



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el
profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA
SALUD

AUTORA:

Soto Arias, Gina Lizeth (orcid.org/0000-0003-2495-6413)

ASESORA:

Dra. Torres Caceres, Fatima del Socorro (orcid.org/0000-0001-5505-7715)

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

2022

Dedicatoria:

A Dios todopoderoso por su sabiduría, su
templaza y su fuerza que
me mantiene de pie siempre.

A mi madre Victoria y mi padre Emérico
por su apoyo incondicional y su
comprensión en este camino de
superación constante.

A mis hermanos Marleni y Cristian,
quienes con su amor, respeto y deseo de
superación me acompañan de cerca y a
la distancia.

Agradecimiento:

A la Dra. Fatima del Socorro Torres Caceres, como mi maestra de investigación y asesora de tesis por su paciencia, profesionalismo y valiosas enseñanzas durante el proceso de elaboración del presente trabajo de investigación.

A la Mg. Magali Espinoza Herrera por brindarme su apoyo absoluto, orientación y confianza durante el proceso de esta investigación. Como colega y amiga mi sincera gratitud.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	9
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	9
3.2 Variables y operacionalización.....	10
3.3 Población, muestra y muestreo.....	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos.....	12
3.7 Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS.....	14
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	42

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería</i>	14
Tabla 2. <i>Nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería</i>	15
Tabla 3. <i>Nivel de liderazgo en el profesional de enfermería</i>	16
Tabla 4. <i>Nivel de negociación en el profesional de enfermería</i>	17
Tabla 5. <i>Nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería</i>	18
Tabla 6. <i>Nivel de habilidades gerenciales por tiempo de ejercicio profesional</i>	19
Tabla 7. <i>Prueba de normalidad de las variables de estudio</i>	21
Tabla 8. <i>Prueba de hipótesis general</i>	22
Tabla 9. <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	23
Tabla 10. <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	24
Tabla 11. <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	26
Tabla 12. <i>Prueba de hipótesis específica 4</i>	27

Índice de figuras

Figura 1. <i>Niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería</i>	14
Figura 2. <i>Niveles de trabajo en equipo en el profesional de enfermería</i>	15
Figura 3. <i>Niveles de liderazgo en el profesional de enfermería</i>	16
Figura 4. <i>Niveles de negociación en el profesional de enfermería</i>	17
Figura 5. <i>Niveles de inteligencia emocional en el profesional de enfermería</i>	18
Figura 6. <i>Nivel de habilidades gerenciales por tiempo de ejercicio profesional</i>	20
Figura 7. <i>Prueba de normalidad de las variables de estudio</i>	21
Figura 8. <i>Hipótesis general. Rangos promedios</i>	22
Figura 9. <i>Rangos promedio en Hipótesis Específica 1</i>	23
Figura 10. <i>Rangos promedio en Hipótesis Específica 2</i>	25
Figura 11. <i>Rangos promedio en Hipótesis Específica 3</i>	26
Figura 12 <i>Rangos promedio en Hipótesis Específica 4</i>	27

Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar los niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería durante la COVID-19 de un hospital nacional de Lima, 2022. Su aplicación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptiva comparativa, la muestra fue de tipo no probabilística, por conveniencia de acuerdo con el objetivo del estudio; por ello, se consideró a los profesionales de la salud que laboraran en los servicios de cuidados intensivos y emergencias adultos. Se aplicó un cuestionario con validez de constructo del autor Callohuanca et al. En los resultados se identificó que existe diferencia entre los niveles de las habilidades gerenciales en el profesional de enfermería según grado académico. Asimismo, comparativamente, por tiempo de ejercicio profesional. Respecto a la prueba de hipótesis, se probó que existe diferencia significativa entre los grupos de los rangos promedios, la prueba de Kruskal Wallis con valor =6,838 y su $p = 0,033 < 0,05$. Se concluye aceptando la hipótesis planteada (H_a).

Palabras clave: Habilidades gerenciales, trabajo en equipo, liderazgo, negociación.

Abstract

The objective of the research was: To determine the levels of managerial skills in the nursing professional during COVID-19 in a national hospital in Lima, 2022. It was applied a quantitative approach, non-experimental design, comparative descriptive, the sample was non-probabilistic type, for convenience according to the objective of the study; therefore, health professionals who work in adult intensive care and emergency services were considered. A questionnaire with construct validity by the author Callohuanca et al. In the results, it was identified that there is a difference between the levels of managerial skills in the nursing professional according to academic degree. Likewise, comparatively, by time of professional practice. Regarding the hypothesis test, it was proven that there is a significant difference between the groups of the average ranges, the Kruskal Wallis test with value = 6.838 and its $p = 0.033 < 0.05$. It is concluded by accepting the proposed hypothesis (H_a).

Keywords: Management skills, teamwork, leadership, negotiation.

I. INTRODUCCIÓN

En los inicios del año 2020 inició con un acontecimiento importante para todo el mundo donde la salud pública de todas las naciones se vio afectada por un virus llamado COVID-19 “Coronavirus; es así que el presidente general de la OMS, Doctor Adhanom , convoca a una sesión el 30 de enero del mismo año a todo el Comité de Emergencias bajo los lineamientos y normas del Reglamento de salud Internacional (2005) con la finalidad de diálogo y llegar a un acuerdo en relación a la problemática catalogada como epidemia del COVID-19 para ese entonces (1).

La familia del grupo de virus coronavirus (CoV) causa enfermedades que puede generar en el hombre desde un resfrío común hasta el cuadro más grave de la enfermedad. Por lo tanto, la OMS declara el 30 de enero del 2020 como una epidemia de COVID-19 por presentar características de impacto como emergencia de salud pública y ser una preocupación internacional (2).

A nivel mundial los casos de contagio se fueron propagando y las estadísticas de infección por coronavirus se reportaron a nivel mundial; en consecuencia, el 11 de marzo del 2020 es anunciada por la OMS la infección de COVID-19 por el incremento de contagios y expansión a nivel internacional (3)

Por otro lado, esta pandemia ha generado una situación de paupérrima principalmente para la salud pública en los países latinoamericanos y de centro américa, mostrando con evidencias un modelo de desarrollo precario, improvisado y débil ante sus gobernantes de turno en los aspectos económicos, políticos, sociales y ambientales. Tal es así que las respuestas de acción ante esta crisis sanitaria por parte del gobierno no ha logrado superar el daño y vulnerabilidad con la cual se encuentran actualmente todas las regiones de Latinoamérica y el Caribe (4).

La pandemia de COVID-19 ha ocasionado globalmente pérdidas irreparables de vidas humanas, mientras que en otros aspectos del desarrollo humano y profesional se ha desarrollado el nivel de competencia entre los profesionales de salud donde se necesita profesionales comprometidos, con

amplios conocimientos técnicos, metódicos y un manejo adecuado de madurez mental como requisitos principales en los centros sanitarios. Para ello deben ser líderes en su área, trabaja en equipo, poseer una comunicación asertiva con apertura al diálogo para la resolución de conflictos en busca de los resultados. Deben ser profesionales que quieran y se encuentren presto al aprendizaje recíproco con visión futura en tiempos de pandemia y crisis sanitaria (5).

A nivel nacional, esta crisis sanitaria llamada COVID-19 fue el acontecimiento más importante y catastrófico sólo para el sector salud durante los últimos dos años, sino también se evidenció en los aspectos económicos y sociales. En el sector económico nuestro nivel de pobreza aumentará a 29.5% para el próximo año en similitud al año 2011 lo cual implicará un retroceso de 10 años por las pérdidas de trabajo durante la pandemia. Mientras que en el sector de salud ha dejado un mayor impacto de deficiencias así como enseñanzas las cuales deberán ser analizadas y poner en práctica para resguardar la salud peruana y construir un mejor desarrollo social (6) .

Para la práctica profesional de enfermería, en este contexto se necesitaron importantes determinantes para fortalecer nuestras habilidades en situaciones de crisis sanitarias, en especial; al conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos lo cual implica una entrega completa.

Durante mi experiencia profesional al inicio de la pandemia 2020 la demanda de atenciones médicas y de enfermería, principalmente, en áreas críticas y hospitalarias como servicio de emergencias, cuidados intensivos y hospitalización fueron creciendo rápidamente, por ende se tuvo que aperturar nuevos servicios; así mismo, modificar otros a fin de no sobrecargar y llegar al colapso en las atenciones. Todo ello conllevó a asumir nuevas responsabilidades de gestión y liderazgo en el profesional de enfermería. Se necesitaba nuevas jefaturas y coordinadores de enfermería para los recientes servicios que se había aperturado junto a un nuevo grupo humano (colaboradores). Durante estos dos largos años el profesional de enfermería desde la gestión administrativa y coordinación hospitalaria tuvo que organizar y capacitar constantemente, a los nuevos colaboradores que ingresaban a la institución y a los que ya eran parte de la misma,

además de gestionar y vigilar el uso adecuado de los recursos materiales junto a todo el equipo multidisciplinario de trabajo hasta la actualidad.

Ante esta situación problemática, para este estudio se planteó el siguiente problema general: ¿Cuáles son los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería en un hospital nacional de Lima, 2022? Mientras los específicos fueron: ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería?, ¿Cuál es el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería?, ¿Cuál es el nivel de negociación en el profesional de enfermería?, ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería?

La presente investigación tuvo como justificación teórica; tuvo la finalidad de determinar las habilidades gerenciales en el profesional de enfermería durante la covid-19; durante estos dos últimos años se han realizado varios estudios de investigación en relación a los mecanismos preventivos y contagio sin embargo existe un sector de la salud por continuar estudiando a fondo el cual es el área de competencias y habilidades gerenciales en enfermería en el área de la salud, por consiguiente, se vio la importancia y necesidad de profundizar en el estudio (6).

El fundamento técnico; implica que todos los colaboradores de toda institución de salud adquieran habilidades gerenciales para optimizar sus propias competencias. Lo cual se evidenciará en el desarrollo eficiente de los procesos así como el reconocimiento de la atención de los usuarios en el nosocomio. La atención que se brinda actualmente a los usuarios en las diferentes IPRESS se encuentra por momentos críticos a causa de la pandemia COVID-19; es por ello que incrementa la gran demanda que se tiene de estos servicios por el déficit de personal asistencial de enfermería, médico y administrativo; déficit de equipos biomédicos avanzados. En base a estas razones, es imprescindible que el profesional de enfermería, se encuentre preparado tanto a nivel cognitiva como actitudinal. (6)

Mientras que la justificación social; se enfoca en fortalecer las direcciones de servicios de salud lo cual llevará como consecuencia a optimizar recursos y mejorar las atenciones en salud (7)

Metodológicamente; la investigación presentó un diseño no experimental, descriptivo, comparativo, tipo aplicado; la recopilación de datos fue realizada a través de la aplicación de un instrumento tipo cuestionario. Este instrumento fue elaborado por (7) para un estudio de investigación científica; por consiguiente, obtuvo una validez factorial en un tipo de muestra poblacional obteniendo así resultados favorables. (8).

Por consiguiente el objetivo general planteado fue: Determinar los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022. Los objetivos específicos fueron: Determinar el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería; Determinar el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería; Determinar el nivel de negociación en el profesional de enfermería; Determinar es el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería.

Como hipótesis general se planteó: Existe diferencia significativa en los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022 y como hipótesis específicas: Existe diferencia significativa en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería; Existe diferencia significativa en el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería; Existe diferencia significativa en el nivel de negociación en el profesional de enfermería y Existe diferencia significativa en el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería.

II. MARCO TEÓRICO

Para el progreso de la investigación se recopilaron antecedentes internacionales: Capellari et al; elaboró un estudio cuya razón fue analizar las competencias directivas de investigadores vinculados a un grupo de posgrado de Enfermería; el estudio fue cuantitativo y transversal. Participaron 219 investigadores quienes se dividieron en dos grupos donde la prevalencia para el factor 1 fue de 48.86, mientras para el factor 2 obtuvo 32,88% de suficiente. Como resultado final se obtuvo que prevalecen los grupos de investigación con desarrollo alto de competencias directivas en enfermería (8).

Según Manzanares et al; en su artículo describió la emoción de la pandemia en cuanto al estrés, depresión y la resiliencia de los colaboradores de la salud en un hospital público español - Barcelona. La metodología de estudio fue descriptivo, corte transversal; Se aplicó una encuesta tipo cuestionario a 686 profesionales de la salud entre ellos enfermeros, auxiliares y estudiantes del último año de estudios. Dando como resultados un nivel alto de resiliencia en los profesionales de la salud e inversamente proporcional al estrés y depresión; además, un 25% de las enfermeras presentó depresión y estrés (9).

Mientras Hernández, en su estudio determinó la sistematización de competencias generales directivas en enfermería. Estudio descriptivo, utilizó base de datos como Scielo, Pub Med, CUIDEN y Google académico. Se concluyó que es importante contar con directores administrativos en enfermería con alto nivel en habilidades gerenciales a fin de fortalecer los procesos administrativos de tal forma que las atenciones logren ser de alta calidad para los usuarios en los centros hospitalarios (10).

En Brasil Fernández da Silva, en su artículo científico investigó el trabajo del enfermero en el contexto de pandemia con el propósito de presenciar el trabajo de los enfermeros frente al covid-19 dentro de un centro hospitalario público en Río Grande do Norte. El estudio fue tipo ensayo basado en evidencia en situaciones reales sufridas de los mismos profesionales formando dos categorías donde

destacaron las potencialidades y entrabes dentro del trabajo laboral frente a la pandemia a través del esquema de la espina de Ishikama. Se concluyó que todos los profesionales de enfermería tuvieron un nivel alto de protagonismo durante la pandemia dentro del sistema de salud así como el manejo de los cuidados de enfermería con pacientes covid (11).

Por su parte Paguay, en su artículo determinó los factores de liderazgo que presentan las autoridades universitarias en relación al clima organizacional, el estudio tuvo como método cuantitativo, tipo descriptivo y correlacional. Para lo cual aplicaron un censo para 128 colaboradores líderes donde se elaboró un modelo teórico conceptual de liderazgo en lo administrativo, interpersonal y conceptual arrojando como factores de análisis. Se concluyó en cuanto al clima laboral los factores más relevantes fueron la dirección de personas, el manejo y control de emociones inteligencia y resolución de problemas (12).

En el ámbito nacional el estudio de Arrascue et al; en su artículo científico tuvo el propósito de analizar las habilidades desde la percepción del personal en la institución. El estudio fue con enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal; aplicado a 52 participantes. Se concluyó que la relación de habilidades gerenciales con sus jefes inmediatos fueron adecuadas en un 55.8%, Así mismo, se encontró que las habilidades que presentaron fue en las dimensiones analíticas e interpersonales en comparación a las dimensiones de habilidades emocionales y motivaciones con un nivel regular de 69% y 58% respectivamente (13).

Mientras para Rojas, estableció una relación entre habilidades gerenciales y calidad de servicio. El estudio fue no experimental, básica, mantuvo un diseño descriptivo y correlacional. La muestra para este estudio fue de 227 colaboradores de la salud en 9 centros prestadores de salud de nivel I3 y I4 a quienes se les aplicó una encuesta. Se llegó al resultado que presentó relación significativa de acuerdo al nivel de habilidades gerenciales junto al nivel de calidad de servicio en las áreas administrativas con alto nivel (14).

Por otro lado, Flores, quien estudio las competencias gerenciales de las jefaturas de servicios y participación organizacional del equipo de enfermería, a fin de determinar la comparación entre las destrezas de las jefaturas de servicio y su compromiso organizacional en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. La investigación fue no experimental, enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, correlacional, transversal y prospectivo. Se aplicó a 196 licenciados de enfermería y como resultado se obtuvo un 40.3% de habilidad gerencial en nivel medio y 52% obtuvo un alto compromiso organizacional. Se concluye que existió relación significativa entre las competencias gerenciales de los jefes junto a su compromiso organizacional (15).

Mientras tanto, Callohuanca et al; en su artículo de investigación tuvo como finalidad contrastar la validez-confiabilidad de un instrumento así como la estructura factorial de 120 reactivos clasificados en 12 dimensiones en función al constructo de las habilidades gerenciales. El instrumento se aplicó a 342 estudiantes de la Universidad Agraria La Molina y 30 empresarios del distrito de Villa El salvador. Se concluye que el instrumento presenta un alfa de Cronbach de 9.55; tiene un valor aceptable para la medición de cada variable de habilidad gerencial, así mismo presenta brinda un valor positivo al constructo (7).

Por otro lado en la investigación de Silva determinó el impacto de las competencias gerenciales en el crecimiento organizacional a nivel empresarial. Su estudio fue no experimental, enfoque cuantitativo y nivel correlacional causal. La unidad de análisis a la cual aplicó una encuesta e instrumento tipo cuestionario estuvo agrupada por 106 gerentes de las empresas del mismo servicio. Como resultado final se obtuvo que los gerentes de las empresas presentan mayor habilidades básicas, seguidos de las humanas y técnicas con un 62.3%, 58.5% y 49.1% respectivamente. Así mismo, se demuestra que la presencia y desarrollo de habilidades gerenciales óptimas favorece al desarrollo organizacional en las empresas (16).

En concordancia con Neyra, en su investigación determinó la similitud y relación entre competencias gerenciales y complacencia laboral en el grupo profesional de enfermeras; siendo su estudio cuantitativo, explicativo y corte transversal en un lugar y tiempo determinado. Como muestra de estudio fueron 80 licenciadas de enfermería a quienes se aplicó dos instrumentos uno para cada variable dando como resultado una correlación significativa moderada entre la dimensión habilidades cognoscitivas, prácticas y humanas así como en el reconocimiento laboral las licenciadas en Enfermería en el área asistencial (17)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

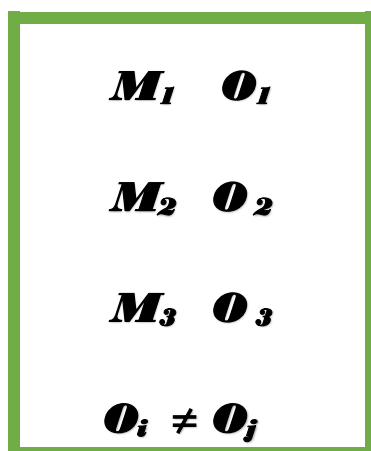
La presente investigación fue tipo aplicada conforme mencionó Concytec (18) principalmente, por encontrarse dirigida hacia un objetivo práctico y específico en un momento determinado. Según esta explicación, una investigación es aplicada porque tiene la finalidad de resolver un problema y por lo tanto, tiene el interés de explorar, estudiar nuevos conceptos y conocimientos (19).

3.1.2 Diseño de investigación

El trabajo de investigación fue no experimental, dado que no se alteró la variable, únicamente se logró observar los fenómenos en su contexto a fin de luego analizarlos, en consecuencia dentro de la investigación no hubo alteración del entorno (20).

Es un estudio de diseño descriptivo comparativo, dado a que los resultados fueron comparados en tres muestras diferenciadas, en este caso en tres grupos de grados académicos del profesional de enfermería. Una investigación es comparativa cuando se aplica de dos grupos a más; además, permite compararlos entre ellos mismos (21).

El Diagrama es el siguiente:



Dónde:

M_1 = Licenciado(a) general

M_2 = Maestro (a)

M_3 = Especialista

O = Aplicación del instrumento (observación de variable)

$i \neq j$

$i, j = 1, 2, 3$

3.2. Variables y operacionalización

Variable: “Habilidades gerenciales”

Definición conceptual:

Es el talento, habilidad y destreza adaptada a su capacidad y aptitudes como persona para dirigir y liderar en una organización o institución bajo un propósito y enfoque definido en el aspecto cognitivo, práctico y humana (16).

Definición operacional:

Se realizó a través de la aplicación de una encuesta y operacionalmente se estableció los indicadores de nuestra variable por medio de la investigación (7) (22).(ver Anexo 2)

3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Se logra definir “Población” a la máxima reagrupación del fenómeno para interpretarlo donde las unidades de la población manifiestan características comunes (23). La población total llegó a más de 200 licenciados de enfermería quienes laboran en los servicios de cuidados críticos y servicios de emergencias adultos de un hospital nacional de Lima.

Criterios de inclusión

- Como principal criterio de inclusión que se encuentren laborando con tiempo mínimo de 6 meses en el área.
- Personal profesional de enfermería que accedan de forma voluntaria participar en el estudio de investigación
- Personal profesional de enfermería que labore en áreas COVID y NO COVID.
- Personal profesional de enfermería con vínculo nombrado y contratado.

Criterios de exclusión

- Licenciados de enfermería en condición de salud vulnerable, vacaciones o licencias.
- Licenciados de enfermería que labore en trabajo remoto.

3.3.2 Muestra

La muestra, es el grupo de personas con características específicas de una representación(20). La muestra fue no probabilística por conveniencia, por lo que se consideró a toda la población en la aplicación del instrumento no obstante sólo se recepción 110 respuestas de parte de los licenciados de enfermería conformado por tres grupos: 30 Licenciados generales, 64 Especialistas y 16 Maestros.

3.3.3 Unidad de análisis

Licenciados en Enfermería que laboran en servicios de cuidados críticos y emergencias adultos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica utilizada se relaciona con los procesos y normativas los cuales permiten instituir la correspondencia con el objetivo del estudio(24).

La técnica utilizada para este estudio fue la observación. Por otro lado, Los instrumentos son medios para recolectar datos a fin de recabar información de acuerdo a los objetivos así como la hipótesis de investigación (25).

Para el siguiente estudio, el instrumento corresponde a (7) quienes realizaron una validez de constructo (Ver Anexo 3). Así mismo, mencionamos validez cuando un instrumento mide el objetivo del estudio ; además, debe ser confiable y válido (19). Por consiguiente, se realizó una validez de contenido por juicio de expertos realizado por 3 especialistas expertos en el tema de estudio y metodología de investigación; a través de la pertinencia, relevancia y claridad (ver Anexo 4).

Respecto a la confiabilidad del instrumento, se ejecutó para demostrar que la aplicación repetida en un grupo con características semejantes a la muestra de estudio brindando resultados similares (26).

La confiabilidad se realizó con una muestra de 20 licenciado de enfermería de otro centro hospitalario y se aplicó el Alpha de Crombach por ser un instrumento de medición politómica arrojando como resultado fue de **0 ,70420**; se dimana que el instrumento presente buena confiabilidad para su aplicación (ver Anexo 5).

3.5 Procedimientos

Por ser una investigación de enfoque cuantitativo, se aplicó el método deductivo y se elaboró una encuesta a través de Google formularios; Así mismo, para la del estudio, primeramente, se pidió la autorización a la institución a través de una carta oficial dirigida al jefe del área de investigación y docencia del hospital elegido (Ver anexo 7), Secuencialmente, se realizó la validación de contenido del instrumento y confiabilidad. Posteriormente para la evaluación y presentación de los resultados se elaboró tablas y gráficos estadísticos mediante la estadística descriptiva e inferencial; lo cual nos permitió finalmente realizar discusiones, conclusiones y recomendaciones.(27)

3.6 Método de análisis de datos

Para el procesamiento de los resultados posteriormente a la aplicación del instrumento se procedió a ordenar y clasificar los datos según el grado académico alcanzado por el profesional de enfermería. Se desarrolló la base de datos correspondiente en el programa SPSS v25, definiendo sus tipos de datos adecuados, así mismo; también la recodificación de los valores de la variable y dimensiones.

Se realizó un análisis bidimensional de la variable en estudio con sus tablas de frecuencias respectivas según clasificación por variable y dimensión. Así mismo, utilizando el análisis inferencial; de acuerdo a la prueba de normalidad, aplicándose el estadístico kruskall wallis, el cual es una prueba no paramétrica de comparación de 3 o más grupos (Ver anexo 6).

Variable: habilidades gerenciales

Con 22 ítems o reactivos, con alternativas de respuesta que van desde Siempre (4), Generalmente (3), A veces (2), Nunca (1), haciendo un puntaje total de 88 puntos se elaboró la siguiente clasificación:

Rango	Nivel
67 - 88	Alto
45 - 66	Regular
22 - 44	Bajo

Fuente: Cuestionario utilizado

3.7. Aspectos éticos

El estudio de investigación se fundamenta en las bases éticas del Código de Ética en Investigación de la Universidad (28). Se solicitó el consentimiento informado a los licenciados de enfermería asumiendo la responsabilidad y el compromiso de mantener en anónimo los resultados finales. Además se utilizó las normas de citas y referencias textuales según las normas VANCOUVER (29).

IV. RESULTADOS

Los resultados logrados posteriores a la interpretación de los datos en la muestra de estudio la cual estuvo constituida por 110 profesionales de enfermería los cuales estuvieron conformados en tres grupos según grado académico dando: 30 licenciados generales, 16 maestros y 64 especialistas. A continuación se presentan en tablas y figuras.

4.1 Estadística descriptiva

Tabla 1

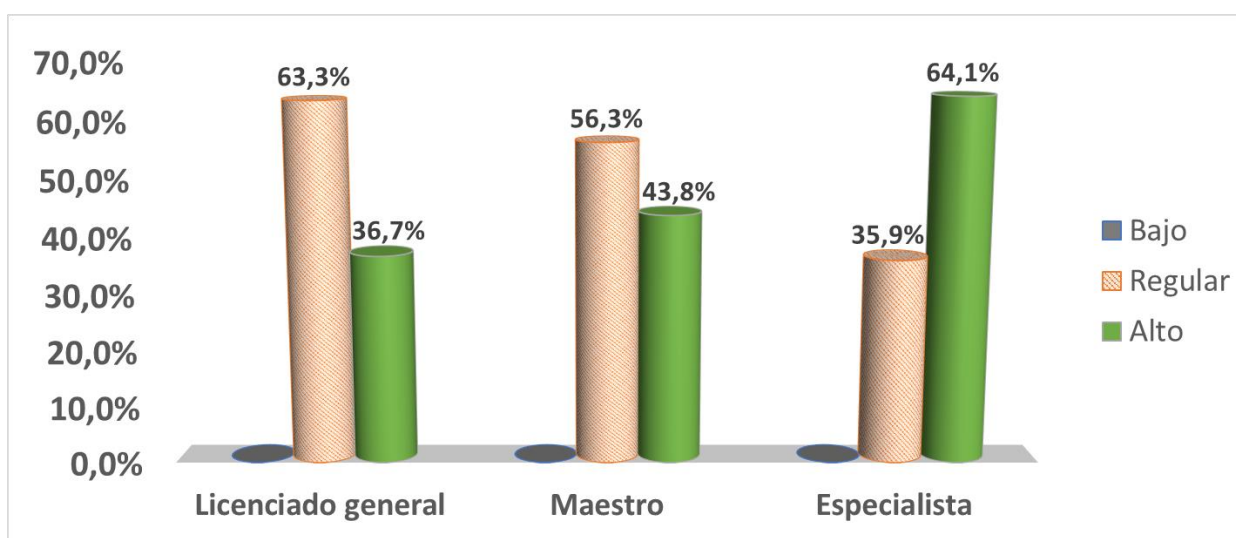
Niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería

Grado académico	f			total	%			Total
	Bajo	Regular	Alto		Bajo	Regular	Alto	
Licenciado general	0	19	11	30	0,0%	63,3%	36,7%	100%
Maestro	0	9	7	16	0,0%	56,3%	43,8%	100%
Especialista	0	23	41	64	0,0%	35,9%	64,1%	100%
Total				110				100%

Nota: cuestionario

Figura 1

Niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería



Nota. Se concluye que las habilidades gerenciales en el equipo de enfermería de la muestra de estudio para el grado académico de especialista fueron alto con 64,1%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro fue regular con 63,3% y 56,3% respectivamente. No existiendo niveles bajos en ningún grupo de estudio.

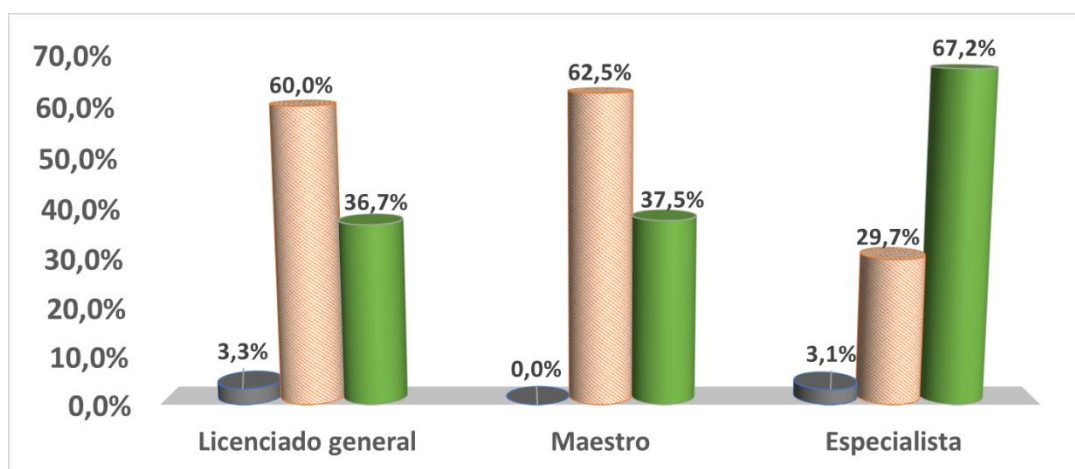
Tabla 2

Nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería

Grado académico	f			total	%			Total
	Bajo	Regular	Alto		Bajo	Regular	Alto	
Licenciado general	1	18	11	30	3,3%	60,0%	36,7%	100%
Maestro	0	10	6	16	0,0%	62,5%	37,5%	100%
Especialista	2	19	43	64	3,1%	29,7%	67,2%	100%
Total				110				100%

Nota: cuestionario

Figura 2



Nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería

Nota. Se concluye que el trabajo en el equipo de la muestra de estudio para los especialistas es Alto fue 67,2%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante es el nivel regular con 60% y 60% respectivamente. El nivel bajo se presenta en el grado de licenciado general con 3,3% y especialista con 3,1%.

Tabla 3

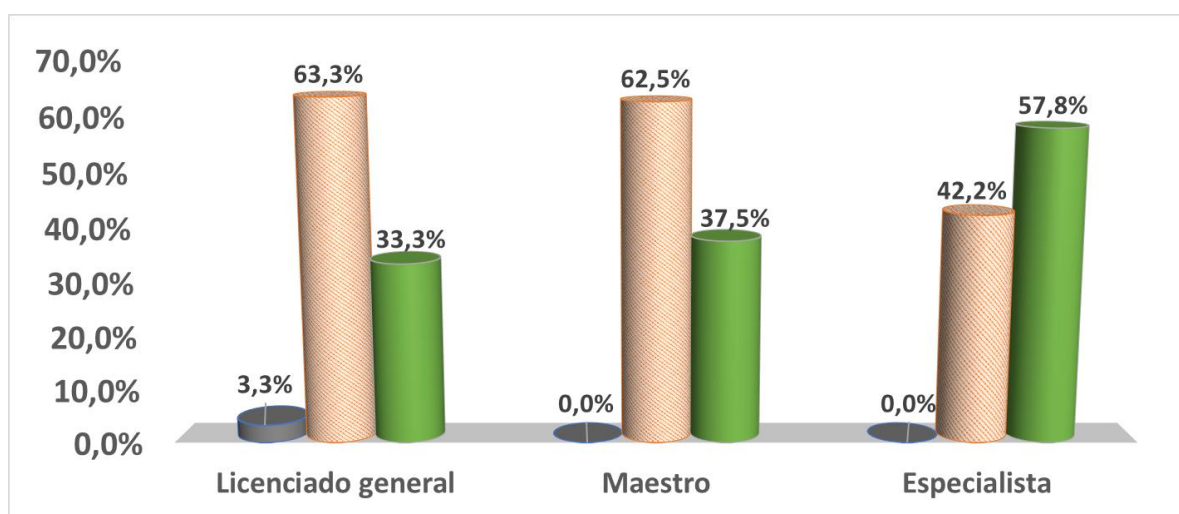
Nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería

Grado Académico	f			total	%			Total
	Bajo	Regular	Alto		Bajo	Regular	Alto	
Licenciado general	1	19	10	30	3,3%	63,3%	33,3%	100%
Maestro	0	10	6	16	0,0%	62,5%	37,5%	100%
Especialista	0	27	37	64	0,0%	42,2%	57,8%	100%
Total				110				100%

Nota: cuestionario

Figura 3

Nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería

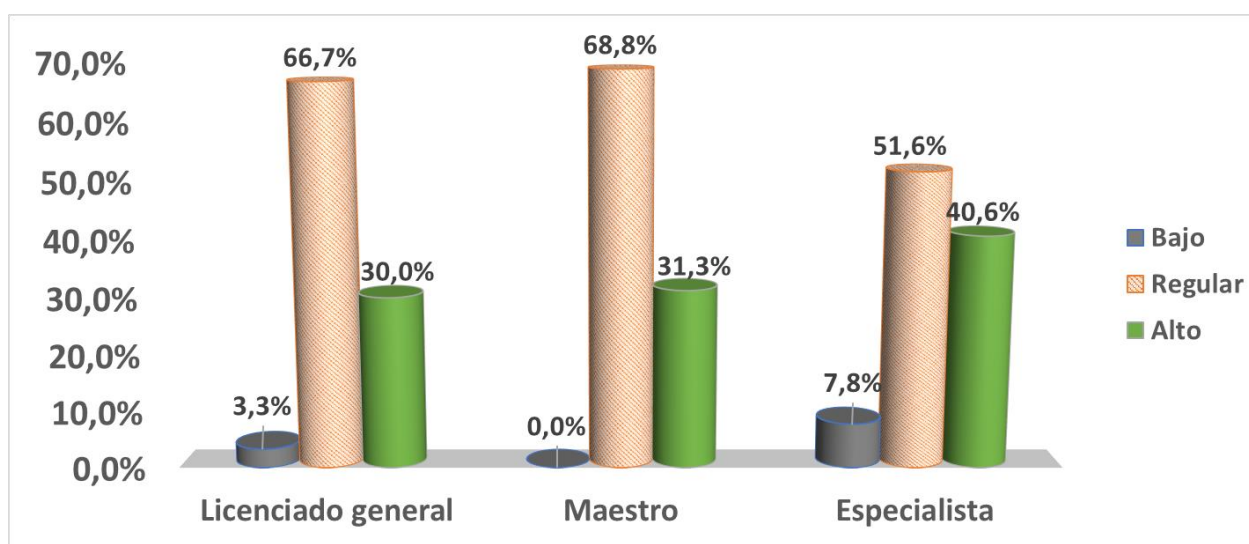


Nota. Se concluye que el Liderazgo en el equipo de enfermería de la muestra de estudio para los especialistas es Alto con 57,8%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante es el nivel regular con 63,3% y 62,5% respectivamente. El nivel bajo se presenta únicamente en el grado de licenciado general con 3,3%.

Tabla 4*Nivel de la Negociación en el profesional de enfermería*

Grado académico	f			total	%			Total
	Bajo	Regular	Alto		Bajo	Regular	Alto	
Licenciado general	1	20	9	30	3,3%	66,7%	30,0%	100%
Maestro	0	11	5	16	0,0%	68,8%	31,3%	100%
Especialista	5	33	26	64	7,8%	51,6%	40,6%	100%
Total				110				100%

Nota: cuestionario

Figura 4*Nivel de la Negociación en el profesional de enfermería*

Nota. Se concluye que la negociación en el personal de enfermería de la muestra de estudio para todos los grupos de estudio es regular con 66,7% para el Licenciado general, 68,8% en los Maestros, y finalmente los especialistas presentan 51,6%. El nivel alto lo presentan los licenciados generales en 30%, maestros en 31,3% y por último los especialistas en 40,6%. Finalmente, el nivel bajo es presentado en el licenciado general en 3,3% y 7,8% por los especialistas.

Tabla 5

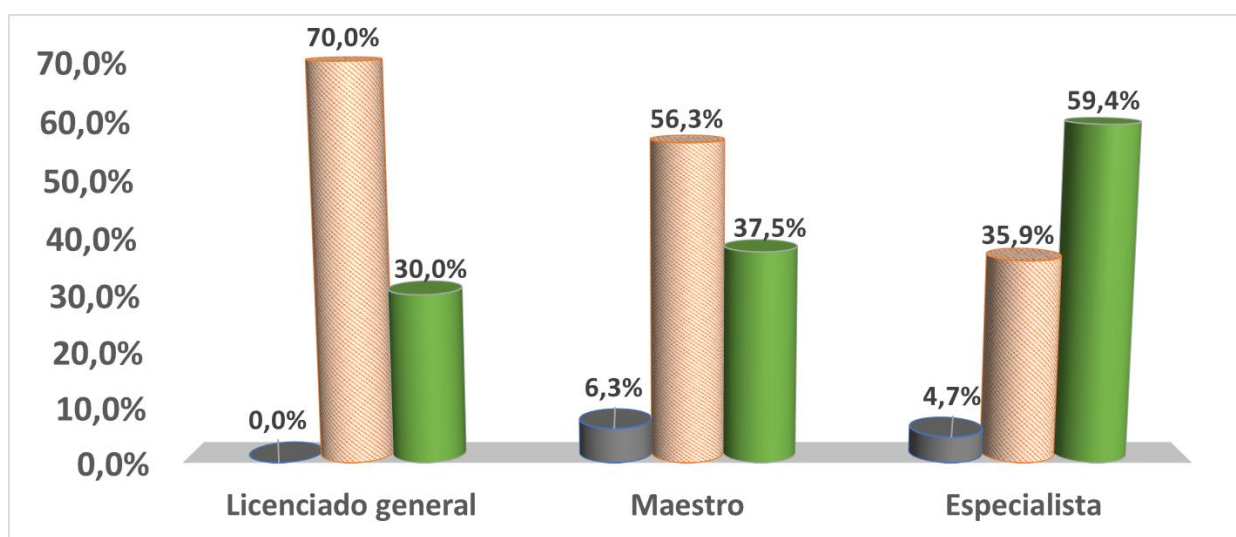
Nivel de Inteligencia emocional en el profesional de enfermería

Grado académico	f			%				
	Bajo	Regular	Alto	total	Bajo	Regular	Alto	Total
Licenciado general	0	21	9	30	0,0%	70,0%	30,0%	100%
Maestro	1	9	6	16	6,3%	56,3%	37,5%	100%
Especialista	3	23	38	64	4,7%	35,9%	59,4%	100%
Total				110				100%

Nota: cuestionario

Figura 5

Nivel de Inteligencia emocional en el profesional de enfermería



Nota. Se concluye que la Inteligencia emocional en el equipo de enfermería de la muestra estudiada para los especialistas es Alto con 59,4%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante es el nivel regular con 70% y 56,3% respectivamente. El nivel bajo se presenta en el grado de maestro con 6,3% y 4,7% para los especialistas.

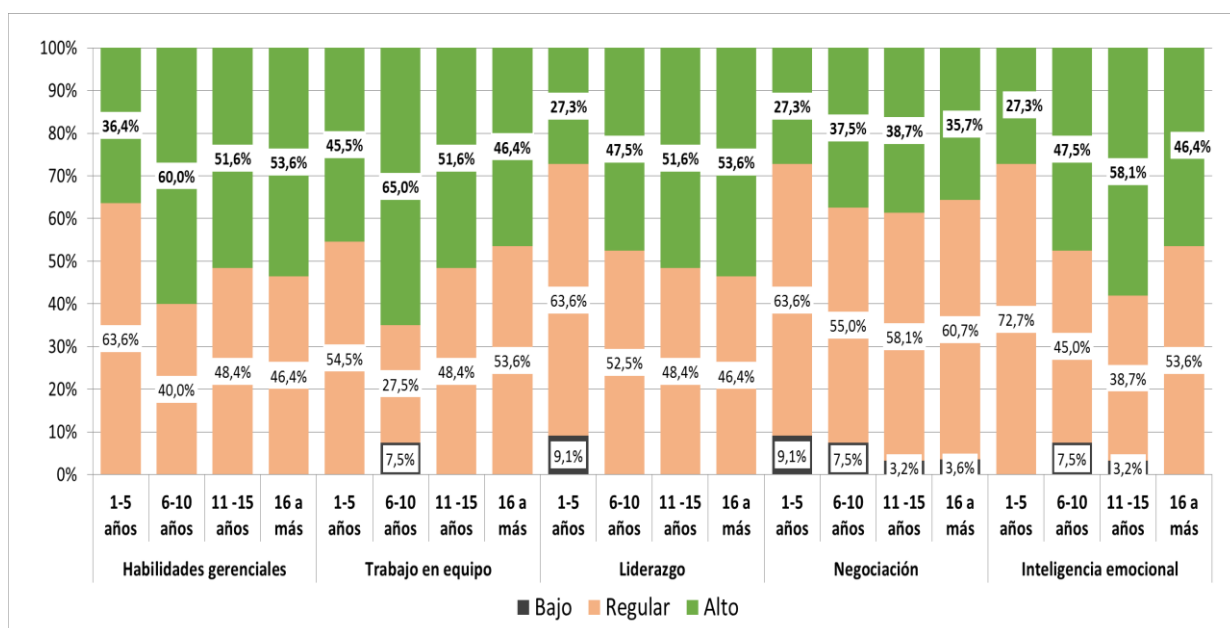
Tabla 6*Nivel de Habilidades Gerenciales por tiempo de ejercicio profesional*

	Años	f			total	%			
		Bajo	Regular	Alto		Bajo	Regular	Alto	Total
Habilidades gerenciales	1-5	0	7	4	11	0,0%	63,6%	36,4%	100,0%
	6-10	0	16	24	40	0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
	11 - 15	0	15	16	31	0,0%	48,4%	51,6%	100,0%
	16 a más	0	13	15	28	0,0%	46,4%	53,6%	100,0%
Trabajo en equipo	1-5	0	6	5	11	0,0%	54,5%	45,5%	100,0%
	6-10	3	11	26	40	7,5%	27,5%	65,0%	100,0%
	11 - 15	0	15	16	31	0,0%	48,4%	51,6%	100,0%
	16 a más	0	15	13	28	0,0%	53,6%	46,4%	100,0%
Liderazgo	1-5	1	7	3	11	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
	6-10	0	21	19	40	0,0%	52,5%	47,5%	100,0%
	11 - 15	0	15	16	31	0,0%	48,4%	51,6%	100,0%
	16 a más	0	13	15	28	0,0%	46,4%	53,6%	100,0%
Negociación	1-5	1	7	3	11	9,1%	63,6%	27,3%	100,0%
	6-10	3	22	15	40	7,5%	55,0%	37,5%	100,0%
	11 - 15	1	18	12	31	3,2%	58,1%	38,7%	100,0%
	16 a más	1	17	10	28	3,6%	60,7%	35,7%	100,0%
Inteligencia emocional	1-5	0	8	3	11	0,0%	72,7%	27,3%	100,0%
	6-10	3	18	19	40	7,5%	45,0%	47,5%	100,0%
	11 - 15	1	12	18	31	3,2%	38,7%	58,1%	100,0%
	16 a más	0	15	13	28	0,0%	53,6%	46,4%	100,0%

Nota: cuestionario

Figura 6

Nivel de Habilidades Gerenciales por tiempo de ejercicio profesional



Nota. Según la tabla y grafico anterior se concluye que las habilidades gerenciales son superiores en el grupo que tiene el tiempo de ejercicio profesional entre 6 y 10 años con 60% en el nivel alto seguido del grupo de 16 a más años con 53,6%, mientras que el profesional de enfermería entre 11 y 15 años presenta 51,6% finalmente el grupo que se evidencia menor porcentaje en el nivel alto es el conformado por el personal entre 1 a 5 años con 36,4%.

Para la dimensión trabajo en equipo los grupos que presentan valores altos son los que tienen tiempo de ejercicio profesional entre 6 y 10 años con 65% en el nivel alto seguido del grupo de 11 y 15 años con 51,6%, los de 16 a más años con 46,4%, finalmente el grupo que se evidencia menor porcentaje en el nivel mayor es el conformado por el personal entre 1 a 5 años con 45,5%.

Para la dimensión liderazgo son los de 16 a más quienes manifiestan un incremento de porcentaje como nivel alto con 53,6%. De 11 a 15 años con 51,6%, de 6 a 10 años con 47,5% y finalmente los de 1 a 5 años presentan menos porcentaje con 27,8%.

En el caso de la dimensión Negociación presentan casi niveles parejos en sus porcentajes es así que se tiene para el grupo entre 1 a 5 años con 27,3%, de 6 a 10 años con 37,5%, de 11 a 15 años con 38,7% y finalmente de 16 a más con 35,7%.

Por último para la dimensión inteligencia emocional se presentan mayores niveles altos en el grupo entre 11 a 15 años con 58,1%, de 6 a 10 años con 47,5%, mientras para el grupo de 16 a más con 46,4%, y finalmente de 1 a 5 años con 27,3%.

4.2. Análisis Inferencial y Contraste de Hipótesis

La prueba se realizó utilizando Shapiro-Wilk por ser muestras menores a 50; por consiguiente los resultados demostraron que no se distribuyen de una forma normal presentando un $p=0,000 < 0,05$, por lo cual, se rechazó la hipótesis nula de normalidad y las prueba estadística utilizada para realizar la comparación de grupos fue no paramétrica Kruskal-Wallis por contar con más 2 de grupos (Ver anexo 6).

Estadístico de prueba: Kruskal-Wallis

$$H = \frac{12}{n(n+1)} \sum_{j=1}^k \frac{R_j^2}{n_j} - 3(n+1)$$

Dónde:

n = suma de todas las muestras.

R_i = suma de los rangos de la i -ésima muestra o grupo.

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

Nivel de Significancia: 5% (0,05)

Contraste de Hipótesis General

H_0 : No Existe diferencia significativa en los niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería

H_a : Existe diferencia significativa en los niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería

Tabla 8

Prueba de hipótesis general

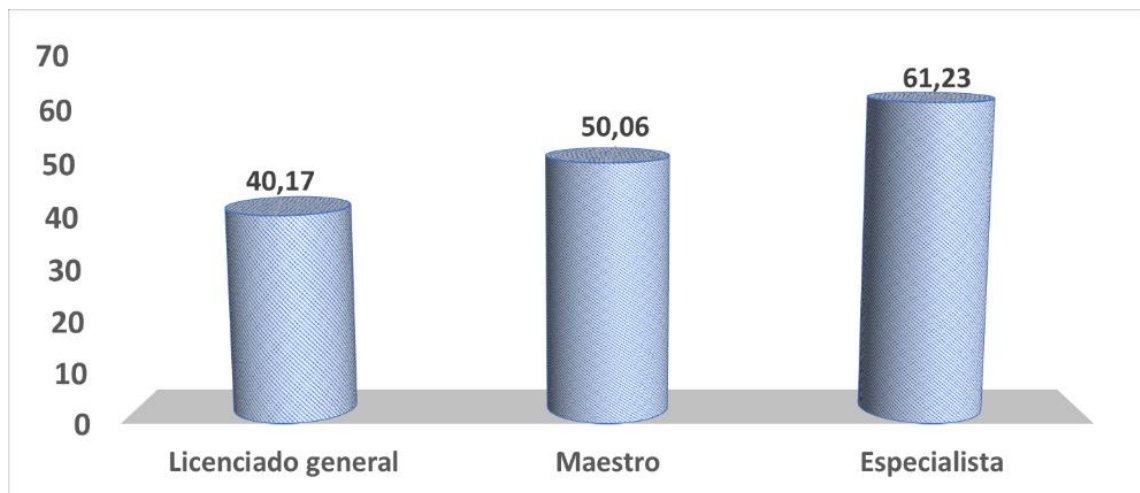
	Grado académico	N	Rango promedio
Habilidades gerenciales	Licenciado general	30	40,17
	Maestro	16	50,06
	Especialista	64	61,23
	Total	110	
H de Kruskal-Wallis	=6,838	GI=2	Sig. Asintótica= ,033

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Figura 8

Rangos promedios logrados en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 8

Conclusión:

La variable habilidades gerenciales tiene diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 6,838 y p valor =0,033<0,05. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor.

Por lo tanto mediante esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula de igualdad entre los grupos aceptándose la hipótesis del investigador de tal manera que: Existe diferencia significativa en los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería.

Hipótesis específica 1

Ho No Existe diferencia significativa en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería

Ha Existe diferencia significativa en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería

Tabla 9

Valor del Estadístico de Contraste.

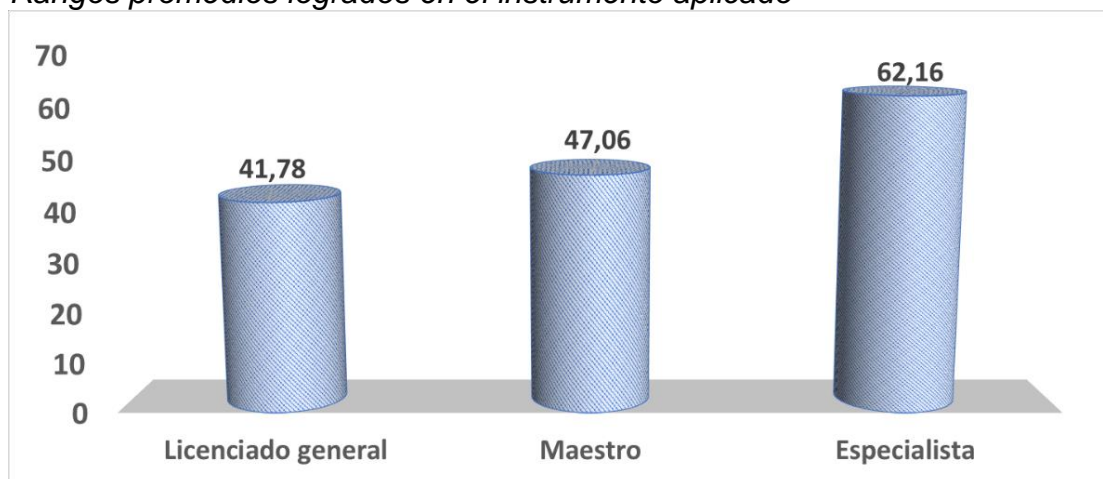
	Grado académico	N	Rango promedio
Trabajo en equipo	Licenciado general	30	41,78
	Maestro	16	47,06
	Especialista	64	62,16
	Total	110	
H de Kruskal-Wallis=8,814		GI=2	Sig. Asintótica=,012

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Figura 9

Rangos promedios logrados en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 9

Conclusión:

La dimensión trabajo en equipo muestra diferencias significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 8,814 y p valor =0,012<0,05. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos

promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor.

Por lo tanto mediante esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula de igualdad entre grupos aceptándose la hipótesis del investigador; por consiguiente: Existe diferencia significativa en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería.

Hipótesis específica 2

Ho No Existe diferencia significativa en el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería

Ha. Existe diferencia significativa en el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería

Tabla 10

Valor del Estadístico de Contraste.

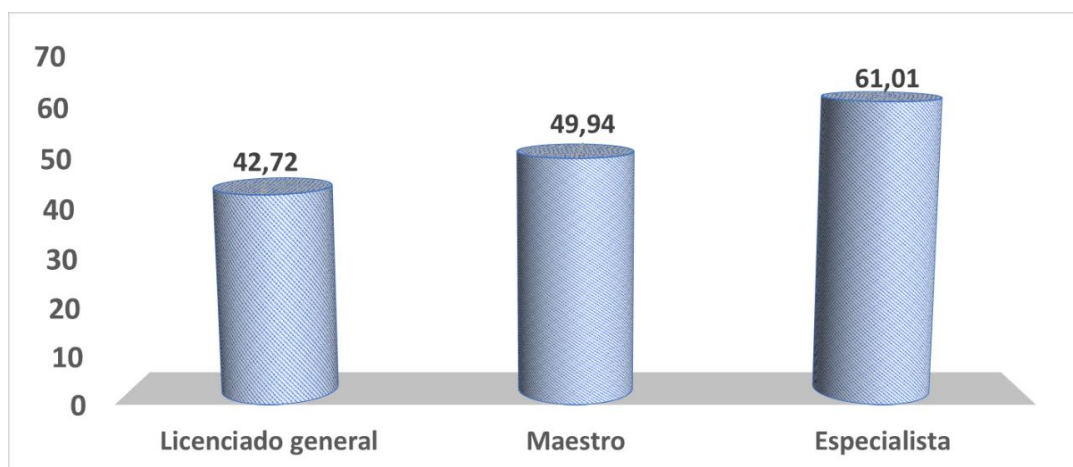
	Grado académico	N	Rango promedio
Liderazgo	Licenciado general	30	42,72
	Maestro	16	49,94
	Especialista	64	61,01
	Total	110	
H de Kruskal-Wallis =6,174		Gl=2	Sig. Asintótica=,046

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Figura 10

Rangos promedios logrados en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 10

Conclusión:

La dimensión Liderazgo tiene diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 6,174 y p valor =0,046<0,05. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor.

Por lo tanto mediante esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula al comparar los grupos aceptándose la hipótesis del investigador; por consiguiente: Existe diferencia significativa en el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería.

Hipótesis específica 3

Ho No Existe diferencia significativa en el nivel de negociación en el profesional de enfermería

Ha. Existe diferencia significativa en el nivel de negociación en el profesional de enfermería

Tabla 11

Valor del Estadístico de Contraste.

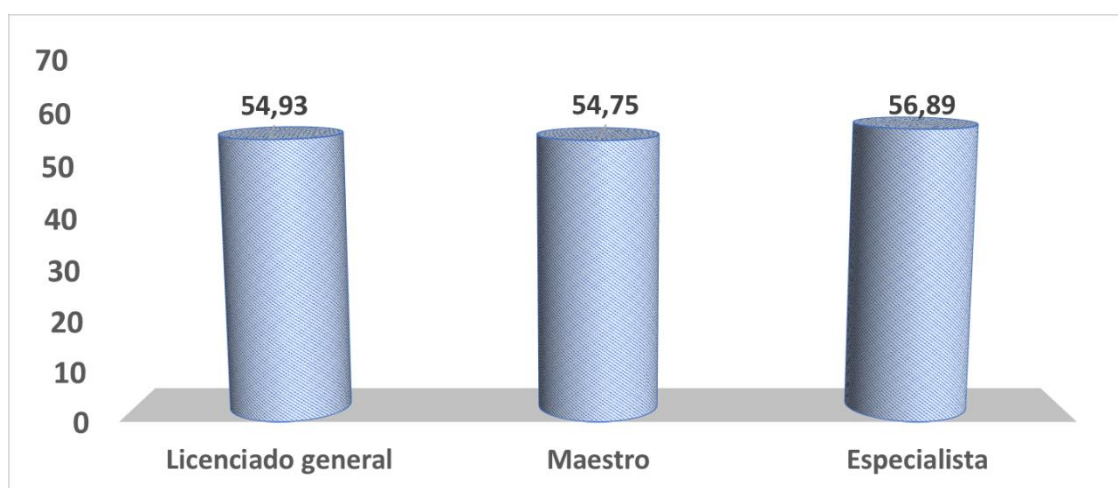
	Grado académico	N	Rango promedio
Negociación	Licenciado general	30	54,93
	Maestro	16	54,75
	Especialista	64	56,89
	Total	110	
H de Kruskal-Wallis	=,430	GI=2	Sig. Asintótica=,806

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Figura 11

Rangos promedios logrados en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 12

Conclusión:

La dimensión negociación no presenta diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 0,430 y p valor =0,806>0,05. Además, la figura correspondiente muestra la poca diferencia presentada entre los 3 grupos de estudio en sus rangos promedios de los diferentes grados académicos del encuestado.

Por lo tanto, mediante esta evidencia estadística no se puede rechazar la hipótesis nula de igualdad de grupos; por consiguiente: No existe diferencia significativa en el nivel de negociación en el profesional de enfermería.

Hipótesis específica 4

Ho No Existe diferencia significativa en el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería

Ha. Existe diferencia significativa en el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería

Tabla 12

Valor del Estadístico de Contraste

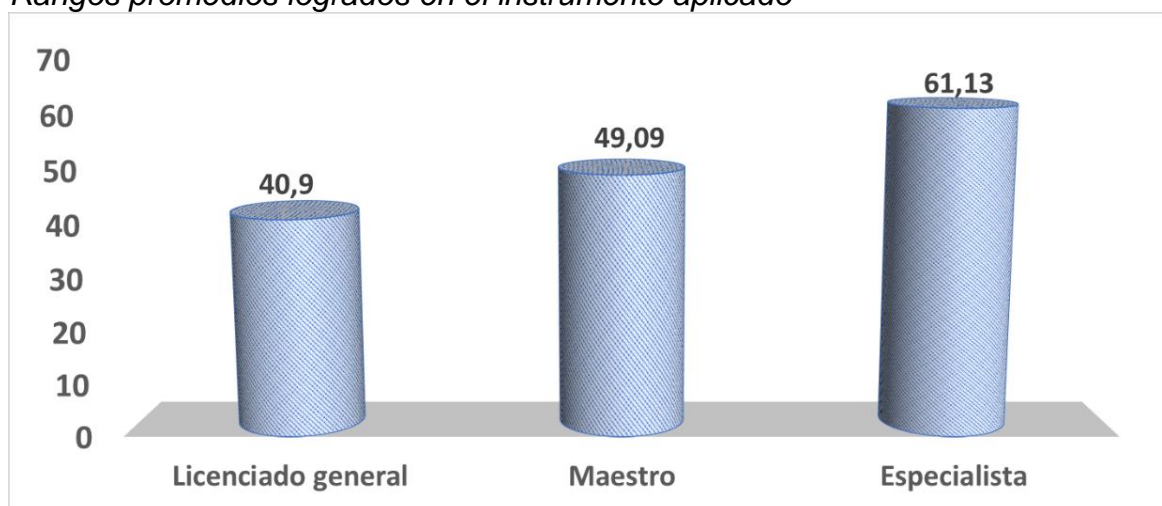
	Grado académico	N	Rango promedio
Inteligencia emocional	Licenciado general	30	40,90
	Maestro	16	49,09
	Especialista	64	61,13
	Total	110	
H de Kruskal-Wallis	=6,211	GI=2	Sig. Asintótica=,045

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Figura 12

Rangos promedios logrados en el instrumento aplicado



Fuente: Tabla 12

Conclusión:

La dimensión inteligencia emocional tiene diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 6,211 y p valor =0,045<0,05. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor.

Por lo tanto mediante esta evidencia estadística se rechaza la hipótesis nula de comparación de grupos aceptándose la hipótesis del investigador; por consiguiente: Existe diferencia significativa en el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería

V. DISCUSIÓN

El objetivo general del estudio fue determinar los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022.; las conclusiones descriptivas nos arrojaron que las habilidades gerenciales en el personal de enfermería de la muestra de estudio para el grado académico de especialista son Alto con 64,1%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro es regular con 63,3% y 56,3% respectivamente. No existiendo niveles bajos en ningún grupo de estudio. En relación a la hipótesis la prueba se realizó utilizando Shapiro-Wilk por ser muestras menores a 50; los resultados arrojaron que los datos no se de una forma normal con un $p=0,000 < 0,05$, por consiguiente, se rechazó la hipótesis nula de normalidad. Con ello se demuestra que presenta diferencia relevante en los niveles de habilidades gerenciales.

Basándonos en el estudio de Hernández, quien demostró que los enfermeros administrativos de un hospital debía desarrollar un nivel alto en habilidades gerenciales fin de fortalecer los procesos administrativos y una atención con eficiencia hacia los usuarios en los centros hospitalarios, Además Fernández da Silva, estudió con evidencias las situaciones reales sufridas de los mismos profesionales formando donde destacaron las potencialidades dentro del trabajo laboral frente a la pandemia a través del esquema de la espina de Ishikama. Se concluyó que los profesionales de enfermería lograron un nivel alto de protagonismo durante la pandemia dentro del sistema de los servicios de la salud así como en gestión de los cuidados de enfermería con pacientes covid Asimismo, Neyra demostró la correlación significativa moderada entre la dimensión habilidades cognoscitivas, prácticas y humanas así como en el reconocimiento laboral las licenciadas en Enfermería en el área asistencial logrando demostrar que la productividad se base en relación al desarrollo de las habilidades gerenciales de sus colaboradores.

En relación al marco conceptual, Koontz, Weihrich y Cannice nos menciona que asumir responsabilidades y cargos ejecutivos se debe contar con ciertas habilidades específicas las cuales se dividen en: habilidades técnicas son aquellas se relacionan con el conocimiento, habilidades humanas son aquellas las cuales nos permiten interactúan con las demás personas, la cual se le denomina relaciones interpersonales y habilidades conceptuales o cognoscitivas también denominadas estratégicas o de capacidad intelectual, Se desarrollan los procesos, planes, ideas y resolución de problemas. Por todo lo señala en el marco teórico, se fundamenta nuestro resultado para el objetivo principal de tener significancia nuestra hipótesis alterna y la diferencial de niveles de las habilidades gerenciales según grado académico.

Los resultados descriptivos para el **objetivo específico 1**: Determinar el nivel de trabajo en equipo de enfermería se logró obtener que para los licenciados especialistas es Alto con 67,2%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 60% y 60% respectivamente. El nivel bajo se presentó en el grado de licenciado general con 3,3% y especialista con 3,1%. Mientras que en los resultados obtenidos del contraste de hipótesis la dimensión trabajo en equipo muestra diferencias significativas entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 8,814 y p valor $=0,012 < 0,05$. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor. Por consiguiente; no se acepta la hipótesis nula de equidad de grupos aceptándose la del investigador en conclusión: Presenta diferencia relevante en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería.

Estos resultados son coherentes con Silva, quien comprobó las influencias de las habilidades gerenciales a nivel empresarial, Como resultado final se obtuvo que los gerentes de las empresas presentan mayor habilidades básicas, seguidos de las humanas y técnicas con un 62.3%, 58.5% y 49.1% respectivamente. Así mismo, se demuestra que la presencia y desarrollo de habilidades gerenciales óptimas

favorece al desarrollo organizacional en las empresas y en cuanto al trabajo en equipo se relacionado con mayor implicancia, debido a que será el éxito y eficacia para el logro de objetivos en conjunto como institución. Respecto a su hipótesis su valor de Nagelker fue 0,651 lo cual nos confirma que un 65.1% si logran potencializar destrezas gerenciales su desempeño organizacional se verá plasmado con mayor relevancia y notoriedad. Flores, en su estudio se demostró obtener como nivel de habilidades gerenciales un 52,0% de nivel alto y un 40.3% en nivel medio en compromiso organizacional, en cuanto a su prueba de hipótesis sirvió para demostrar la comparación relevante de las destrezas gerenciales de las jefaturas y su desempeño como organización de los licenciados de enfermería de su institución.

Los resultados hallados para el **objetivo específico 2**: Determinar el nivel de Liderazgo en el equipo de enfermería, la muestra estudiada para los especialistas fue Alto con 57,8%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 63,3% y 62,5% respectivamente. El nivel bajo se presentó únicamente en el grado de licenciado general con 3,3%. La dimensión Liderazgo fue diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis y p valor =0,046<0,05. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor. Por lo tanto, mediante esta evidencia estadística no se acepta la hipótesis nula aceptándose la del investigador; por consiguiente: Presenta diferencia relevante en el nivel de Liderazgo en el equipo de enfermería.

Los resultados descriptivos para el **objetivo específico 3**: Determinar el nivel de negociación en el equipo de enfermería; se obtuvo la muestra de estudio para todos los grupos de estudio es regular con 66,7% para el Licenciado general, 68,8% en los Maestros, y finalmente los especialistas presentan 51,6%. El nivel alto lo presentaron los licenciados generales en 30%, maestros en 31,3% y por último los especialistas en 40,6%. Finalmente, el nivel bajo es presentado en el licenciado general en 3,3% y 7,8% por los especialistas. La dimensión negociación no presenta diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante

el estudio de Kruskal Wallis y p significancia $=0,806 > 0,05$. Además, se evidencia la poca diferencia presentada entre los 3 grupos de estudio en sus rangos promedios de los diferentes grados académicos del encuestado. Por lo tanto, mediante esta evidencia estadística no se elimina la hipótesis nula de igualdad de grupos, por lo tanto: No presenta diferencia relevante en el nivel de negociación en el profesional de enfermería.

Los resultados descriptivos para el **objetivo específico 4**: Determinar el nivel de inteligencia emocional en el equipo de enfermería lo cual se demuestra de estudio para los especialistas fue Alto con 59,4%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 70% y 56,3% respectivamente. El nivel bajo se presentó en el grado de maestro con 6,3% y 4,7% para los especialistas. La dimensión inteligencia emocional tiene diferencia significativa entre los grupos de estudio comprobado mediante la prueba de Kruskal Wallis con 6,211 y p valor $=0,045 < 0,05$. La figura correspondiente muestra la diferencia entre los rangos promedios en los diferentes grados académicos del encuestado, siendo el grado académico de Especialista el que tiene el mayor valor. Por lo tanto mediante esta evidencia estadística no se acepta la hipótesis nula aceptándose la del investigador; por consiguiente: Presenta diferencia relevante en el nivel de inteligencia emocional en el equipo de enfermería.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Las habilidades gerenciales demostradas en los participantes de la investigación para el grado académico de especialista fueron Alto con 64,1%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro fue regular con 63,3% y 56,3% respectivamente. Por lo tanto; presenta diferencia relevante en los niveles de habilidades gerenciales en el profesional de enfermería durante la COVID-19 de un hospital nacional de Lima, 2022, con prueba de Kruskal Wallis con 6,838 y su p valor = 0,033 < 0,05 determinando la diferencia de los 3 grupos formados. Las habilidades gerenciales fueron superiores en el grupo que tiene el tiempo de ejercicio profesional de servicio entre 6 y 10 años con 60% en el nivel alto seguido del grupo de 16 a más años con 53,6%, mientras que el profesional de enfermería entre 11 y 15 años presenta 51,6% finalmente el grupo que presentó menor porcentaje en el nivel alto es el conformado por el personal entre 1 a 5 años con 36,4%.

Segunda: Los resultados del trabajo en equipo en enfermería, según el grupo de licenciados especialistas fue Alto con 67,2%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 60% y 60% respectivamente. Presenta diferencia relevante en el nivel de trabajo de los licenciados en enfermería para ello se aplicó estudio de Kruskal Wallis con 8,814 y su p valor = 0,012 < 0,05 determinando diferencia entre los grupos.

Tercera: El Liderazgo expresado de los licenciados especialistas fue Alto con 57,8%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 63,3% y 62,5% respectivamente. Por lo tanto: Presenta diferencia relevante en el nivel de Liderazgo en el equipo de enfermería, para ello se aplicó el estudio de Kruskal Wallis con su p valor = 0,046 < 0,05 determinando no igualdad entre las muestras estudiadas.

Cuarta: Se concluye respecto a la negociación en el personal de enfermería de la muestra de estudio para todos los grupos de estudio fue regular con 66,7% para el Licenciado general, 68,8% en los Maestros, y finalmente los especialistas presentan 51,6%. No presenta diferencia relevante en el nivel de negociación del equipo de enfermería, con prueba de Kruskal Wallis con 60,430 y su p valor = 0,806 > 0,05 dando como resultado final semejanza entre los grupos estudiados.

Quinta: Se concluye respecto a la Inteligencia emocional del equipo de enfermería para los licenciados especialistas fue Alto con 59,4%, mientras el grado de Licenciado general y Maestro su nivel predominante fue el nivel regular con 70% y 56,3% respectivamente. Por lo tanto, presenta diferencia relevante en el nivel de inteligencia emocional del profesional enfermero, con prueba de Kruskal Wallis con 6,211 y su p valor = 0,045 < 0,05 determinando la no semejanza con los grupos estudiados

VII. RECOMENDACIONES

Primera: En vista a los resultados conseguidos se recomienda al Departamento de enfermería forme una escuela en gestión para Enfermería a largo plazo para lograr desarrollar competencias y habilidades gerenciales en el equipo y asuman cargos administrativos con mejor calidad de formación.

Segunda: Desarrollar un plan académico de y mejora continua de acuerdo a la necesidad de la institución dentro del programa de capacitación anual por servicios de atención; enfatizando en temas como liderazgo transformacional, manejo de conflictos, comunicación asertiva, gestión del talento humano y gestión en salud con la finalidad de fortalecer y empoderar al equipo profesional de enfermeras.

Tercera: Aplicar una investigación experimental con una muestra más amplia para desarrollarla con talleres y participen todos los jefes y coordinadores de las diferentes áreas hospitalarias.

Cuarta: Ampliar estudios de investigación, relacionados al tema, con un enfoque cualitativo, dado que no se ha encontrado el número considerado para este tema en Perú.

REFERENCIAS

1. Sharma AK. Novel Coronavirus Disease (COVID-19). Resonance [Internet]. 2020;25(5):647-68. Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s12045-020-0981>
2. Sommaruga P, Ramaphosa P, Xi P, Macron P, Moon P, Merkel C, et al. Alocución del Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, Director General. 2020; Disponible en: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/354772/A73_3-sp.pdf?sequence=1
3. Enríquez A, Sáenz C. Primeras lecciones y desafíos de la pandemia de COVID-19 para los países del SICA. Estud y Perspect [Internet]. 2021;106. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46802/1/S2100201_es.pdf
4. Arenas A, Cid C, Gligo N, Mancero X, Jarbas B, García S, et al. Informe COVID-19: La prolongación de la crisis sanitaria y su impacto en la salud, la economía y el desarrollo social. Organ Mund La Salud [Internet]. 2020;39. Disponible en: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/47301/1/S2100594_es.pdf
5. Mastaglia P, Teresita G. Responsabilidad Internacional : La actuación de la OMS frente a la Pandemia del Nuevo Coronavirus (COVID – 19) Resumen Palabras Clave : Disponible en: <https://repositorio.uca.edu.ar/bitstream/123456789/13805/1/actuación-OMS-frente-pandemia.pdf>
6. Castro M, Villena A. La Pandemia del COVID-19 y su repercusión en la salud pública en Perú. Acta Medica Peruana [revista en Internet] 2021 [acceso 16 de febrero de 2022]; 38(3): 161-162. 2021;38(3):161-2. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v38n3/1728-5917-amp-38-03-161.pdf>
7. Callohuanca Aceituno et al. Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. Rev An científica [Internet].

- 2020;81(1):33-57. Disponible en:
https://revistas.lamolina.edu.pe/index.php/acu/article/view/1553/pdf_253
8. Fabrizzio GC, Erdmann AL, Dos Santos JLG, Confortin SC, Ferreira De Mello ALS, Peres AM. Competencias gerenciales de investigadores de grupos de investigación en enfermería. Rev Lat Am Enfermagem [Internet]. 19 de julio de 2021 [citado 22 de abril de 2022];29. Disponible en:
<http://www.scielo.br/j/rlae/a/tbzZmnJR9snkcjNcc36JKQg/?lang=es>
 9. Manzanares I, Sevilla Guerra S, Lombraña Mencía M, Acar-Denizli N, Miranda Salmerón J, Martínez Estalella G. Impact of the COVID-19 pandemic on stress, resilience and depression in health professionals: a cross-sectional study. Int Nurs Rev [Internet]. 2021;68(4):461-70. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8242605/pdf/INR-68-461.pdf>
 10. Hernández Valdés E. Sistematización de competencias gerenciales de directivos de enfermería en el contexto hospitalario. Rev Cubana Enferm [Internet]. 2020 [citado 22 de abril de 2022];36(4):1-15. Disponible en: <https://orcid.org/0000-0001-9022-1381>
 11. Fernandez da Silva et al. The nurse's work in the context of COVID-19 pandemic. Rev Bras Enferm [Internet]. 2021 [citado 21 de abril de 2022];74Suppl 1(Suppl 1):e20200594. Disponible en:
<https://www.scielo.br/j/reben/a/MH4Yct9PWtGJFqySZ4jSYDB/?lang=en#:~:text=In the COVID-19 pandemic context%2C nursing team acts as,health professionals regarding their use.>
 12. Paguay Félix. Competencias de liderazgo asociadas a la gestión del clima laboral : caso Universidad Politécnica Estatal del Carchi (Ecuador). Rev Espac [Internet]. 2021;42(21):38-51. Disponible en:
<https://revistaespacios.com/a21v42n21/a21v42n21p03.pdf>
 13. Emperatriz Arrascue-Lino I, Podestá-Gavilano LE, Matzumura-Kasano JP, Gutiérrez-Crespo HF, Ruiz-Arias RA, Villarreal F, et al. Habilidades gerenciales desde la percepción del personal en el hospital Municipal Los Olivos. Rev Fac Med Hum Abril [Internet]. 2021 [citado 22 de abril de 2022];21(2):275-82. Disponible en:
<http://revistas.urp.edu.pe/index.php/RFMH>

14. Rojas Semiramis. HABILIDADES GERENCIALES Y CALIDAD DE SERVICIO DEL PERSONAL DE SALUD RED RIOJA 2021 [Internet]. UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84264>
15. Luz F. HABILIDADES GERENCIALES DE LOS JEFES DE SERVICIO COMPROMISO ORGANIZACIONAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA [Internet]. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2020 [citado 22 de abril de 2022]. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12952/5245>
16. Silva Rubio E. Habilidades gerenciales en el desarrollo de organizaciones. 593 Digit Publ CEIT [Internet]. 2021;6(2):148-63. Disponible en: https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/472
17. Neyra Alicia. HABILIDADES GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LAS ENFERMERAS ASISTENCIALES EN EL HOSPITAL SABOGAL SOLOGUREN, CALLAO - 2019 [Internet]. UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/84264>
18. CONCYTEC. Programa Nacional Transversal de Investigación básica en Ciencias Básicas 2016 - 2021 1a. 2018;52. Disponible en: <https://www.gob.pe/concytec>
19. Hernández R, Fernández C, Baptista M del P. Metodología de la investigación. McGrawHill Education/Interamericana Editores SA DE C.V., editor. Sexta edic. 2014;1-634.
20. Hernández-Sampieri R, Mendoza CP. Metodología de la Investigación. Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. Metodol la Investig Las rutas cuantitativa, Cual y Mix. 2018;1-753.
21. Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma Vicerrectorado de Investigación. 2018. 146 p.
22. PLANO DE DISCIPLINA - PROF LEONARDO - POLÍTICAS PÚBLICAS. No Title. ペインクリニック学会治療指針 2. 2019;1-9.
23. Universidad César Vallejo. Guía de Elaboración de Trabajos de Investigación - Tesis 2.0. 2020.
24. Reyes CEG (2019). Estrategia metodológica para elaborar el estado del arte

- como un producto de investigación educativa. *Medisan*. 2019;23(3):1-14.
25. Mar A, Rodr S. Diseño y validación de instrumentos de medición. 2014;19-40.
 26. Fernandez-Cano A, Abarzúa-Morasso A, García S. Confiabilidad, validez e imparcialidad en evaluación educativa. *Reli - Rev Electron Investig y Eval Educ*. 2014;22(1):1-17.
 27. Gallardo de Parada Y, Moreno Garzón A. Learn to Research. *J Chem Inf Model*. 1999;53(9):1689-99.
 28. Declaración de ginebra. 2017;1994.
 29. Quintero M, Riaño J, Sánchez López C. *Ciencia Unisalle*. 2021;(GUIA: CITAS Y REFERENCIAS EN VANCOUVER):179. Disponible en: https://ciencia.lasalle.edu.co/recursos_bibliograficos
 30. Carlisbeth R. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital Universitario dr. Angel Iarralde. Tesis de pregrado. Valencia:Carabobo; 2018
 31. Maria G. Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial. Facultad de Obstetricia y Enfermería de la Universidad San Martín de Porras, Huancayo; 2012.
 32. Carlisbeth R. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del hospital Universitario dr. Angel Iarralde. Tesis de pregrado. Valencia: Carabobo; 2018.
 33. Khunou Sisinyana H. DMM. Level of job satisfaction amongst nurses in the North-West Province, South Africa: Post occupational specific dispensation.. *Scielo*. 2020 abril; 39(1).
 34. Giuliana M, Annamaria B. How staff nurses perceive the impact of nurse managers' leadership style in terms of job satisfaction: a mixed method study. *Journal of nursing management*. 2019 marzo; 25(2).

34. Pablos M. Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis doctoral. Extremadura:Universidad de extremadura, España; 2019.
35. Plascencia A, Pozos B, Preciado M, J. V. Satisfacción Laboral del personal de enfermería de una institución pública de jalisco, méxico. Revista Cubana de Salud y Trabajo. 2020 febrero; 17(2).
36. Ponce G, Carmona B, Bernal ML. Gerencia del cuidado: experiencia de enfermería en una Institución de Tercer Nivel de Atención del D.F. Enf Neurol. 2018 febrero; 12(2).
- 37 Hernández, M y Ramírez, O, “Habilidades Gerenciales de la Enfermera Supervisora y la Satisfacción Laboral en las Enfermeras de Cuidado Directo Hospital “Dr. Rafael Gonzales Plaza de Valencia Estado Carabobo (Venezuela 2021)
38. Meissner E, Katrina R. Importance and performance of managerial skills in the Australian aged care sector – a middle managers' perspective. Journal of Nursing management.2019 enero; 23(6).
39. Ruiz M. habilidades gerenciales y nivel de satisfacción del usuario interno – C.S. Chicama, 2018. Tesis de postgrado. Chicama: Universidad de Trujillo, Trujillo; 2018.
40. Bustamante R. Nivel de Satisfacción Laboral del enfermero asistencial en. Tesis de pregrado. Lima: Universidad Inca Garcilazo de la Vega, Perú; 2017.
41. Santa María G. Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial- Hospital Daniel Alcides Carrión-Huancayo. Tesis de pregrado. Universidad San Martin de Porras, Huancayo; 2021.

42. Ochalan E. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja. Tesis de doctorado. Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2017.
43. Chiquinta G. Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las enfermeras en el servicio de emergencia del Hospital Regional Lambayeque Chiclayo. Tesis de postgrado. Universidad Cesar Vallejo, Lambayeque; 2017.
44. Quenta R, Silva K. Estilos de liderazgo y satisfacción laboral en enfermeras del Hospital Regional Honorio Delgado Arequipa - 2016. Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa; 2020.
45. Vera M. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. Tesis de postgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo, Lima; 2020.
46. Frederick T. The Principles of Scientific Management. , New York; New York, NY, USA and London. Fayol H. Administración Industrial y General Buenos Aires: Ateneo; 2021.
47. Drucker P. The practice of management New York: Harper yBrow; 2021.
48. ETKIN J. Gestión de la Complejidad de la Organizaciones: Oxford TKIN; 2021.
49. Weber M. ¿Qué es la burocracia? Buenos Aires: La pleyade;2019.
50. Da Silva R. Teorías de la Administración. (2da. Edición). 2002 Editorial. 2nd ed. Mexico: thomson; 2020.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia

Niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable: Habilidades gerenciales				
<p>Problema General: ¿Cuáles son los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería?</p> <p>PE2: ¿Cuál es el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería?</p> <p>PE3: ¿Cuál es el nivel de</p>	<p>Objetivo general: Determinar los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022</p> <p>Objetivos específicos: OE1 Determinar el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería</p> <p>OE2: Determinar el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería</p> <p>OE3: Determinar el nivel de negociación en el</p>	<p>Hipótesis general: Existe diferencia significativa en los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022</p> <p>Hipótesis específicas: HE1 Existe diferencia significativa en el nivel de trabajo en equipo en el profesional de enfermería</p> <p>HE2 Existe diferencia significativa en el nivel de Liderazgo en el profesional de enfermería</p> <p>HE3</p>	Dimensiones	Indicadores	Items	<p style="text-align: center;">Escala de Valores</p> <p style="text-align: center;">Escala ordinal</p> <p style="text-align: center;">Siempre (4) Generalmente (3) A veces (2) Nunca (1)</p>	<p style="text-align: center;">Niveles y Rangos</p> <p style="text-align: center;">Alto (67 – 88) Regular (45 – 66) Bajo (22 – 44)</p>
			Trabajo en equipo	Buena relación y cohesión	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7		
			Liderazgo	Definición de objetivos	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14		
				Delegación de tareas			
			Negociación	Conciliación y lograr acuerdos	15, 16, 17, 18, 19		
Inteligencia emocional	Manejo de mis emociones	20, 21, 22					

<p>negociación en el profesional de enfermería?</p> <p>PE4: ¿Cuál es el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería?</p>	<p>profesional de enfermería</p> <p>OE4: Determinar el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería</p>	<p>Existe diferencia significativa en el nivel de negociación en el profesional de enfermería</p> <p>HE4 Existe diferencia significativa en el nivel de inteligencia emocional en el profesional de enfermería</p>					
---	---	---	--	--	--	--	--

NOTA: Tomado/ Adaptado del estudio de Callohuanca, J.; Tantalean, L. 2020. Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. Anales Científicos 81(1):33-57(2020).

Anexo 2: Matriz de Operacionalización de las variables

Operacionalización de la variable Habilidades gerenciales							
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y Rango
Habilidades gerenciales	Es el talento, habilidad y destreza adaptada a su capacidad y aptitudes como persona para dirigir y liderar una organización hacia objetivos claramente establecidos, en la dimensión conceptual, técnica y humana. Según Robert L Katz (2019)	De acuerdo al objetivo de la investigación se ha considerado agrupar las habilidades gerenciales en 4 dimensiones e indicadores: ➤ Trabajo en equipo ➤ Liderazgo ➤ Negociación ➤ inteligencia emocional Según Callohuanca, J.; Tantalean, L. (2020)	Trabajo en equipo	Buena relación y cohesión Confianza y motivación al trabajo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Escala ordinal Likert Siempre (4) Generalmente (3) A veces (2) Nunca (1)	Alto (67 – 88) Regular (45 – 66) Bajo (22 – 44) Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
			Liderazgo	Definición de objetivos Delegación de tareas			
			Negociación	Conciliación y lograr acuerdos	15,16,17,18,19		
			Inteligencia emocional	Manejo de mis emociones	20,21,22		

Anexo 3: Instrumento

Estimada(o) Licenciada(o): el presente cuestionario corresponde a una investigación y tiene por objetivo “Determinar los niveles de habilidades gerenciales durante la COVID-19 en el profesional de enfermería de un hospital nacional de Lima, 2022”. En tal sentido, marque con una “X” en la opción que mejor refleje su autoevaluación.

Investigador: Lic. Gina Lizeth soto Arias

Instrucciones: Estimado profesional este cuestionario es anónimo. Sin embargo con fines estadísticos se requiere algunos datos sociodemográficos. Gracias por su valiosa colaboración.

Datos generales

- ❖ **Género:** M () F ()
- ❖ **Rango de edad:**
20-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 a más ()
- ❖ **Tiempo de ejercicio profesional:**
1-5 años () 6-10 años () 11 -15 años () 16 a más ()
- ❖ **Grado académico alcanzado:**
Licenciado(a) general () Especialista () Maestro(a) ()

Marca con una “X” en el cuadro de tu respuesta según la siguiente escala de valores

Nunca: 1 A veces: 2 Generalmente: 3 Siempre: 4

Ítems / Escala de medición	Nunca	A veces	Generalmente	Siempre
Dimensión 1: trabajo en equipo				
1. Facilito el cumplimiento de la tarea en el equipo de varias maneras				
2. Construyo una buena relación y cohesión entre los miembros del equipo				
3. Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo				
4. Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos				
5. Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito grupal y personal				
6. Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador				
7. Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas				

Dimensión 2: Liderazgo				
8. Mi trabajo es estimulante				
9. Aseguro que se cumplan las metas del equipo				
10. Defino claramente objetivos de desempeño asignando las responsabilidades correspondientes al equipo.				
11. Apoyo en la delegación de tareas adecuadamente				
12. Lidero el equipo con entusiasmo y compromiso de trabajo				
13. Comprendo rápidamente los cambios de aprendizaje				
14. Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás				
Dimensión 3: Negociación				
15. soy reconocida(o) por mi habilidad de llegar a acuerdos satisfactorios para todos				
16. Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación				
17. Busco áreas de común acuerdo				
18. Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desarrollo				
19. investigo las diferencias a profundidad y en conjunto				
Dimensión 4: Inteligencia emocional				
20. Tengo claro mis sentimientos				
21. Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme				
22. Soy congruente al expresar lo que necesito				

NOTA: Tomado/ Adaptado del estudio de Callohuanca, J.; Tantalean, L. 2020. Adaptación y validación de una escala para medir las habilidades gerenciales. Anales Científicos 81(1):33-57(2020).

Formulario Google: <https://forms.gle/GJYm1tVYWXo6YoWv8>

Anexo 4: Validaciones de instrumento de recolección de datos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	Facilito el cumplimiento de la tarea en el equipo de varias maneras	X		X		X		
2	Construyo una buena relación y cohesión entre los miembros del equipo	X		X		X		
3	Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	X		X		X		
4	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	X		X		X		
5	Motivo que los miembros a comprometerse con sus objetivos.	X		X		X		
6	Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador.	X		X		X		
7	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo								
8	Mi trabajo es estimulante.	X		X		X		
9	Aseguro que se cumplan las metas del equipo	X		X		X		
10	Defino claramente objetivos de desempeño asignado a las responsabilidades correspondientes al equipo	X		X		X		
11	Apoyo en la delegación de tareas adecuadamente	X		X		X		
12	Lidero el equipo con entusiasmo y compromiso de trabajo	X		X		X		
13	Comprendo rápidamente los cambios de aprendizaje	X		X		X		
14	Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación								
15	Soy reconocida(o) por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos.	X		X		X		
16	Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación.	X		X		X		
17	Busco áreas de común acuerdo.	X		X		X		
18	Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desarrollo.	X		X		X		
19	Investigo las diferencias a profundidad y en conjunto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Inteligencia emocional								
20	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Soy congruente al expresar lo que necesito.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): **SI TIENE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Dra. Fatima Torres Caceres**
Especialidad del validador: **Dra. en Educación**

DNI: 10670820

Lima, 22 de mayo del 2022

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Firma del Experto Informante.

Acti
Ir a C

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	Facilito el cumplimiento de la tarea en el equipo de varias maneras.	X		X		X		
2	Construyo una buena relación y cohesión entre los miembros del equipo.	X		X		X		
3	Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	X		X		X		
4	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	X		X		X		
5	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito grupal y personal.	X		X		X		
6	Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador.	X		X		X		
7	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo								
8	Mi trabajo es estimulante.	X		X		X		
9	Aseguro que se cumplan las metas del equipo.	X		X		X		
10	Defino claramente objetivos de desempeño asignado a las responsabilidades correspondientes al equipo.	X		X		X		
11	Apoyo en la delegación de tareas adecuadamente.	X		X		X		
12	Lidero el equipo con entusiasmo y compromiso de trabajo.	X		X		X		
13	Comprendo rápidamente los cambios de aprendizaje.	X		X		X		
14	Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación								
15	Soy reconocida(o) por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos.	X		X		X		
16	Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación.	X		X		X		
17	Busco áreas de común acuerdo.	X		X		X		
18	Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desarrollo.	X		X		X		
19	Investigo las diferencias a profundidad y en conjunto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Inteligencia emocional								
20	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Soy congruente al expresar lo que necesito.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay o no suficiencia): Si tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr/Dr(a).

Especialidad del validador:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.
ESPINOZA HERRERA MAGALI SUJELI.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

DNI: 40694767

Lima, 28 de mayo del 2022

EsSalud NERM
Asistencia Negociati
Espinoza
Magali Espinoza Herrera
JEFERA JEFE UCI 178-1

Firma del Experto Informante.

Activar Wind

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE HABILIDADES GERENCIALES

N.º	DIMENSIONES /ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Trabajo en equipo								
1	Facilito el cumplimiento de la tarea en el equipo de varias maneras	X		X		X		
2	Construyo una buena relación y cohesión entre los miembros del equipo	X		XX		X		
3	Sé cómo establecer credibilidad e influencia entre los miembros del equipo.	X		X		X		
4	Ayudo a los miembros a comprometerse con sus objetivos.	X		X		X		
5	Motivo que los miembros del equipo se comprometan al éxito grupal y personal	X		X		X		
6	Creo una energía positiva en equipo, siendo optimista y motivador.	X		X		X		
7	Puedo diagnosticar y capitalizar en las competencias fundamentales de mi equipo y en sus fortalezas.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Liderazgo								
8	Mi trabajo es estimulante.	X		X		X		
9	Aseguro que se cumplan las metas del equipo	X		X		X		
10	Defino claramente objetivos de desempeño asignado a las responsabilidades correspondientes al equipo	X		X		X		
11	Apoyo en la delegación de tareas adecuadamente	X		X		X		
12	Lidero el equipo con entusiasmo y compromiso de trabajo	X		X		X		
13	Comprendo rápidamente los cambios de aprendizaje	X		X		X		
14	Emprendo acciones para mejorar el talento y las capacidades de los demás.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Negociación								
15	Soy reconocida(o) por mi habilidad para llegar a acuerdos satisfactorios para todos.	X		X		X		
16	Me llaman para colaborar en acuerdos de negociación.	X		X		X		
17	Busco áreas de común acuerdo.	X		X		X		
18	Muestro interés genuino y preocupación aun cuando estoy en desarrollo.	X		X		X		
19	Investigo las diferencias a profundidad y en conjunto.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Inteligencia emocional								
20	Tengo claro mis sentimientos.	X		X		X		
21	Si doy demasiadas vueltas a las cosas complicándolas, trato de calmarme.	X		X		X		
22	Soy congruente al expresar lo que necesito.	X		X		X		

Observaciones (preclear si hay o no suficiencia): **SI TIENE SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Mgtr. Dr(a). CESAR AUGUSTO SALDAÑA TINEDO**
Especialidad del validador: **MAESTRO EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD**

DNI: 45265351

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima, 30 de mayo del 2022 |



Dr. CESAR AUGUSTO SALDAÑA TINEDO
DNI: 45265351
MAESTRO EN GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Análisis de Confiabilidad

El análisis de confiabilidad aplicado al instrumento utilizado en la presente investigación fue el denominado Alfa de Cronbach. Que es un test que arroja valores entre 0 y 1 y es aplicable a instrumentos que tienen los ítems o reactivos con valoraciones o alternativas de respuesta tipo Likert.

Este test se aplicó a 20 profesionales de enfermería fuera de la muestra.

La fórmula correspondiente es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right] \right]$$

Dónde:

K= Numero de ítems

S_i^2 = Varianza de los puntajes de cada ítem.

S_t^2 = Varianza de los puntajes totales.

1= Constante

Tabla 1. *Valoración del Coeficiente de Confiabilidad (Alfa de Crombach)*

Valor Consistencia

0 – 0,20 Muy baja

0.21 - 0,40 Baja

0,41 – 0,60 Regular

0,61 – 0,80 Aceptable

0,81 – 1,00 Buena

Fuente: Adaptado Hernández et al (2014)

Tabla 2: Estadísticas de confiabilidad Alfa de Crombach

N de elementos	22
n	0,70420

El Alfa de Crombach es igual a **0,704** por tanto la confiabilidad del **instrumento es aceptable**.

Se concluye que el instrumento que mide las habilidades gerenciales tiene una aceptable confiabilidad y puede ser aplicado a nuestra investigación.

Anexo 6: Prueba de normalidad de datos

Para realizar la prueba de normalidad se utilizó la prueba de Shapiro wills que es utilizada para grupos pequeños menores de 50, y la prueba de Kolmogorov smirnov para los grupos que tienen como muestra >50.

Las hipótesis para ambos tipos de prueba vienen dado por las expresiones:

Si $p(\text{Sig}) > 0,05$, indica que nuestros datos siguen una distribución normal.

Si $p(\text{Sig}) < 0,05$, indica que nuestros datos no siguen una distribución normal.

Un resultado con $p < 0,05$ indicaría que los datos no se distribuyen de forma normal y por tal motivo las pruebas a utilizar para el contraste de hipótesis tienen que ser **no paramétricas**.

Tabla 7

Prueba de normalidad de las variables de estudio

Shapiro-Wilk				
Grado académico		Estadístico	gl	Sig.(p)
Licenciado	Habilidades gerenciales	,612	30	,000
	Trabajo en equipo	,710	30	,000
	Liderazgo	,700	30	,000
	Negociación	,687	30	,000
	Inteligencia emocional	,577	30	,000
Maestro	Habilidades gerenciales	,638	16	,000
	Trabajo en equipo	,621	16	,000
	Liderazgo	,621	16	,000
	Negociación	,591	16	,000
	Inteligencia emocional	,759	16	,001
Kolmogorov Smirnov				
Especialista	Habilidades gerenciales	,412	64	,000
	Trabajo en equipo	,417	64	,000
	Liderazgo	,380	64	,000
	Negociación	,296	64	,000
	Inteligencia emocional	,373	64	,000

Nota: Se han calculado a partir de los datos.

Nota. Para la variable habilidades gerenciales y para todos los grupos de estudio, se concluye que los datos no se distribuyen de forma normal $p = 0,000 < ,05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula de normalidad, y la prueba estadística a usarse para la comparación entre grupos deberá ser no paramétrica y la más recomendada para ello por ser más de 2 grupos es la de **Kruskal-Wallis**.

Pruebas inferenciales

	Rangos		
	Grado		
	académico	N	Rango promedio
Habilidades gerenciales	Licenciado	30	40,17
	Maestro	16	50,06
	Especialista	64	61,23
	Total	110	
Trabajo en equipo	Licenciado	30	41,78
	Maestro	16	47,06
	Especialista	64	62,16
	Total	110	
Liderazgo	Licenciado	30	42,72
	Maestro	16	49,94
	Especialista	64	61,01
	Total	110	
Negociación	Licenciado	30	54,93
	Maestro	16	54,75
	Especialista	64	56,89
	Total	110	
Inteligencia emocional	Licenciado	30	40,90
	Maestro	16	49,09
	Especialista	64	61,13
	Total	110	

	Estadísticos de prueba ^{a,b}				
	Habilidades gerenciales	Trabajo en equipo	Liderazgo	Negociación	Inteligencia emocional
H de Kruskal-Wallis	6,838	8,814	6,174	,430	6,211
gl	2	2	2	2	2
Sig. asintótica	,033	,012	,046	,806	,045

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Grupo

Anexo 7: Base de datos

n	Tiempo de ejercicio profesional	Grado académico alcanzado	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	6-10 años	Licenciado(a)	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3
2	1-5 años	Licenciado(a)	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3
3	1-5 años	Licenciado(a)	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2
4	16 a más	Licenciado(a)	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	3
5	16 a más	Licenciado(a)	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2
6	11 -15 años	Licenciado(a)	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3
7	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3
8	1-5 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
9	11 -15 años	Licenciado(a)	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
10	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
11	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
12	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
13	1-5 años	Licenciado(a)	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
14	16 a más	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3
15	1-5 años	Licenciado(a)	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
16	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2
17	11 -15 años	Licenciado(a)	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4	3
18	6-10 años	Licenciado(a)	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3
19	6-10 años	Licenciado(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	16 a más	Licenciado(a)	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4
21	16 a más	Licenciado(a)	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
22	6-10 años	Licenciado(a)	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3
23	6-10 años	Licenciado(a)	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
24	16 a más	Licenciado(a)	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4
25	11 -15 años	Licenciado(a)	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4

26	16 a más	Licenciado(a)	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3
27	6-10 años	Licenciado(a)	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4
28	6-10 años	Licenciado(a)	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
29	11 -15 años	Licenciado(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
30	11 -15 años	Licenciado(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	16 a más	Maestro(a)	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
32	16 a más	Maestro(a)	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2
33	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	
34	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	3	4
35	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3
36	16 a más	Maestro(a)	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
37	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
38	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	16 a más	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	1-5 años	Maestro(a)	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2
41	16 a más	Maestro(a)	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3
42	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
43	6-10 años	Maestro(a)	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3
44	6-10 años	Maestro(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	4	1	4	4
45	11 -15 años	Maestro(a)	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
46	16 a más	Maestro(a)	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	6-10 años	Especialista	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3
48	11 -15 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3
49	16 a más	Especialista	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3
50	16 a más	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
51	16 a más	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3
52	16 a más	Especialista	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4
53	6-10 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
54	16 a más	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
55	11 -15 años	Especialista	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
56	16 a más	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3
57	11 -15 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
58	11 -15 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3

59	11 -15 años	Especialista	4	4	4	2	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3
60	1-5 años	Especialista	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	4	4
61	6-10 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
62	6-10 años	Especialista	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	4	4	4
63	11 -15 años	Especialista	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
64	1-5 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	6-10 años	Especialista	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4
66	16 a más	Especialista	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
67	16 a más	Especialista	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
68	11 -15 años	Especialista	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4
69	6-10 años	Especialista	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
70	11 -15 años	Especialista	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	2
71	6-10 años	Especialista	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4
72	11 -15 años	Especialista	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3
73	6-10 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2
74	6-10 años	Especialista	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
75	1-5 años	Especialista	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	4	1	3
76	16 a más	Especialista	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	2	3
77	6-10 años	Especialista	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
78	6-10 años	Especialista	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3
79	16 a más	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3
80	6-10 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
81	11 -15 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
82	6-10 años	Especialista	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4
83	6-10 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
84	6-10 años	Especialista	2	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
85	11 -15 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3
86	1-5 años	Especialista	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3
87	6-10 años	Especialista	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
88	6-10 años	Especialista	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4
89	6-10 años	Especialista	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3
90	6-10 años	Especialista	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	4
91	6-10 años	Especialista	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3

