con un valor de 0,907 para la variable competencias gerenciales.

Elaboración propia

Instrumento para medir las competencias gerenciales.

	Componente cognitivo	Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
1	Conoce las políticas públicas de su institución.					
2	Conoce la misión y los objetivos de la institución.					
3	Conoce los servicios que se desarrollan.					
4	Conoce las necesidades en el cual labora.					
5	Conoce el perfil del área de influencia.					
6	Conoce el sistema de información.					
7	Conoce el desarrollo de planificación del área donde trabaja					
8	Conoce el desarrollo de programación en su institución.					
9	Conoce sobre manejo de recursos humanos.					
10	Conoce sobre las características de las instalaciones físicas que debe tener su institución de trabajo					
11	Conoce sobre equipamientos para el funcionamiento de su área.					
12	Conoce sobre materiales de consumo.					
13	Conoce las normas y procedimientos relacionados a su responsabilidad como jefe					
14	Conoce los procesos de evaluación de su área de trabajo.					
15	Conoce el trabajo a desarrollar en su institución.					
16	Conoce sobre los procesos de administración participativa					
17	Conoce sobre gestión en los servicios de su área.					
18	Conoce sobre la gerencia de los medios de producción.					
19	Conoce sobre administración estratégica en su área laboral.					
20	Conoce sobre aspectos técnicos de calidad en su institución.					
	Componente destreza	Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno

21	Es capaz de comunicarse de forma adecuada con el equipo que labora.					
22	Sabe identificar problemas					
23	Sabe encontrar solución para los problemas.					
24	Usa la creatividad para el trabajo con el equipo que le acompaña.					
25	Usa la empatía con el equipo que labora y los demás usuarios					
26	Usa su intuición en el desarrollo de su trabajo					
27	Es capaz de desarrollar trabajo en equipo					
28	Es capaz de promover y mantener buenas relaciones con el equipo de trabajo y usuarios					
29	Es capaz de motivar a su equipo					
30	Usa la planificación como practica gerencial					
31	Es capaz de negociar con el equipo, superiores y usuarios					
32	Es ético con el equipo, superiores y usuarios.					
33	Es innovador y agente de cambios					
34	Sabe gerenciar programas de su institución.					
35	Es líder con su equipo de trabajo					
36	Sabe gerenciar con su equipo de trabajo					
	Componente Actitud	Malo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno
37	Es justo con el equipo de trabajo y usuarios					
38	Es afectivo brindando atención al equipo de trabajo y usuarios					
39	Es abierto a la negociación					
40	Es abierto a los cambios					
41	Es creativo y estimula la creatividad del equipo de trabajo.					
42	Está abierto al diálogo y sabe escuchar					
43	Es facilitador del trabajo en equipo y en los grupos de su institución.					

44	Incentiva la creatividad del equipo de trabajo.					
45	Desarrolla la iniciativa y la autonomía del equipo de trabajo.					
46	Es un líder educador					
47	Tiene participación activa en el trabajo con el equipo que labora.					
48	Demuestra humildad					
49	Privilegia el trabajo en equipo					
50	Sabe resolver problemas					
51	Sabe aceptar las críticas					

Para la segunda variable: gestión de enfermería

Instrumento:	“Instrumento de gestión administrativa 2019”.
Autora	Chamorro, J. N.
Año	2019
Extensión	30 preguntas
Ámbito de aplicación	Área de hospitalización de un hospital de Lima
Duración	Tiempo aproximado 25 minutos.
Validación	Se realizó la verificación de tres expertos de la universidad Privada Cesar Vallejo, después de su evaluación, demostraron que es aplicable a los estándares relevantes.
Confiabilidad	Se realizó una prueba piloto a 16 participantes ajenos al proyecto y se utilizó para demostrar la confiabilidad al estadístico alfa de Cronbach, el cual arrojó los valores: cuestionario de habilidades gerenciales fue de 0,830 y cuestionario de la variable administrativa fue de 0,852. Por lo tanto, se verificó que los coeficientes presentan razones muy altas.

Elaboración propia

Instrumento para medir la gestión en enfermería.

	Planificación	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Estás de acuerdo con las estrategias empleadas para el desarrollo de los planes operativos					
2	La elaboración de las estrategias para el plan operativo cuenta con una metodología adecuada					
3	Las metas y objetivos programados en el plan operativo se cumplen					
4	El logro de las metas del plan operativo sirve para medir el rendimiento del personal					
5	Se toma en cuenta los tiempos programados para el logro de los objetivos					
6	Los resultados obtenidos del plan operativo, sirven para la toma de decisiones					
	Organización	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7	La institución cuenta con un organigrama funcional					
8	Se realizan innovaciones en las funciones con la finalidad de mejorar					
9	El personal de la oficina se involucra con la misión institucional					
10	Se promueve la capacitación del personal para el desempeño de sus funciones					
11	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
12	Se reporta información periódica sobre el cumplimiento de metas y objetivos					
	Dirección	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos del plan operativo					

14	El directivo influye con sus opiniones en el personal de su área, referente a las labores administrativas a desarrollarse					
15	El directivo valora la capacidad de iniciativa y creatividad del personal a su cargo					
16	La jefatura comparte los logros con los integrantes de la oficina					
17	Se percibe la motivación en la oficina para el logro de las metas					
18	La oficina fomenta la atención de los requerimientos de información efectuado por otras dependencias					
	Control	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
19	La comunicación y coordinación entre el personal de diversas dependencias promueve las buenas relaciones					
20	Se promueven políticas para el control del cumplimiento de objetivos estratégicos					
21	Se difunde los resultados del uso de indicadores estratégicos					
22	Se promueven políticas para el control del logro de los objetivos de las dependencias					
23	Se difunde los resultados del uso de indicadores de las áreas					
24	Se promueven políticas para el logro del control de las metas de las áreas					

Anexo 3: Fichas de validación de instrumentos para la recolección de datos

Validación por expertos

	PERÚ	Ministerio de Educación	Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria	Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos
---	-------------	-------------------------	---	---

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO	
Apellidos	BRIONES VASQUEZ
Nombres	MIRIAM ELIZABETH
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	27368248
INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
Nombre	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector	JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General	WILMER CARBAJAL VILLALTA
Director	SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA
INFORMACIÓN DEL DIPLOMA	
Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION UNIVERSITARIA
Fecha de Expedición	26/11/18
Resolución/Acta	254-2018-CU
Diploma	UNPRO-EPG-2018-758
Fecha Matricula	25/02/2013
Fecha Egreso	15/03/2015

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 000130655



ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente Administrador.
Fecha: 30/07/2023 22:29:03-0500

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Briones Vásquez Mariam Elizabeth DNI: 27368248

Especialidad del validador (a): Maestra en ciencias de la educación con mención en docencia y gestión universitaria

29 de mayo de 2023

*Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.
*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo
*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrado por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos	SIGÜEÑAS MANAYALLE
Nombres	ANA KELLY
Tipo de Documento de Identidad	DNI
Numero de Documento de Identidad	16703032

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO
Rector	LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION
Secretario General	SANTIBEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL
Director	PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico	MAESTRO
Denominación	MAESTRA EN EDUCACIÓN
Fecha de Expedición	10/12/18
Resolución/Acta	0406-2018-UCV
Diploma	052-048637
Fecha Matrícula	11/10/2014
Fecha Egreso	13/03/2016

Fecha de emisión de la constancia:
30 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001306710



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado
Fecha: 30/07/2023 23:38:59-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Sigüeñas Manayalle Ana Kelly DNI: 16703032

Especialidad del validador (a): Magister en Ciencias de la Educación

*Claridad: El ítem es comprendido fácilmente, es decir, es sencilla y sencilla con adecuada.

*Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.

*Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser actual.

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

28 de mayo de 2023

Firma del experto informante



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos: URIARTE LATORRE
Nombres: YOHANA DEL CARMEN
Tipo de Documento de Identidad: DNI
Número de Documento de Identidad: 03700445

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre: UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
Rector: JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Secretario General: WILMER CARBAJAL VILLALTA
Director: SAUL ALBERTO ESPINOZA ZAPATA

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico: DOCTOR
Denominación: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
Fecha de Expedición: 19/10/18
Resolución/Acta: 1389-2018-R
Diploma: UNPRG-EPG-2018-466
Fecha Matricula: 14/10/2013
Fecha Egreso: 30/09/2015

Fecha de emisión de la constancia: 05 de Julio de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001394068

ROLANDO RUIZ LLANTANE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:
Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria
Módulo: Servidor de Agente automatizado.
Fecha: 05/07/2023 08:57:42-0500

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador. Latorre Uriarte Yohana del Carmen DNI: 03700445

Especialidad del validador (a): Doctora en Ciencias de la Educación

28 de mayo de 2023

¹Claridad: El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.

²Coherencia: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo

³Relevancia: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido

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

Carmen Uriarte Latorre
DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
REGISTRO Nº 414-D
FIRMA DEL EXPERTO

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 1

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
ANDRES ENRIQUE RECALDE GRACEY	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

Datos generales:	1. Experto
E Mail:	Andrés Enrique Recalde Gracey
alpaec@hotmail.com	Grado: Doctor
Celular: 949943733	Especialidad: Administración
Domicilio: Calle Yahuar Huaca N° 111 Urb. Santa María-Trujillo	Área de Investigación: Gestión pública

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 2

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Asi como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta		N
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Ms. Rosales Mendoza, Lucy Esther	

Fecha: Trujillo mayo del 2019

Datos generales: E Mail: rosalesmendoza22@gmail.com Celular: 938253013 Domicilio: Urb. Los Jazmines Mz E lote 21 - Trujillo	2. Experto
	Lucy Esther Rosales Mendoza
	Grado: Maestra
	Especialidad: Gestión Pública
	Area de Investigación: Gestión pública

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS EXPERTO 3

APELLIDOS Y NOMBRES DEL AUTOR	TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
Br. Jessica Noemí, Chamorro López	Las competencias gerenciales y su relación con la gestión administrativa del Establecimiento Penitenciario Trujillo-Varones, 2019.

En la siguiente tabla indique la respuesta: si concuerdo (S) no concuerdo (N).

Así como puede emitir para cada observación una sugerencia de los ítems considerado

ITEMS	Si concuerdo (S)	No concuerdo (N)
1. Para realizar cada una de las pregunta se tuvo en cuenta la operacionalización de las variables	S	
2. Las preguntas responden a la variable (s) a estudiar o investigar	S	
3. Las preguntas formuladas miden lo que se desea investigar	S	
4. Las preguntas son relevantes y concretas con respecto al tema a investigar	S	
5. Existe claridad en la formulación de la pregunta	S	
6. Las preguntas provocan ambigüedad en la respuesta	S	
7. El número de preguntas es adecuado	S	
8. Las preguntas responden al marco teórico usado en la investigación		N
9. Las preguntas tienen coherencia con el diseño de la investigación	S	
10. Permite emitir con facilidad la respuesta a de los participantes	S	

OBSERVACIONES	SUGERENCIAS/MEJORA

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO	FIRMA
Talavera Cubas, Marco Antonio	

Datos generales:	3. Experto
E Mail:	Marcos Antonio Talavera Cubas.
mtalaverac7@ Hotmail.com	Grado: Maestra
Celular:	Especialidad: Gestión Pública
935199762	Area de Investigación: Gestión pública
Domicilio: Urb. California J.J Ganoza N° 116 departamento 602 - Trujillo	

Anexo 4: Resultados del análisis de consistencia interna

Para la realización de la prueba piloto se desarrolló en 21 profesionales de enfermería para la primera variable y 16 profesionales enfermeros para la segunda variable y que no estaban involucradas en el desarrollo de la investigación como parte de la muestra. Arrojando los siguientes resultados:

Variable 1: competencias gerenciales

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	21	100,0
Excluido^a	0	,0
Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,762	51

Los resultados arrojados por el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicado a 21 enfermeros como prueba piloto arrojaron un valor de 0,762, lo cual la escala de medición indica que este valor es aceptable.

Variable 2: Gestión del cuidado de enfermería

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	16	76,2
Excluido^{a5}	5	23,8
Total	21	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,714	24

Los resultados arrojados por el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach aplicado a 16 enfermeros como prueba piloto arrojaron un valor de 0,714, lo cual la escala de medición indica que este valor es aceptable.

Anexo 5: Consentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: INFLUENCIA DE COMPETENCIAS GERENCIALES EN GESTIÓN DEL CUIDADO ENFERMERO EN EL ÁREA DE HOSPITALIZACIÓN DE UN HOSPITAL DE LIMA, 2024.

Investigadora: Edith Marisol Oropeza Juárez

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "*Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.*", cuyo objetivo es determinar la Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudio 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 del área de hospitalización del Hospital María Auxiliadora.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 50 minutos y se realizará en el área de hospitalización del hospital María Auxiliadora. Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Edith Marisol Oropeza Juárez; email: EOROPEZAJU@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos: Carlos Hermes Vidal Montiel

Firma:

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA

[Firma]
LIC. ESP. CARLOS VIDAL MONTIEL
Enfermero Emergencista
CEP 54454 R.E. 12720

Fecha y hora: 6 Julio / 6 pm

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

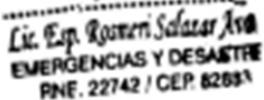
Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Edith Marisol Oropeza Juárez; email: EOROPEZAJU@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos: Lousa Rosiceli Salazar Huales

Firma: 


Fecha y hora: 4 JUNIO / 11 AM

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Edith Marisol Oropeza Juárez; email: EOROPEZAJU@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos:

Rubén Olayo Rojas

Firma:



Lic. Rubén Olayo Rojas
Enf. Con. Epidemiología y Demografía
CBO 2010 CPEL 1879

Fecha y hora:

6 Junio | 4pm

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Edith Marisol Oropeza Juárez; email: EOROPEZAJU@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos: Rosario Francisca Luján Tapen.

Firma:

HOSPITAL MARIA AUXILIADORA
L.C. ROSARIO Luján Tapen
C.E.P. 33824

Fecha y hora: 03 JUNIO, 10 am.

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Edith Marisol Oropeza Juárez; email: EOROPEZAJU@ucvvirtual.edu.pe y la asesora Mtra. Becerra Castillo Zoila Paola.

Consentimiento:

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

Nombre y apellidos: Clemente Becerra Juarez

Firma: 
.....
Clemente Becerra Juarez
LICENCIADO EN PSICOLOGIA
CED: 066445
RFE: 137751

Fecha y hora: 1 / 1

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

TESIS TURNITIN CAPITULOS

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
5	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1%
6	Submitted to CONACYT Trabajo del estudiante	<1%
7	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Instituto Especializado de Estudios Superiores Loyola Trabajo del estudiante	<1%

Anexo 7: Análisis complementario

Figura 1

Competencias gerenciales.

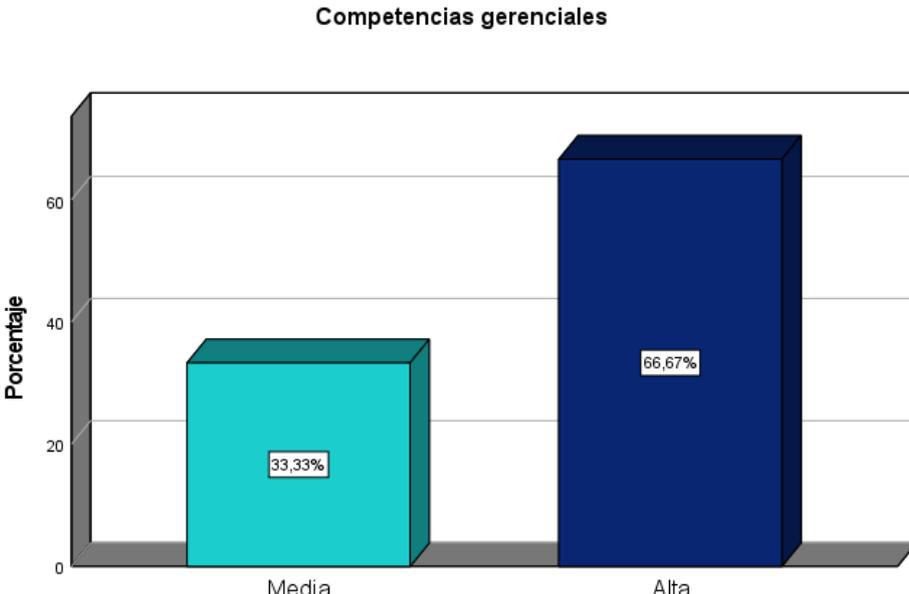


Figura 2.

Componente cognitivo.

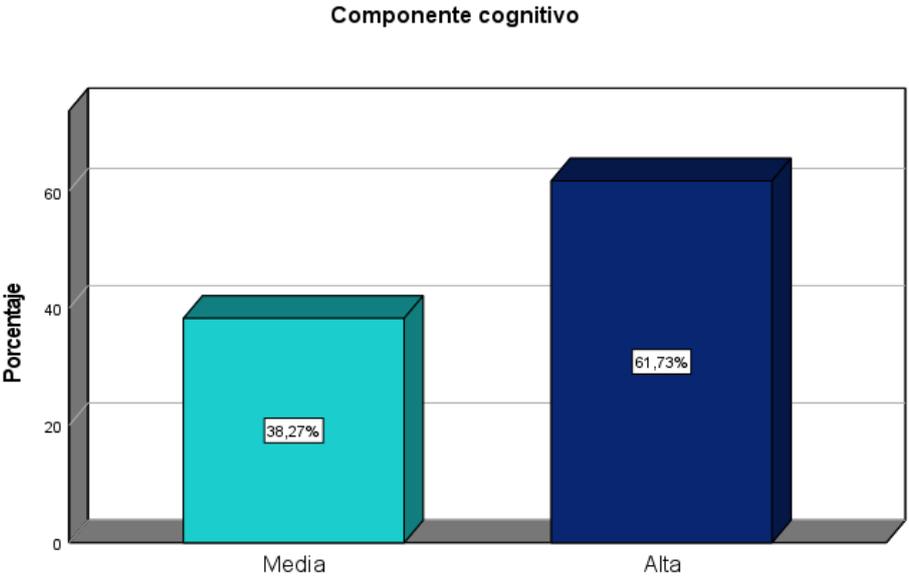


Figura 3.

Componente destreza.

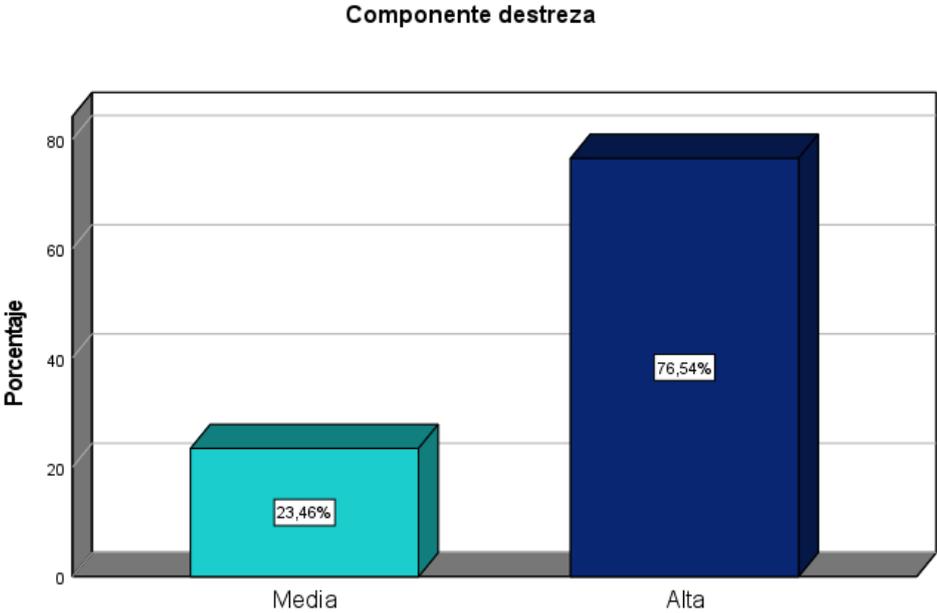


Figura 4.

Componente actitud.

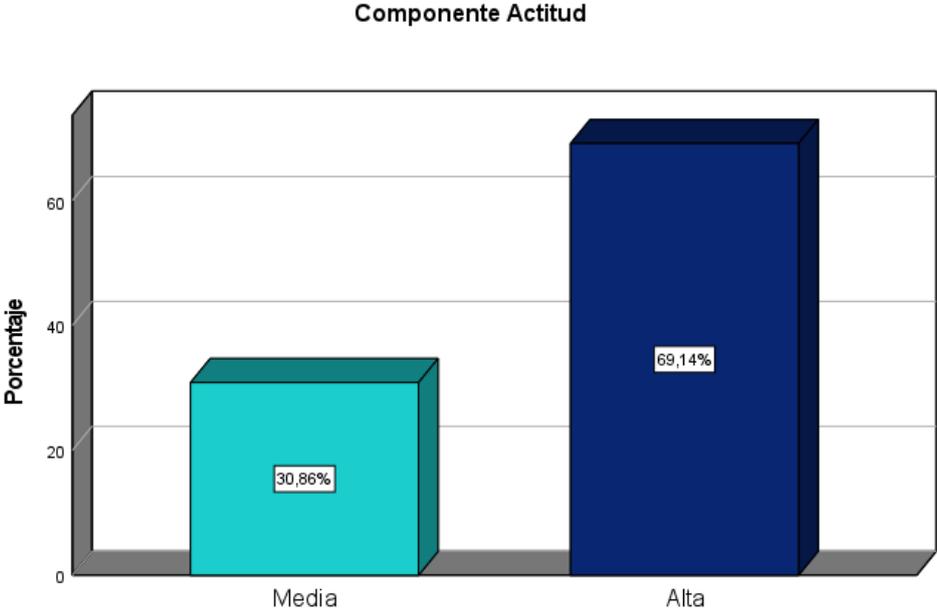


Figura 5.

Gestión del cuidado enfermero.

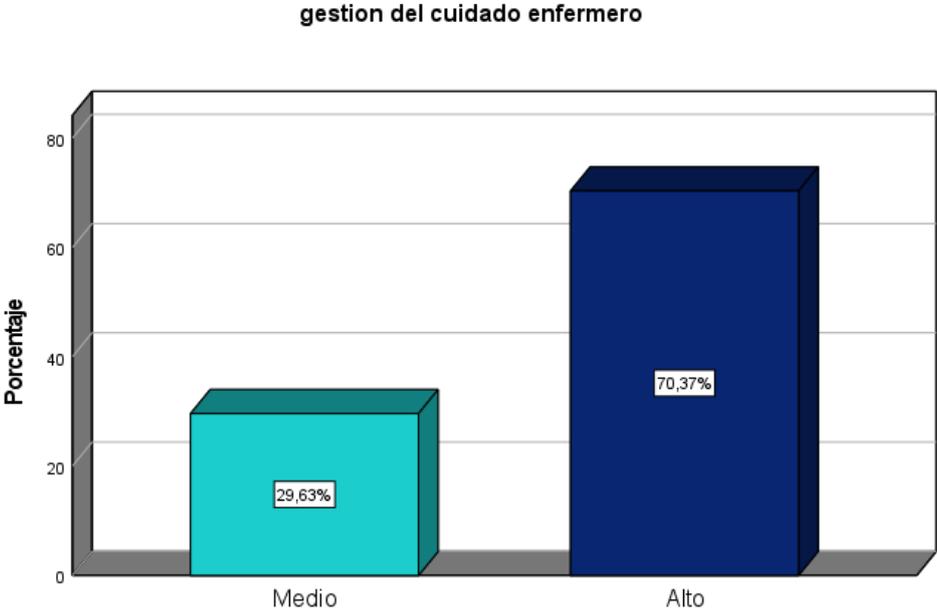


Figura 6.

Planificación.

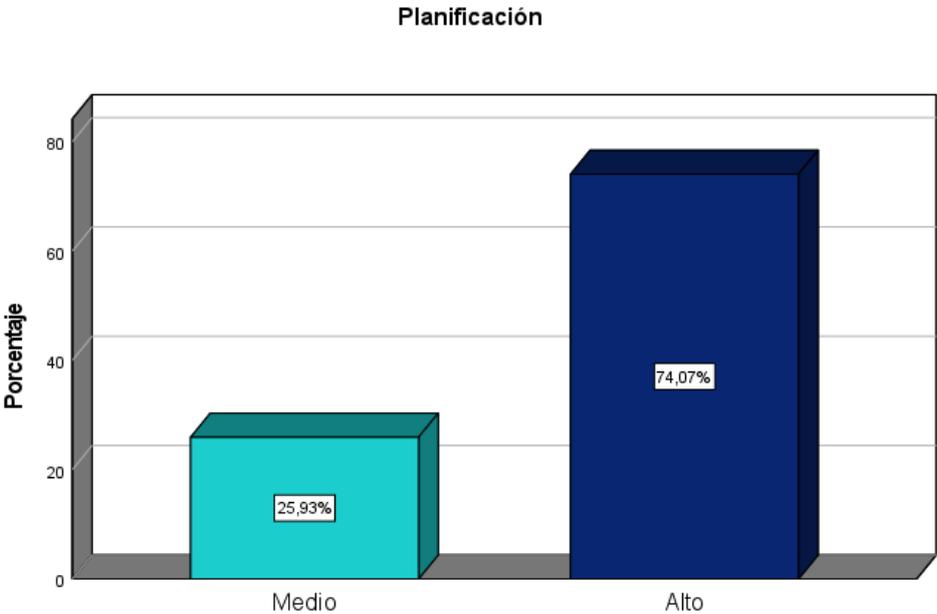


Figura 7.
Organización.

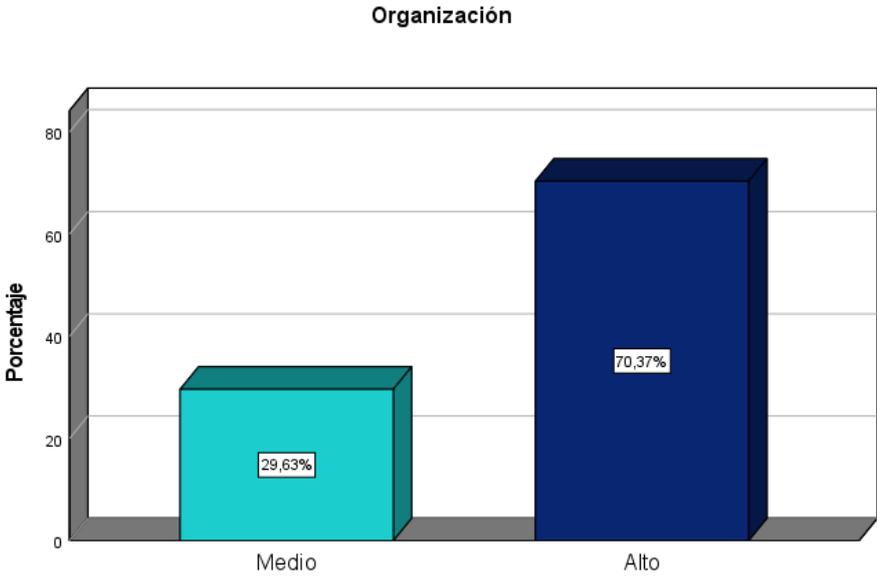


Figura 8.
Dirección

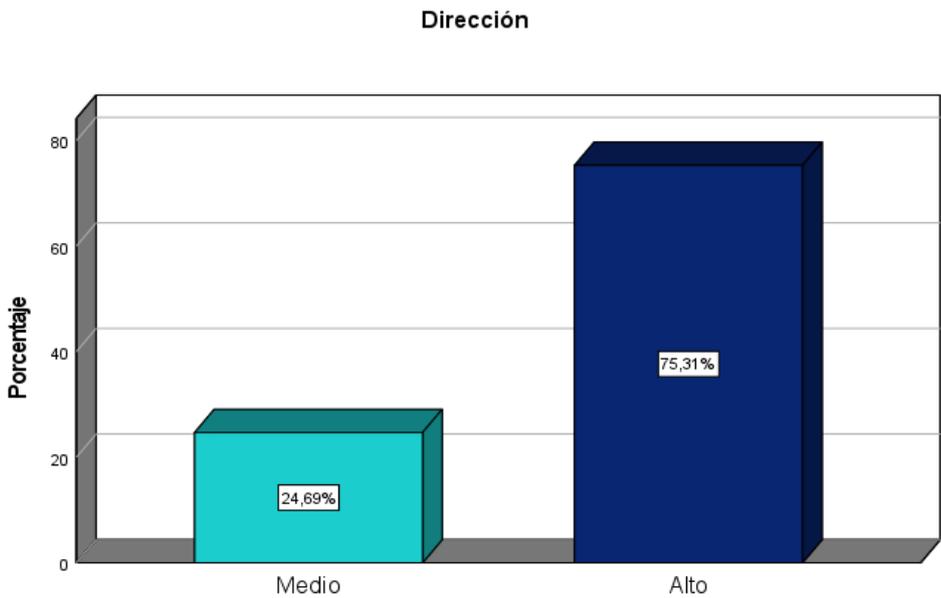


Figura 9.

Control

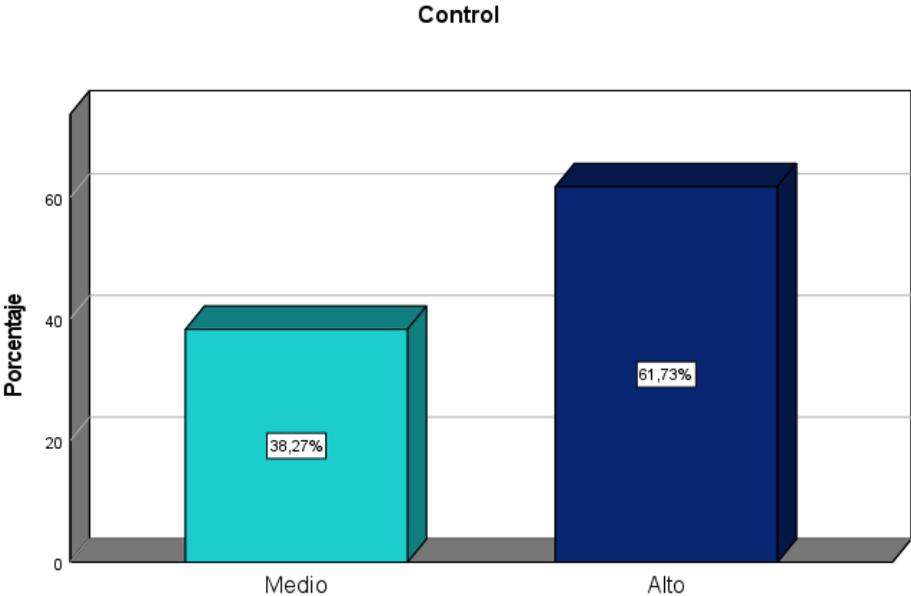


Figura 10.

Prueba de normalidad competencias gerenciales.

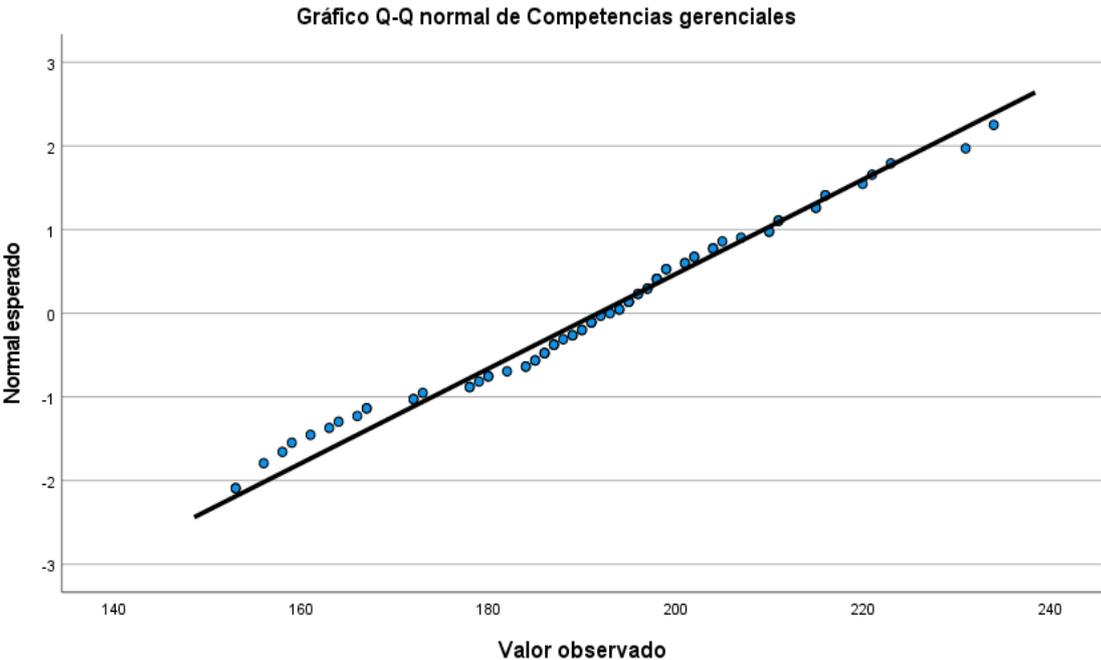
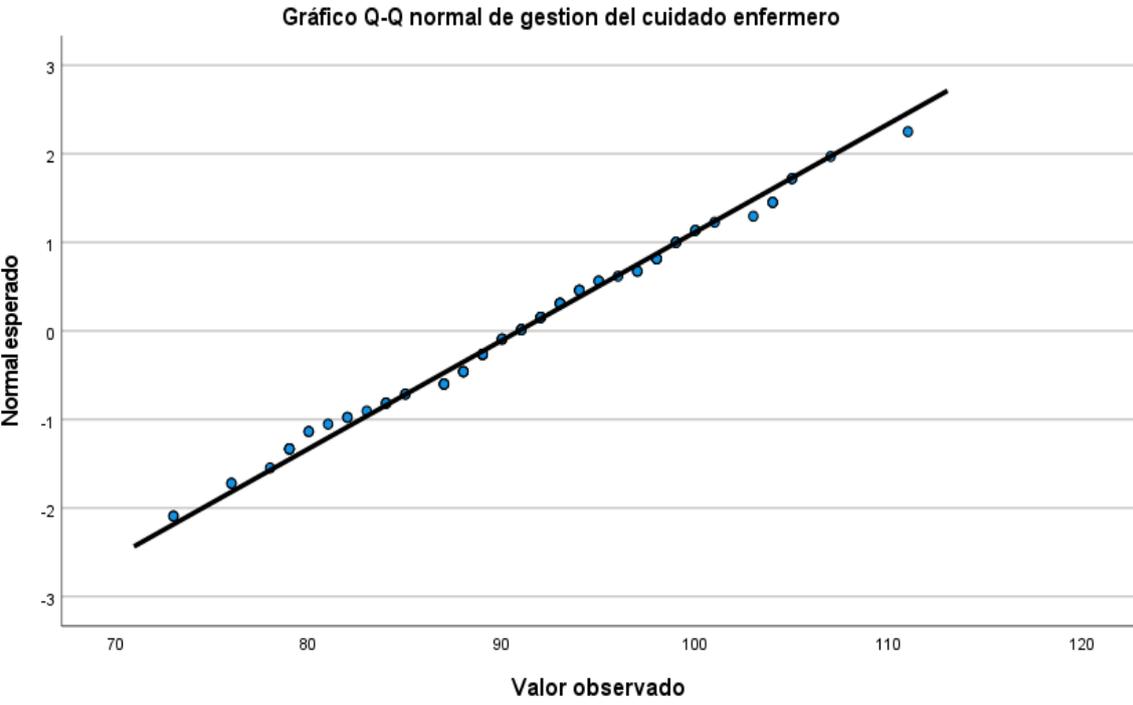


Figura 11.

Prueba de normalidad gestión del cuidado enfermero.



Anexo 8: Autorizaciones para el desarrollo de la investigación

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LA INVESTIGACION EN UNA INSTITUCION

LIMA, 31 DE MAYO DEL 2024

SEÑOR: LIC. ENF. DANTE QUISPE VEGA
Jefe del Servicio

PRESENTE. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla, la realización de una investigación con fines netamente académicos de mi obtención para mi título de maestría.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Influencia de Competencias Generales en Gestión del Cuidado Enfermero en el Área de Hospitalización de un Hospital de Lima, 2024."

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Edith Marisol Oropeza Juárez

DNI N° 42790069

HOSPITAL GRAFICO ANCESTRAL DE LIMA
Dr. Edith Marisol Oropeza Juárez
C.I. N° 42790069

SOLICITUD DE AUTORIZACION PARA REALIZAR LA INVESTIGACION EN UNA INSTITUCION

LIMA, 31 DE MAYO DEL 2024

SEÑORA: LIC. ENF. ROSA ELVIRA TORRES CHAVEZ
Coordinadora de Servicio

PRESENTE. -

Es grato dirigirme a usted para saludarlo y a la vez manifestarle que dentro de mi formación académica en la experiencia curricular de investigación del III ciclo, se contempla, la realización de una investigación con fines netamente académicos de mi obtención para mi título de maestría.

En tal sentido, considerando la relevancia de su organización, solicito su colaboración, para que pueda realizar mi prueba piloto de mi investigación en su representada y obtener la información necesaria para poder desarrollar la investigación titulada: "Influencia de Competencias Generales en Gestión del Cuidado Enfermero en el Área de Hospitalización de un Hospital de Lima ,2024."

En dicha investigación me comprometo a mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa, salvo que se crea a bien su socialización.

Se adjunta la carta de autorización de uso de información en caso que se considere la aceptación de esta solicitud para ser llenada por el representante de la empresa.

Agradeciéndole anticipadamente por vuestro apoyo en favor de mi formación profesional, hago propicia la oportunidad para expresar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Edith Marisol Oropeza Juárez

DNI N° 42790069



Rosa E. Torres Chávez
DNI 23943

Anexo 6: Otras evidencias

Matriz de consistencia

Título: Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.

Autora: Edith Marisol Oropeza Juárez

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general: ¿De qué manera las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿De qué manera la competencia cognitiva influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024? ¿De qué manera la competencia destreza influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un</p>	<p>Objetivo general: Determinar la Influencia de competencias gerenciales en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de la competencia cognitiva en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024. Determinar la influencia de la competencia destreza en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024.</p>	<p>Hipótesis general. Las competencias gerenciales influyen en la gestión del cuidado de enfermería en un hospital de Lima, 2024.</p> <p>Hipótesis específicas La competencia cognitiva influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024. La competencia destreza influye en la gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024. La competencia actitud influye en el cuidado enfermero en el área de hospitalización de un</p>	Variable 1: competencias gerenciales			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Cognitivo	Procesos administrativos	1 - 20	Politómica.
			Destrezas	Toma de decisiones Resuelve conflictos Pensamiento estratégico Conducción de grupos de trabajo	21 - 36	Malo Deficiente Regular Bueno Muy bueno
			Actitudes	Liderazgo Comunicación eficaz Efectividad Interpersonal Efectividad Interpersonal	37 - 51	
			Variables 2: gestión del cuidado enfermero			

hospital de Lima, 2024? ¿De qué manera la competencia actitud influye en gestión del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de Lima, 2024?	Determinar la influencia de la competencia actitud del cuidado enfermero en el área de hospitalización de un hospital de lima, 2024.	hospital de lima, 2024.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Planificación	Experiencia personal Remembranza. Sintetizar la planificación	1 - 6	Politómica. Nunca Casi Nunca
			Organización	Percepción	7 - 12	A veces Casi siempre Siempre
			Dirección	Opinión	13 - 18	A veces Casi siempre Siempre
			Control	Apreciación Programas	19 - 24	Siempre

