



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"
**UNIVERSIDAD NACIONAL DE
HUANCAMELICA**
(CREADA POR LEY N° 25265)



**ESCUELA DE POSGRADO
FACULTAD DE ENFERMERIA
UNIDAD DE POSGRADO**

TESIS

**COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA
DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE,
HUANCAYO**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Recursos Humanos en Salud**

**PRESENTADO POR:
Bach. Rocio Del Pilar Pucuhuayla Mamani**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO EN:
CIENCIAS DE LA SALUD**

**MENCIÓN:
Administración y Gerencias en Servicios de Salud**

**HUANCAMELICA - PERÚ
2021**



UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCAVELICA

(Creada por ley 25265)

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

(Resolución N° 421-2002-R-UNH)



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En sesión ordinaria virtual, con el uso de la herramienta "Google Meet" para vídeo conferencias, desde la sala virtual de sustentación de los integrantes de miembros de jurado evaluador, conformado por los docentes: Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos; presidente, Dra. Marisol Susana Tapia Camargo; secretario y, Dr. Raul Ureta jurado; vocal.

Asesor: Mg. Rodrigo Quispe Rojas

De conformidad al Reglamento Único de Grados y Títulos de la Universidad Nacional de Huancavelica, aprobado mediante Resolución N° 0330-2019-CU-UNH y ratificado con Resolución N° 0552-2021-CU-UNH, asimismo,

De conformidad con la Directiva N° 001-VRAC-UNH "Normas para la Sustentación de Tesis, Trabajos de Investigación, Trabajos Académicos y Trabajos de Suficiencia Profesional, para optar Grados y Títulos Profesionales no Presencial o Virtual en la UNH, en el marco del estado de emergencia COVID-19".

La candidata al GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN CIENCIAS DE LA SALUD; MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD.

Doña: PUCUHUAYLA MAMANI, Rocio del Pilar; procedió a sustentar su trabajo de investigación titulado: "COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO PRIALE PRIALE, HUANCAYO".

Luego de haber absuelto las preguntas que le fueron formulados por los miembros del jurado, se dio por concluido al ACTO de sustentación virtual, realizándose la deliberación y calificación de manera sincrónica, resultado:

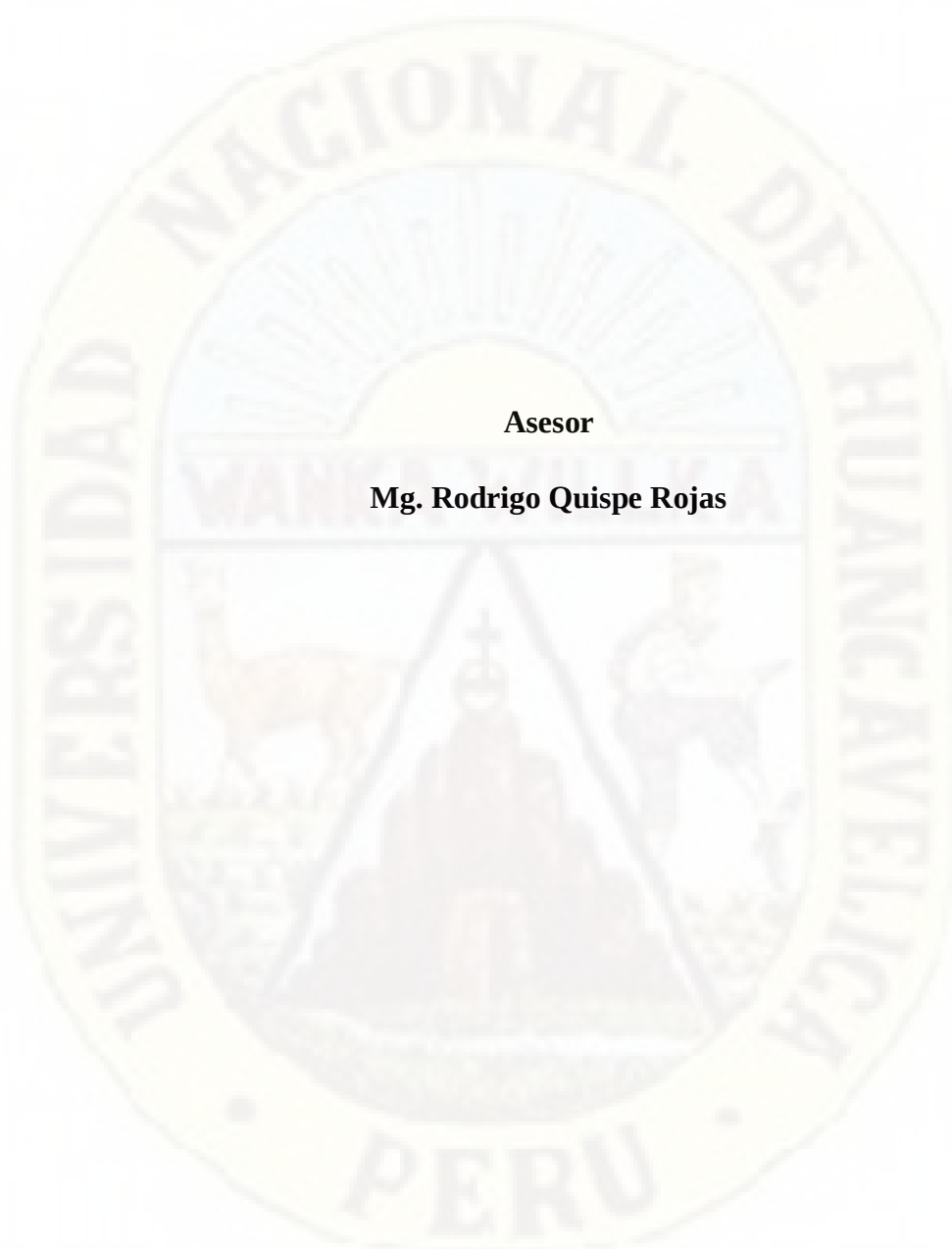
Con el calificado: ...**APROBADO POR UNANIMIDAD**.....

Y para la constancia se extiende la presente ACTA de manera virtual, a los ocho días del mes de noviembre del año 2021.

Dr. Cesar Cipriano Zea Montesinos

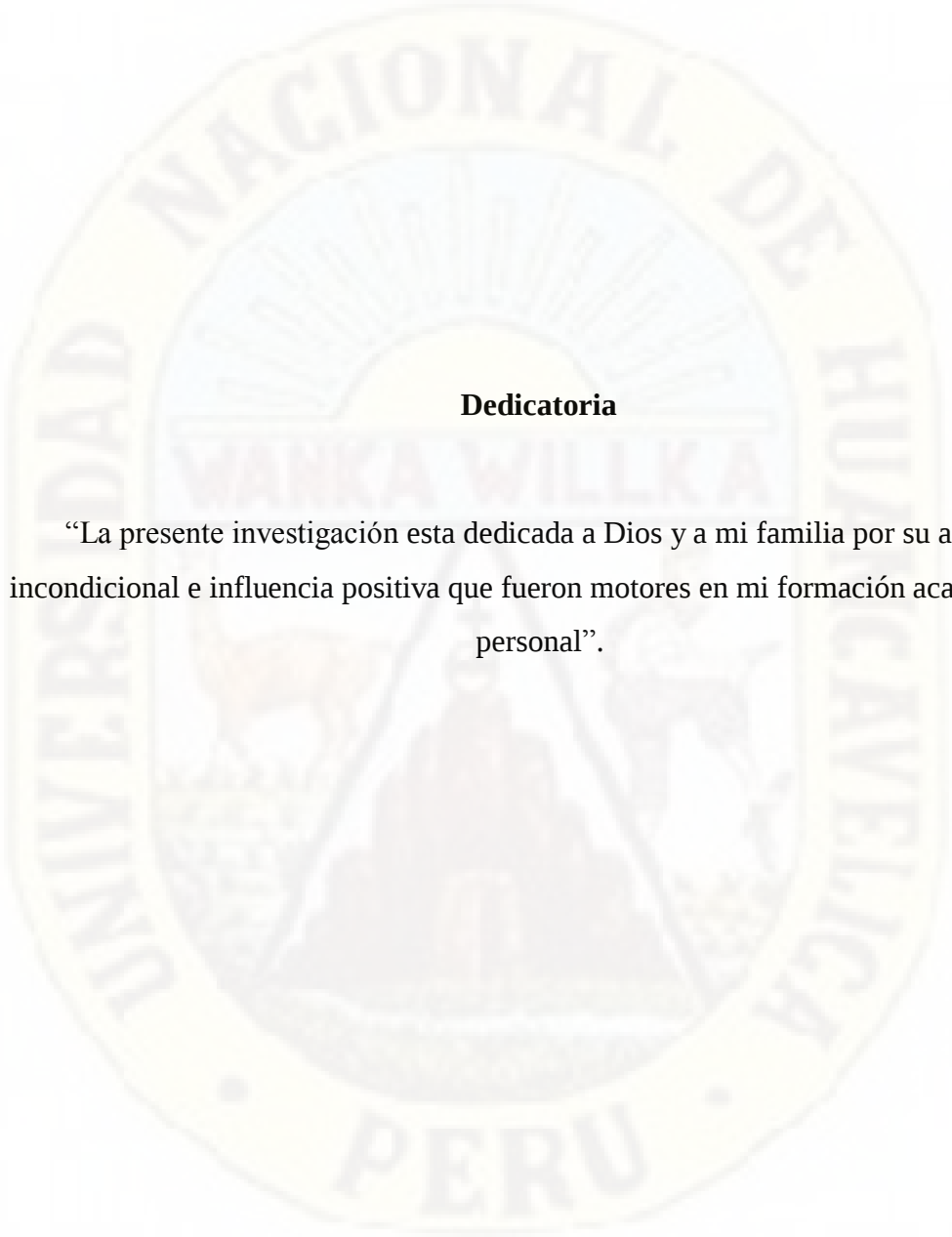
Dra. Marisol Susana Tapia Camargo

Dr. Raúl Ureta Jurado



Asesor

Mg. Rodrigo Quispe Rojas



Dedicatoria

“La presente investigación esta dedicada a Dios y a mi familia por su apoyo incondicional e influencia positiva que fueron motores en mi formación académica y personal”.

Resumen

Se trata de un estudio correlacional que tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo, aplicado a 80 profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización adultos. Para la obtención de los datos, se aplicaron dos cuestionarios: para evaluar las competencias gerenciales y desempeño laboral. El perfil de los profesionales de enfermería se caracterizó por el género femenino, representando un 75%, además el rango de edad promedio fue de 30 a 59 años, representando un 60%, en cuanto al grado académico se resalta que el 29% contaba con especialidad y un 19% con maestría, finalmente los años de experiencia laboral de los encuestados se encontraron entre 6 a 20 años, representando un 65%. El nivel de las competencias gerenciales se encontró en un nivel bueno con un 54 %, siendo la dimensión de planeación y gestión la que se encuentra más desarrollada con un 49%, valor que pertenece al nivel bueno. Así mismo el nivel de desempeño laboral se caracterizó también por encontrarse en un nivel bueno con un 53 %, estos valores reflejan que los encuestados poseen competencias gerenciales y un desempeño laboral dentro del nivel bueno. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 que significa que la correlación es positiva muy fuerte.

Palabras clave: competencias gerenciales, desempeño laboral, enfermería.

Abstract

This is a correlational study that aimed to determine the relationship between management skills and job performance of nursing professionals at the Ramiro Priale Priale National Hospital, Huancayo, applied to 80 nursing professionals working in the adult hospitalization area. To obtain the data, two questionnaires were applied: to evaluate managerial competencies and job performance, both with multiple-choice alternatives. The profile of the nursing professionals was characterized by the female gender, representing 75% of the total, in addition the average age range was from 30 to 59 years of age, representing 60%, regarding the academic degree it is highlighted that the 29% had a specialty and 19% had a master's degree, finally the years of work experience of the respondents were between 6 to 20 years, representing 65%. The level of managerial competencies of the respondents was found at a good level with 54%, being the planning and management dimension the one that is more developed with 49%, a value that belongs to the good level. Likewise, the level of job performance was also characterized by being at a good level with 53%, these values reflect that more than half of the respondents have managerial skills and job performance within the good level. It was concluded that there is a significant relationship between the management competencies variables and the work performance of nursing professionals with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.821, which means that the correlation is very strong positive.

Keywords: managerial competencies, job performance, nursing.

Indice

Dedicatoria.....	iii
Resumen.....	iv
Abstract (Key words).....	v
Indice	vi
Introducción.....	ix
CAPITULO I.....	1
EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.3. Objetivos de la investigación	5
1.3.1. Objetivo general	5
1.3.2. Objetivos específicos	5
1.4. Justificación.....	6
CAPITULO II.....	8
MARCO TEORICO	8
2.1. Antecedentes de la investigación	8
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Teoría de Competencias gerenciales	24
2.2.2. Teoría del Desempeño laboral	33
2.3. Formulación de hipótesis	41
2.4. Definición de términos	42

2.5. Identificación de variables	42
2.6. Operacionalización de variables	43
CAPITULO III.....	53
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION	53
3.1. Tipo de investigación.....	53
3.2. Nivel de investigación	53
3.3. Método de investigación.....	53
3.4. Diseño de la investigación	54
3.5. Población, muestra y muestreo	54
3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos	55
3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos	56
3.8. Descripción de la prueba de hipótesis.....	56
CAPITULO IV	58
PRESENTACION DE RESULTADOS	58
4.1. Presentación e interpretación de datos.....	58
4.2. Discusión de resultados	77
4.3. Proceso de prueba de hipótesis.....	80
Conclusiones.....	95
Recomendaciones.....	96
Referencias Bibliográficas	97
Anexos	104
Anexo 01: Matriz de consistencia	104
Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos	108

Anexo 03: Base de datos	118
--------------------------------------	------------

Anexo 04: Artículo científico.....	121
---	------------



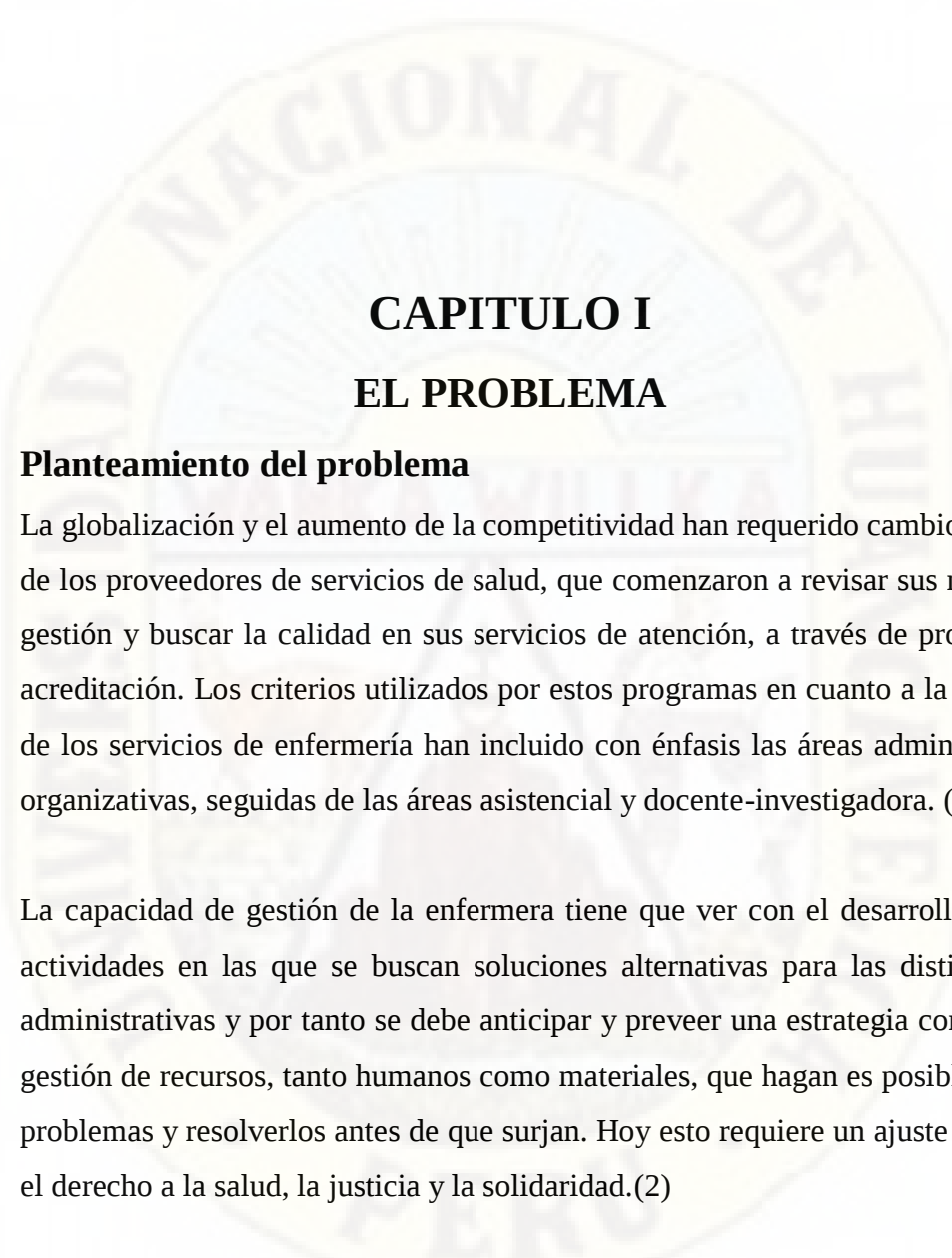
Introducción

Las transformaciones provenientes de la globalización y el consecuente aumento de la competitividad han exigido cambios por parte de las organizaciones, inclusive de las instituciones de salud que pasaron a revisar sus modelos de gestión y a buscar calidad en sus servicios, por medio de programas de acreditación. Los criterios utilizados por esos programas en cuanto a la evaluación de los servicios de Enfermería ha englobado con destaque las áreas administrativas y organizacionales, seguidas de las áreas asistenciales y de enseñanza-investigación (1). En ese sentido, la enfermería ha asumido un importante papel en los servicios de salud, sobre todo en el ámbito hospitalario, ya que es el responsable por la gestión de los servicios de Enfermería y por tomar medidas que integren las áreas administrativas, asistenciales y de enseñanza/investigación, con el objetivo de obtener una atención de calidad. Las exigencias en cuanto a su actuación han incluido, además de la administración en enfermería, el conocimiento y la interacción con todo el ambiente organizacional, permitiendo su mayor contribución en la consecución de los objetivos de la institución (2) (3).

El profesional de enfermería demuestra competencia cuando aplica en forma efectiva una combinación de conocimientos, habilidades y juicio clínico en la práctica diaria o desempeño laboral (4). La capacidad de gestión de la enfermera tiene que ver con el desarrollo diario de actividades en las que se buscan soluciones alternativas para las distintas tareas administrativas y por tanto se debe anticipar y prever una estrategia con un plan y gestión de recursos, tanto humanos como materiales, que hagan posible anticipar problemas y resolverlos antes de que surjan. Hoy esto requiere un ajuste de valores, el derecho a la salud, la justicia y la solidaridad (5).

En tal sentido, los profesionales de enfermería que vienen gerenciando en los establecimientos de salud, al parecer no tienen las competencias requeridas para éste cargo, la asunción de sus funciones carece de competencias básicas, genéricas, de habilidades y actitudes gerenciales, por ello se observa desempeño laboral deficiente.

Para tal efecto, se realizó la presente investigación, siendo el objetivo general determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale y la hipótesis general: Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. La organización estuvo constituida por cuatro capítulos: el primer capítulo contiene aspectos del planteamiento y formulación del problema; el segundo, se refiere al desarrollo del marco teórico, iniciando con los antecedentes, las bases teóricas, la definición de términos básicos y la operacionalización de variables. En el tercer capítulo se enfocó los temas sobre la metodología de la investigación usado. En el cuarto capítulo, mencionamos aspectos sobre la presentación, interpretación, análisis de los resultados incluyendo la correspondiente prueba de hipótesis, conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas, finalmente los anexos donde se encuentra la matriz de consistencia, instrumentos de recolección de datos, la confiabilidad y validación de los instrumentos, base de datos y el artículo científico.



CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La globalización y el aumento de la competitividad han requerido cambios por parte de los proveedores de servicios de salud, que comenzaron a revisar sus modelos de gestión y buscar la calidad en sus servicios de atención, a través de programas de acreditación. Los criterios utilizados por estos programas en cuanto a la evaluación de los servicios de enfermería han incluido con énfasis las áreas administrativas y organizativas, seguidas de las áreas asistencial y docente-investigadora. (1)

La capacidad de gestión de la enfermera tiene que ver con el desarrollo diario de actividades en las que se buscan soluciones alternativas para las distintas tareas administrativas y por tanto se debe anticipar y prever una estrategia con un plan y gestión de recursos, tanto humanos como materiales, que hagan es posible anticipar problemas y resolverlos antes de que surjan. Hoy esto requiere un ajuste de valores, el derecho a la salud, la justicia y la solidaridad.(2)

En Brasil, una encuesta realizada por el Consejo Regional de Enfermeras del Estado de Sao Paulo (CORENSP), con enfermeras y técnicos responsables de los servicios de salud, estableció la necesidad de las siguientes habilidades: liderazgo, comunicación, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo, relación interpersonal, flexibilidad, creatividad, visión sistémica, planificación y organización. (4)

A mediados de la década de los ochenta, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) inició la promoción de la propuesta de reorientación de la formación permanente de los profesionales de la salud entre los países de la Región de las Américas. La evaluación de la competencia y el desempeño se incluye en esta propuesta, como una forma de obtener información sobre el comportamiento de los profesionales durante su actividad laboral diaria, con el fin de ayudar a identificar las necesidades de aprendizaje, a la vez que el impacto de los procesos educativos en la transformación de los servicios de salud.(5)

Según Bohórquez, define el desempeño laboral como el nivel de desempeño alcanzado por el profesional en el logro de metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Centrándonos en el campo de la enfermería, el desempeño laboral del enfermero se manifiesta como la actividad social práctica de este último, que en su relación con su realidad asistencial, no solo alcanza el conocimiento de esta realidad, sino también su transformación. La realización del trabajo forma parte y condicionará los resultados obtenidos y la consecución de los objetivos planteados, es en esto que radica la necesidad de su seguimiento y evaluación. La evaluación del desempeño laboral ayuda a determinar las necesidades individuales de cada enfermera e identifica las necesidades del grupo. “Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir en los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de conocer qué tan productivo es el empleado y si podrá mejorar su desempeño futuro” (6).

En la teoría de Patricia Benner, ella indica que la práctica de la enfermería se da en el tiempo y que es de suma importancia para la profesión, en esto vemos que el desempeño del trabajo de enfermería depende en gran medida de la práctica de la enfermería, pero sin dejar de lado el campo teórico, según un estudio realizado por estudiantes de la Universidad de Cuyo en Mendoza, Argentina indica que el desempeño del trabajo de enfermería puede depender y ser influenciado por muchos factores personales, sociales y culturales, lo que genera absentismo laboral, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultades en el desempeño tareas,

estricto cumplimiento de las tareas mínimas asignadas, fatiga y aumento de las conductas de riesgo que aumentan la posibilidad de contraer diversas enfermedades (7).

El nivel de desempeño del trabajo que realiza el enfermero es de suma importancia para la salud de las personas, por lo que en la actualidad se dedica mucho esfuerzo a obtener la calidad de la atención de los servicios de salud, es útil reconocer el desempeño del trabajo de enfermería como un medios para garantizar un proceso de atención eficaz. (8)

A nivel nacional, el Sistema de Salud propuesto por el Ministerio de Salud no es ajeno a estos nuevos desafíos y avances, por ello se ha filtrado la descentralización de los Servicios de Salud y el aseguramiento universal de las actividades, que requieren el abordaje de nuevas funciones, metas y objetivos que conceptualicen las habilidades, actitudes y conocimientos que debe poseer el profesional de la salud para tener un óptimo desempeño laboral de sus funciones. El desempeño laboral de los profesionales puede verse influenciado por la presencia o ausencia de un líder que organice a los profesionales de acuerdo con la meta y los objetivos propuestos, así mismo la influencia de las competencias gerenciales en los profesionales podría mejorar los niveles de desempeño laboral.(9)

Actualmente, las organizaciones e instituciones públicas son duramente criticadas por sus resultados en cuanto al desempeño de sus profesionales. En los últimos años se han puesto en marcha una serie de mecanismos para evaluar el desempeño de los profesionales de manera eficiente e imparcial, sin embargo, nada parece ser suficiente ya que estos resultados en las instituciones públicas se encuentran en desventaja frente al desempeño laboral de los profesionales de la salud en establecimientos privados (10).

Una encuesta realizada por el INEI en 2016, indicó que el 63,7% de los trabajadores de los organismos públicos consideran que la evaluación de su desempeño es algo inútil e improductivo. El 43,6% destaca que el bajo nivel de desempeño se debe a las malas prácticas de gestión en la institución. Como resultado, podemos identificar que nos enfrentamos a dos problemas muy amplios y que es urgente una solución inmediata. Por un lado, el bajo nivel de desempeño en el trabajo y, por otro lado, la

falta de competencias gerenciales que garantice la existencia de un liderazgo por parte de quienes administran la institución y por tanto cuentan con las herramientas para superar estas adversidades (11).

A nivel institucional, hay indiferencia y desánimo por parte de los profesionales de enfermería, inadecuada toma de decisiones durante la atención al paciente, mala comunicación entre compañeros de trabajo, limitaciones para actuar ante problemas administrativos, así como para un mejor manejo del recurso humano. En este contexto se plantea la siguiente pregunta de investigación.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Pregunta general

¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cuál es el perfil de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es el nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

¿Cuál es la relación entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. *Objetivo general*

Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

1.3.2. *Objetivos específicos*

Identificar el perfil de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar el nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Identificar la relación entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

1.4. Justificación

Los profesionales de enfermería representan un mayor porcentaje en los hospitales, realizan tareas orientadas al cuidado del paciente, la familia y la comunidad. Esta particularidad confiere, en particular al profesional de enfermería, una concesión única, que le permite actuar, con más autonomía, con el paciente, directa e indirectamente, así como intervenir en la toma de decisiones.

En este sentido, los profesionales de enfermería han asumido un papel importante en los servicios de salud, en particular en el sector hospitalario, ya que son responsables de la gestión de los servicios de enfermería, así como de tomar medidas que integren la administración, la atención y la docencia / investigación, con la objetivo de brindar una atención de calidad. Las demandas sobre su desempeño laboral han incluido, además de la administración de enfermería, el conocimiento de competencias gerenciales que afectarán su desempeño laboral.

Las competencias gerenciales en la actualidad son las herramientas más importantes que deben tener los profesionales de enfermería, teniendo en cuenta que son las que brindan atención directa a los pacientes; Es precisamente la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral lo que mostrará el grado de calidad de la atención en un establecimiento de salud.

Actualmente en nuestro país, en el sector salud, los puestos gerenciales y directivos de las enfermeras son escasos, debido a factores que no han sido estudiados en las encuestas nacionales, pero aun así en países como Chile, Colombia y Brasil. El empoderamiento en enfermeras ya está establecido, lo que nos lleva a determinar con este estudio sobre competencias gerenciales de enfermeras en una institución privada, las cuales determinan su desempeño en el trabajo. (12)

No ajeno a esta realidad, la falta de recursos y el agotamiento emocional y físico del personal dan como consecuencia la desmotivación, desmoralización y agotamiento de los trabajadores de la salud que no pueden cumplir con su función principal, que es la debida diligencia y, sobre todo, el cuidado de los pacientes. También toma en cuenta la escala salarial injusta y la falta de ascensos y otros temas hacen que los trabajadores de la salud enfrenten el malestar resultante que los rodea.(9)

Por ello, es de suma importancia el estudio de las competencias gerenciales, que son los mecanismos que se utilizan en la gestión. Una administración competente siempre será suficiente para la gestión. Los establecimientos de salud que quieran tener éxito deben contar con profesionales calificados y cien por ciento competentes para lograrlo. Su compromiso debe medirse con su desempeño laboral, a través del desarrollo de competencias gerenciales, como táctica fundamental para el crecimiento, desarrollo y relevancia de objetivos y metas.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. A nivel internacional

1. Tumbaco (2021) elaboró el artículo titulado: " Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria". Su **objetivo** general fue caracterizar las competencias gerenciales del enfermero en el área de gestión hospitalaria. El **método de estudio** fue documental, con enfoque cualitativo. El corpus del estudio consistió en lecturas relacionadas con las habilidades directivas y la gestión hospitalaria. La hermenéutica se convirtió en la principal fuente de generación de información. La **conclusión** fue que las competencias gerenciales de las enfermeras son variadas e importantes para mejorar la gestión administrativa y obtener resultados de excelente calidad en la atención de salud de las personas que necesitan instituciones hospitalarias.(13)
2. Rojas (2018) desarrolló la tesis titulada: “Conocimiento de las habilidades directivas del enfermero supervisor del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde”. El **objetivo** general fue analizar el nivel de conocimiento sobre las competencias gerenciales de los enfermeros supervisores del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. El **método de estudio** fue cuantitativo, de tipo descriptivo de investigación, con un diseño no experimental, de campo y transversal. La muestra estuvo conformada por 21 enfermeros, se aplicó un cuestionario estructurado de 34 ítems, con respuestas dicotómicas, validado por un grupo de 3 expertos, y su confiabilidad se determinó aplicando el

coeficiente de confiabilidad alfa de Cronbach. Los **resultados** mostraron que el nivel académico predominante fue el Bachillerato con 66.67%, en cuanto al puesto, las enfermeras de nivel III predominó 85.71%, Todos los profesionales encuestados 100% dijeron escuchar atentamente las propuestas hechas por el equipo en el indicador de liderazgo, El 80,95% de los profesionales encuestados manifestó tener habilidades de liderazgo hacia el personal de enfermería, el 85,71% manifestó que influye positivamente en el comportamiento del personal de enfermería. La **conclusión** fue que la mayoría de enfermeras supervisoras tienen conocimientos de habilidades gerenciales, en sus indicadores, escucha activa, comunicación verbal, relaciones interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, promoviendo un clima de confianza, pero tienen debilidades en la repetición de mensajes orales escritos.(14)

3. Henao (2018) desarrolló la tesis titulada: “Criterios para evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería - Colombia”. Su **objetivo** general fue analizar los principales criterios utilizados para evaluar el desempeño laboral de los profesionales de enfermería. El **método de estudio** fue descriptivo, a través de la revisión de la literatura y estudios relevantes que responden en términos de utilidad a la pregunta planteada para esta investigación y al mismo tiempo sustentan la evidencia sobre los puntos finales que permiten la medición objetiva del desempeño laboral de la profesional de enfermería. Los **resultados** mostraron que los criterios de evaluación y desempeño para la evaluación de enfermeras fueron seis: resultados, habilidades, procesos y procedimientos, prestación de servicios, calidad de la atención e indicadores, donde prevaleció la calidad de la atención. La **conclusión** fue que los criterios de evaluación y desempeño identificados en la revisión narrativa fueron: evaluación por resultados, evaluación por habilidades, por proceso y procedimientos, por prestación de servicios, calidad de atención y por indicadores. En este sentido, se propone una evaluación del desempeño laboral donde se toman en cuenta los criterios desde dos áreas importantes: la primera área de atención, que luego incluye la calidad de los servicios, procesos y procedimientos y la aplicación del plan

de atención; la segunda área desde la gestión, la cual comprende la evaluación de competencias, indicadores y resultados.(15)

4. Apolo (2017) desarrolló la tesis titulada: “Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del Hospital General Teófilo Dávila”. Su **objetivo** general fue identificar las consecuencias de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral. El **método de estudio** fue no experimental, descriptivo y transversal; Se tomó una muestra de 62 enfermeras. Los **resultados** mostraron que el desempeño en el trabajo no está influenciado por las condiciones psicosociales, el 86,15% considera que las enfermeras las trataron adecuadamente en relación a la atención recibida, el 89% se siente satisfecho con la información brindada por las enfermeras. La **conclusión** fue que el desempeño de las enfermeras por su desempeño laboral siempre se mostrará en su entorno laboral a través de la eficiencia en la atención usuario-paciente.(16)
5. Salazar (2016) desarrolló la tesis titulada: “Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado Valencia Estado Carabobo”. Su **objetivo** general fue determinar la relación que existe entre el Desempeño laboral de las enfermeras de cuidado directo en sus factores: acciones técnicas, acciones administrativas y acciones ética legal y su relación con la satisfacción del enfermo oncológico hospitalizado en sus factores: necesidades fisiológicas, necesidades sociales, y necesidades de estima. El **método de estudio** fue descriptivo, cuantitativo, correlacional, transversal. Los **resultados** mostraron que el 50% de la relación EOH se encontró entre niveles altos de DAT y SEOH según las estimaciones de necesidades. Cabe señalar que las acciones técnicas a realizar por el DPE son aquellas que generan en el paciente necesidades de autoconfianza, independencia, realización, confianza y conocimiento. La **conclusión** fue que existe una relación estadísticamente significativa entre las acciones que integran el desempeño laboral del enfermero de atención directa en sus factores, las acciones técnicas, administrativas y éticas legales y la satisfacción de los pacientes oncológicos hospitalizados.(17)

6. Paz (2014) desarrolló el artículo titulado: “Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión”. Su **objetivo** general fue responder dos interrogantes: ¿Cuáles son los requerimientos actuales para el/la enfermero/a en el ámbito de la gestión y administración?, y ¿cuáles son las competencias de gestión de enfermería más importantes y su relación con la gestión de cuidado? El **método de estudio** fue la revisión de la literatura que comienza con una exploración del campo a partir de los contextos y desafíos actuales de la profesión. La búsqueda bibliográfica se realizó en las bases de datos Cochrane Library, Lilacs, CINHALL, Dialnet, Universidad de la Rioja, ProQuest, Web of Science, Science Direct, PubMed, Business Source Premier, SciELO, Scopus. Se encontraron 4.697 artículos. Especificando la investigación, se seleccionaron 51 artículos y documentos técnicos. Los **resultados** mostraron que los estudios que priorizan las habilidades directivas coinciden al ubicar entre los más importantes: la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de conflictos y las habilidades interpersonales y de liderazgo. En liderazgo, favorecen el dominio personal, la eficiencia interpersonal, la gestión financiera y los recursos humanos. La **conclusión** fue que las habilidades de gestión y liderazgo deben basarse en sólidos conocimientos y experiencia. Asimismo, el concepto de gestión y liderazgo ocupa un lugar complementario al rol de enfermería. Se necesita liderazgo transformacional y relacional para mejorar la satisfacción de las enfermeras. (18)
7. Sánchez (2013) desarrolló la tesis titulada: “El desempeño laboral de los gerentes de Enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo - Universidad de Carabobo. Facultad de ciencias de la salud. Venezuela”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre el desempeño laboral de los gerentes en su factores conducta de liderazgo y autonomía profesional y la motivación de las enfermeras. El **método de estudio** fue aplicado a una población de 57 enfermeros y se aplicó un cuestionario tipo Likert con cinco posiciones de respuesta, estructurado, en tres partes de 59 ítems. Los **resultados** mostraron que en las variables de desempeño laboral de los gerentes de enfermería. La muestra opinante eligió una respuesta intermedia (47,5%) que fue expresada por una muestra de dicho directivo respecto a la

otra variable motivación de las enfermeras. En cuanto al factor Estrategias de conocimiento, tiene un promedio de 13,5 puntos, en la Planificación del proceso administrativo un promedio de 9,5 puntos; en el indicador Organización un valor medio de 8,5 puntos y en Gestión un promedio muy bajo de 3,1 puntos y en el indicador Control un promedio de 8,3 puntos. De los 13 indicadores de desempeño, en Recompensas obtuvieron una media de 3,0 puntos y en Reconocimiento 10,4 puntos.(19)

8. Vargas (2012) desarrollo la tesis titulada: “Habilidades administrativas del gerente medio de enfermería y clima de cuidado en las unidades clínicas de un hospital público tipo III”, Su **objetivo** general fue determinar la relación entre las Habilidades Administrativas del Gerente Medio de enfermería en sus factores: Habilidades Técnicas, Habilidades Humanas y el Clima de Cuidado en sus factores: Procedimientos Administrativos y Factores Psicosociales en las Unidades Clínicas El **método de estudio** fue cuantitativa no experimental de diseño ex post facto correlacional. **Los resultados** mostraron que existe una relación estadísticamente significativa entre las variables en estudio al obtener un coeficiente de correlación de Pearson positivo igual a 0,628 siendo ($P < 0,001$), confirmándose las hipótesis específicas y la hipótesis general. La **conclusión** fue que al aumentar la ocurrencia de Habilidades Humanas, habrá un aumento de Factores Psicosociales. Esto se confirma con el coeficiente de correlación de Pearson, que arrojó un valor positivo igual a 0,634, siendo significativo ($P < 0,001$). Es decir, existe una relación significativa entre los factores relacionados con las habilidades humanas y los factores psicosociales.(20)
9. Cárdenas (2012) desarrolló la tesis titulada: “Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género”, Su **objetivo** general fue identificar el desempeño profesional del personal de enfermería que labora en instituciones de salud de la ciudad de Toluca, México, a partir de su condición de género femenino. El **método de estudio** fue teórico referido a la sociología de las profesiones, de tipo exploratorio. Abordaje cualitativo, entrevistas a profundidad a 20 profesionistas de enfermería. Se exploraron núcleos problemáticos como condición de género, desempeño profesional y

satisfacción personal, laboral y profesional, mediante análisis de contenido. Los **resultados** mostraron que el desempeño profesional, la satisfacción y el reconocimiento laboral de las enfermeras entrevistadas se vinculan a situaciones de género, tales como liderazgo, toma de decisiones, o salarios, lo cual disminuye oportunidades de desarrollo. La **conclusión** fue que las enfermeras profesionales aún no cuentan con un reconocimiento por su desempeño laboral, o liderazgo que incida en la autonomía profesional, lo que las limita en la toma de decisiones gerenciales y tiene un estatus profesional y reconocimiento social débil. (21)

10. Grohmann M. (2012) desarrolló la tesis titulada: “Competencias del Gestor Hospitalario - Brasil”. Su **objetivo** general fue conocer las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) del director del hospital. El **método de estudio** fue exploratorio. Los **resultados** demostraron que, en general, las competencias identificadas como más importantes son también las más desarrolladas por los profesionales. Sin embargo, existen varias lagunas en las habilidades de los administradores de hospitales, siendo las principales: políticas de salud pública, sistemas de información, planificación del desarrollo, gestión estratégica. La **conclusión** fue que las habilidades que más se necesitan desarrollar son: liderar el equipo de trabajo, ser un agente de innovación y cambio, resolución de problemas y gestión de programas diseñados para motivar al equipo. Finalmente, las actitudes que presentan las diferencias más significativas son: ser un líder educativo, desarrollar la iniciativa y la autonomía del equipo y los grupos comunitarios; Sea creativo y fomente el trabajo en equipo.(22)

11. Furukawa (2011) desarrolló la tesis titulada: “Perfil y competencias de gerentes de enfermería de Hospitales acreditados - Brasil”. Su **objetivo** general fue identificar el perfil y competencias de gerentes de enfermería de 14 Hospitales acreditados del Municipio de São Paulo, bajo la óptica de éstos y sus superiores jerárquicos. El **método de estudio** fue de tipo descriptivo interpretativo con abordaje cualitativo, se basó en el análisis de contenido, la técnica de interpretación de textos, grabados y escrituras, donde pueden recibir todo tipo de grabaciones, datos, transcripción de entrevistas y

discursos.. Los **resultados** mostraron que el perfil de los ejecutivos de enfermería. Las habilidades que más tenían en la visión de sus superiores fueron: liderazgo (90,9%), enfoque al cliente (90,9%), toma de decisiones, comunicación y gestión de recursos son significativas en (81,8%). La conclusión fue que la mayoría de los enfermeros tenían similitudes en cuanto a perfil y habilidades, compatibles con las expectativas de sus supervisores que colaboraron en la selección para el puesto y en la evaluación de su desempeño profesional.(3)

2.1.2. *A nivel nacional*

1. Quintana (2020) desarrollo el artículo titulado: “Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la seguridad social del Callao – Perú”. Su **objetivo** fue describir el nivel de desempeño según las características laborales, formación académica, aspectos motivadores, organizacionales y la influencia de la jefatura de enfermería del profesional de enfermería que labora en el Hospital Nacional Alberto. El **método de estudio** fue transversal, el muestreo fue probabilístico, con afijación proporcional. El desempeño laboral se evaluó mediante la normativa de evaluación del Seguro Social de Perú. Se calculó promedios, desviación estándar, porcentajes y chi cuadrado. El estudio fue aprobado por el Comité de Investigación y Ética del hospital. Los **resultados** mostraron que el 24,5% presentó insuficiente desempeño, 78,8% tuvieron 6 a más años de servicio, 93,8% tuvieron especialidad, 63,0% perciben sobrecarga de trabajo, 70,2% no reciben capacitaciones y 37,0% perciben presión laboral de la jefatura de enfermería. Del total de enfermeras con suficiente desempeño, el 66,7% presentaron un tiempo de servicio ≥ 6 años (valor $p=0,02$), 96,2% tuvieron especialidad (valor $p=0,01$). En el grupo de enfermeras con insuficiente desempeño, el 98,0% no hacen docencia (valor $p=0,02$) 82,4% no fueron capacitadas por la institución empleadora (p valor= $0,030$), 88,2% percibieron presión laboral por parte de la jefatura, 51,0% no tienen facilidades en el horario de trabajo, 84,3% percibieron estar desmotivados y 76,5% percibieron estar ubicados de acuerdo a su especialidad (valor $p<0,05$). La **conclusión** fue que la mayoría de los profesionales de enfermería del hospital tienen desempeño suficiente, sin embargo, es necesario que la gerencia del

hospital realice esfuerzos adicionales para lograr un mejor desempeño del personal de enfermería. (23)

2. Vela (2020) desarrollo la tesis titulada: “Comunicación asertiva y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del hospital I Juanjuí - EsSalud, 2020”. Su **objetivo** general fue determinar la relación que existe entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral en los colaboradores del hospital I Juanjuí EsSalud, 2020. El **método de estudio** fue cuantitativo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 colaboradores tanto del área administrativa y asistencial. Para obtener la información se utilizaron dos instrumentos para medir tanto la variable independiente que es la comunicación asertiva como la variable dependiente que es el desempeño laboral, utilizando la escala Likert. Los **resultados** mostraron una relación positiva alta entre la comunicación asertiva y el desempeño laboral. La **conclusión** fue que: a mayor nivel de comunicación asertiva, los desempeños laborales de los colaboradores aumentarán en una relación directa. Respecto a las dimensiones del desempeño laboral con la comunicación asertiva, presentan una correlación moderada, excepto con la dimensión de calidad en la cual la correlación es baja (0,369**). (24)

3. Castillo (2020) desarrollo la tesis titulada: “La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht-EsSalud 2020”. Su **objetivo** general fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht de Trujillo - 2020. El **método de estudio** fue descriptivo correlacional de enfoque cuantitativo. La población fue igual a la muestra y estuvo conformada por 40 enfermeros del Hospital I Albrecht de la ciudad de Trujillo en marzo de 2020. Se aplicó un cuestionario para cada variable, estos instrumentos fueron validados por juicio de expertos en el dominio y se determinó la confiabilidad de la información obtenida. validado por el coeficiente alfa de Cronbach. En cuanto al procesamiento de datos, se realizó con el software IBM Statistics versión 25; Para el análisis de los datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial con la información obtenida, se decidió utilizar la correlación rho de Spearman para determinar el grado de

asociación de las variables. La **conclusión** fue que la motivación se relaciona significativamente con el desempeño laboral y que la dimensión condiciones de trabajo es la que más influye en el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del Hospital I Albrecht – EsSalud - 2020. (25)

4. Mantilla (2019) desarrollo la tesis titulada: “Competencias gerenciales y desarrollo institucional en el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”, Lima – 2019.”. Su **objetivo** general fue demostrar cómo influye las competencias gerenciales y el desarrollo institucional en el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital “José Casimiro Ulloa”. El **método de estudio** fue cuantitativo, método: hipotético deductivo, diseño no experimental con un sub diseño cuasi experimental, con una población de 140 personal de enfermería cuya muestra fue 103. El instrumento utilizado fue una encuesta que fue sometido a confiabilidad mediante Alpha de cronbach, dando como resultado 0,86 lo cual indica que es aceptable. La **conclusión** fue que existen evidencias estadísticas suficientes para afirmar que los resultados obtenidos de la contratación de la hipótesis general, se evidencia que las competencias gerenciales y el desarrollo institucional si influye en el compromiso laboral, siendo significativas para los niveles 1 (Baja; $p = 0,000 < 0,05$) y 2 (Media; $p = 0,000 < 0,05$) del personal de enfermería del hospital “José Casimiro Ulloa”. (26)
5. Coronel (2019) desarrollo el artículo titulado: “Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. Retos de transformación social”. Su **objetivo** general fue valorar acerca del desempeño laboral del personal de enfermería. Sobre esta base, se dedican tantos esfuerzos a elevar la calidad de la atención en los servicios de salud. De ahí que, es útil reconocer al desempeño profesional de enfermería como una de las vías para garantizar un efectivo proceso de cuidar. Al respecto, se asevera que para el ser humano siempre ha constituido una preocupación el apropiarse de los conocimientos y mejorar su entorno. Para ello toma como experiencia los logros obtenidos con anterioridad, por lo que el proceso de mejoramiento del desempeño hay que estudiarlo como sistema

y no de manera aislada. En este sentido, los resultados que arrojan las evaluaciones internacionales en la mayoría de los países latinoamericanos, señalan la necesidad de mejorar el desempeño profesional, orientando a fortalecer la formación de los profesionales en aras de convertirlos en verdaderos expertos en su propia práctica profesional. (27)

6. Lujan (2019) desarrollo la tesis titulada: “Habilidades gerenciales y satisfacción laboral en la dirección de salud del Hospital Militar, Jesús María, Lima”. Su **objetivo** general fue determinar la relación las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la dirección de salud del Hospital Militar Central Lima, 2019”. El **método de estudio** fue correlacional, no experimental, transversal. Participaron 91 profesionales de diversas áreas hospitalarias, los cuales respondieron dos cuestionarios de “habilidades gerenciales” y “satisfacción laboral”. Para la estadística inferencial se utilizó coeficiente de correlación de Spearman (nivel de significancia de 5%). La mayoría de sujetos fueron licenciados en enfermería (51,6%). Los **resultados** mostraron una correlación lineal simple positiva considerable entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral ($Rho:0,781$). Los **resultados** mostraron una correlación lineal simple positiva considerable entre las dimensiones comunicación ($Rho:0,701$), liderazgo ($Rho:0,754$), motivación ($Rho:0,709$) y satisfacción laboral. Se concluyó que cuando las habilidades gerenciales aumentan, la satisfacción laboral también lo hace. (28)
7. Benites (2019) desarrolló la tesis titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas”. Su **objetivo** general fue establecer la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas. El **método de estudio** fue cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional y de tipo aplicada, el diseño es no experimental, de corte transversal. La población fue de tipo censal conformada por 109 profesionales de la salud que laboran de forma asistencia. Para la recolección de datos se utilizaron los instrumentos de la variable competencias gerenciales y desempeño laboral; se realizó la

confiabilidad de Alpha de Cronbach para ambos instrumentos. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS. Los **resultados** mostraron un coeficiente de Rho de Spearman, con un resultado de $Rho=0.952$, interpretándose como relación directa y significativa entre las variables, con una $p=0.000$ que es menor de 0.05. La **conclusión** fue que existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral en el personal asistencial. (29)

8. Portuguez (2018) desarrollo la tesis titulada: “Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima- 2018”. Su **objetivo** general fue determinar el grado de autoevaluación e importancia de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos. El **método de estudio** fue hipotético deductivo, el tipo de investigación fue básica, descriptiva, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. La población estuvo formada por 40 profesionales de enfermería de dos hospitales públicos. La técnica empleada para recolectar información fue encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario realizado por Lazzarotto en Florianópolis Brasil en el año 2001. Los **resultados** mostraron que existe un nivel alto de escala excelente y de extrema importancia respecto a las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería de los dos hospitales públicos de Lima.(30)
9. Zuñiga (2018) desarrolló la tesis titulada: “Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la Microred Chongoyape – Lambayeque”. Su **objetivo** general fue determinar las Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la micro red Chongoyape – Lambayeque. El **método de estudio** fue de tipo cuantitativo, descriptivo, transversal y no experimental, con una población de 150 gestores, se utilizó como instrumento el test de Likert, sobre competencias gerenciales que consta de 43 indicadores. El procesamiento y análisis de los datos fue mediante la estadística descriptiva de frecuencia y porcentajes, se empleó un análisis logístico univariable como resultados. Para la confiabilidad del instrumento se aplicó la prueba alfa de Cronbach posteriormente para análisis estadístico de datos se usó SPSS versión 21. La **conclusión** fue que el nivel regular es el

que más predomina en las competencias gerenciales cognitiva con el 48.1% y de sus habilidades con el 45.4%; y el nivel alto es el que más predomina en la competencia gerencial de sus actitudes con el 48.1% en los establecimientos de salud. (31)

10. Noriega (2018) desarrolló la tesis titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén”. Su **objetivo** general fue determinar las Competencias gerenciales y desempeño laboral de los trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén. El **método de estudio** fue no experimental, el diseño de estudio es correlacional causal de corte transversal y los métodos de investigación aplicados fue el deductivo e inductivo. Se trabajó con una muestra de 50 servidores públicos del sector salud; se han empleado dos cuestionarios confiables y debidamente validados para la recolección de datos de las variables en estudio. Los **resultados** mostraron que los niveles de la variable competencias gerenciales el que predomina es el nivel regular en las dimensiones de planeación y gestión 54% (27 trabajadores), autoadministración 52% (26 trabajadores) y acción estratégica 44% (22 trabajadores). De los niveles de la variable desempeño laboral, el que prevalece es el nivel deficiente en las dimensiones de iniciativa 42% (21 trabajadores), orientación de resultados 50% (25 trabajadores), organización 44% (22 trabajadores) y laborar en equipo 41% (19 trabajadores). La **conclusión** fue que las competencias gerenciales influyen muy significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del centro de salud I-3 06 de octubre, porque el coeficiente de contingencia del estadístico de prueba Tau-b el nivel de significancia 0,015 menor al 5% de significancia estándar ($P < 0.05$). Las competencias gerenciales que influyen en desempeño laboral son: comunicación, trabajo en equipo, acción estratégica y autoadministración. El estudio es de vital importancia porque en base a las conclusiones obtenidas nos orienta a diseñar propuestas y planes de capacitación, así mejorar los sistemas de gestión pública del centro en estudio.(32)

11. Arana (2018) desarrolló la tesis titulada: “Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco. El **método de estudio** fue descriptivo correlacional, de corte transversal de abordaje cuantitativo, el universo muestral estuvo constituido por 50 enfermeras a quienes se les aplicó los instrumentos: Escala de comunicación asertiva desarrollada por Pradelli & Esqueda (1996) y la Escala de evaluación del desempeño laboral, elaborado por Soria (2016). Los **resultados** procesados son representados e interpretados en tablas de simple y doble entrada. Para el análisis estadístico se utilizó la prueba de independencia de criterios. La **conclusión** fue que el 58 por ciento de las enfermeras presentaron un nivel de comunicación asertiva alta, el 34 por ciento regular y un 8 por ciento un nivel bajo. En el desempeño laboral el 52 por ciento de enfermeras presenta un nivel alto, el 36 por ciento en el nivel regular y un 12 por ciento en el nivel bajo; existiendo una relación significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el desempeño laboral. ($p < 0.05$). (33)
12. Reyes (2018) desarrolló la tesis titulada: “Habilidades Gerenciales y Desempeño laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral de los trabajadores del Área de apoyo al Diagnóstico, trabajó con una población de 326 trabajadores, y la muestra estuvo conformada por 177 trabajadores. El **método de estudio** fue no experimental, descriptivo correlacional. Se trabajó con una base de datos obtenida mediante dos instrumentos. Los **resultados** mostraron que los niveles de habilidades gerenciales son buenos con un 63.3%, y para el desempeño laboral fueron adecuados con 68.4%. La **conclusión** fue que existe una relación directa y fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.777, con una significancia de 0.000. (9)

13. Vilchez (2017), desarrolló la tesis titulada: “Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de enfermería. El **método de estudio** fue descriptiva, correlacional y de diseño no experimental de corte transversal. Los **resultados** mostraron que del total de miembros, la mayor cantidad 92% (64 enfermeras) consideran que el nivel de habilidades gerenciales es alto; el 8% (06 enfermeras) considera que el nivel de habilidades gerenciales es medio y la menor cantidad 0% considera que el nivel de habilidades gerenciales es bajo. La **conclusión** fue que existe relación directa y significativa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional del Departamento de enfermería y dado el valor del coeficiente de correlación rho de Spearman = 0,907 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es alta.(34)
14. Guardia (2017) desarrolló la tesis titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras. El **método de estudio** fue de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental, de corte transversal. Los **resultados** mostraron que de los 62 encuestados establecieron que, el 48.4% perciben un nivel bajo y el 51.6% presentan nivel medio de Competencias gerenciales, además el 51.6% perciben un nivel inadecuado, el 37.1% presentan nivel regular y el 11.3% presentan un nivel adecuado de Desempeño laboral. La **conclusión** fue que la correlación a través del coeficiente de Rho de Spearman, se obtuvo $Rho=0,846$, interpretándose como alta relación entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), con el cual se rechaza la hipótesis nula por lo tanto los resultados señalan que existe relación significativa entre la variable competencias gerenciales y desempeño laboral.(12)
15. Cervantes (2017) desarrolló la tesis titulada: “Nivel de competencias en las enfermeras jefes identificadas por las enfermeras asistenciales de Centro Quirúrgico de los Hospitales de III Nivel de Trujillo – MINSA”. Su **objetivo**

general fue determinar el nivel de competencias de las enfermeras de los hospitales Belén. El **método de estudio** fue de tipo descriptivo, cuantitativo y transversal. Se trabajó con una población muestral de 20 enfermeras asistenciales de centro quirúrgico de ambos hospitales. Se recolectaron los datos en un cuestionario estructurado teniendo como referencia las etapas de la administración, mismas que dieron lugar a las competencias estudiadas. Los **resultados** mostraron que los enfermeros jefes de Centro Quirúrgico de los Hospitales de Nivel III de Trujillo – MINSA, ejercen competencias de nivel medio en las dimensiones Planeamiento, Integración y Control, mientras que en las dimensiones de Dirección y Organización el nivel es bajo, esto bajo la óptica de las enfermeras asistenciales. La **conclusión** fue que el nivel alcanzado en las enfermeras jefas es de nivel medio y aunque cumplen con algunos de los criterios de las normas de competencia, su desempeño dista de la excelencia. (35)

16. Padilla (2016) desarrolló la tesis titulada: “Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia del hospital II Essalud Huánuco”. Su **objetivo** general fue determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral de los Profesionales de Enfermería del Servicio de Emergencia del Hospital II EsSalud Huánuco-2016. El **método de estudio** fue de tipo descriptivo-observacional, transversal y prospectivo; el muestreo fue no probabilístico; se utilizó como instrumentos, el cuestionario de liderazgo para identificar el liderazgo predominante de los directivos, el democrático, autoritario, centrado en las tareas o centrado en las relaciones; asimismo se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, para evaluar a los profesionales de enfermería. Para la contrastación de la hipótesis se utilizó la prueba estadística Tau-B de Kendall para las variables ordinales y el Chi Cuadrado de Paerson, para las variables nominales, y hallar la relación entre los estilos de liderazgo y el desempeño laboral. Los **resultados** mostraron la relación significativa entre el liderazgo autoritario ($X^2=7,532$ y $p=0,023$), el liderazgo centrado en las tareas ($X^2 = 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño laboral. Además, se encontró relación significativa entre el liderazgo autoritario con el desempeño administrativo ($X^2=7,532$ y $p=0,023$) y el desempeño en docencia ($X^2= 7,532$ y $p=0,023$). Se comprobó también

una relación significativa entre el liderazgo centrado en las tareas con el desempeño administrativo ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$) y el desempeño en docencia ($X^2= 4,756$ y $p=0,029$). La **conclusión** fue que existe predominancia del liderazgo autoritario y el liderazgo centrado en las tareas. (36)

17. Niquén M, Zapata C. (2013) desarrollaron la tesis titulada: “Percepciones de Enfermeras Asistenciales sobre: Rol Gerencial de las Enfermeras Jefes de Servicio. Hospital Nacional – EsSalud de Chiclayo”. Su **objetivo** general fue identificar, describir y analizar las percepciones en el escenario de tres servicios críticos del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo – EsSalud: Emergencia, Unidad de Cuidados Intensivos y Cirugía de Tórax - Cardiovascular- Cardiología-Otorrinolaringología. El **método de estudio** fue exploratorio, los datos se recolectaron utilizando la entrevista semi-estructurada a profundidad, la muestra constituida por 10 enfermeras asistenciales, se determinó por saturación, el análisis fue de contenido, surgiendo tres categorías: a. El liderazgo habilidad para una gestión eficiente. El arte de gestionar recursos en el cotidiano del rol gestor y c. Percepción del rol gestor: La **conclusión** fue que las enfermeras asistenciales perciben en el rol gestor: alta preparación académica, sobrecarga laboral, falta de liderazgo, inadecuada gestión de recursos humanos y materiales, imperceptible práctica de habilidades sociales, e insatisfacción con el desempeño gestor.(37)
18. Santa María (2012) desarrollaron la tesis titulada: “Percepción sobre las habilidades gerenciales de la enfermera jefa de unidad y la satisfacción laboral de la enfermera asistencial- Hospital Daniel Alcides Carrión – Huancayo. Su **objetivo** general fue determinar la relación que existe entre la percepción sobre las habilidades gerenciales de la jefa de unidad de los servicios de hospitalización con el nivel de satisfacción laboral de la enfermera asistencial en el Hospital Daniel A. Carrión de Huancayo. El **método de estudio** fue descriptivo-correlacional y de corte transversal, con una población de 60 enfermeras. Los instrumentos que se utilizaron fueron el Cuestionario de Habilidades Gerenciales de Quezada y el Cuestionario de Satisfacción laboral del MINSA. Los **resultados** mostraron que el 51,7% de

las enfermeras percibieron que las habilidades gerenciales que aplican las enfermeras jefes de unidad son regulares. Se encontró que las habilidades interpersonales y de grupo como la de administración del tiempo son las de mayor aplicación. El 60% de las enfermeras manifestaron mediana satisfacción laboral y el 75% manifiestan satisfacción con el trabajo actual. La **conclusión** fue que no se encontró una relación estadísticamente significativa entre la aplicación de habilidades gerenciales y satisfacción laboral de las enfermeras. Sí existe relación significativa entre la aplicación de habilidades Interpersonales de grupo, motivacionales y valores y satisfacción laboral de las enfermeras. (38)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de Competencias gerenciales

Amat menciona que las competencias se entienden como saber actuar movilizandorecursos para resolver problemas reales de manera efectiva y ética con creatividad e innovación. Los recursos se refieren a saberes integrados (ser, saber y saber hacer), que se transforman en medios para ser utilizados por una persona competente, por lo que la competencia es una característica subyacente de una persona que está vinculada a un estándar de mayor eficiencia y / o desempeño en un trabajo.

Las competencias gerenciales son un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades interrelacionados, que permiten un desempeño satisfactorio de acuerdo con los estándares utilizados en el campo profesional, así como conocimientos en campos, oficios o disciplinas que permiten al profesional enfoque a la tarea. Su acción conduce al fortalecimiento de la gestión, producción y conservación de obras. Se enfatiza que las habilidades y la multifuncionalidad son complejas, por lo que es necesario analizar cómo se forman. Asimismo, Alles considera que las competencias consisten en motivaciones, rasgos psicofísicos, formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, habilidades manuales o cognitivas. Estas habilidades, conocimientos y destrezas de un gerente abarcan herramientas humanas cuantitativa y cualitativamente medibles para

cumplir con los requisitos del puesto. La capacidad productiva es la suma de conocimientos, habilidades y saber hacer en una combinación de desarrollo personal, formación de la persona y pensamiento complejo.(39)

2.2.1.1. Definición de Competencias gerenciales

Las competencias gerenciales son una mezcla de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que un gerente necesita para ser eficaz en sus tareas de gestión y en diversos contextos organizativos.(40)

Tanto el equipo directivo como los empleados de los distintos ámbitos constituyen el capital humano capaz de dar coherencia y sinergia al trabajo. Es importante diseñar estrategias que fomenten constante y continuamente el talento, el aprendizaje, la creatividad y la innovación en las organizaciones, fomentando la comunicación, el liderazgo y el trabajo en equipo para multiplicar el efecto generación. Ventajas competitivas gracias a los recursos humanos.(41)

Asi también las competencias gerenciales, constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que todo profesional debe poseer para ser eficaz en una amplia gama de puestos y en diferentes tipos de organizaciones.(32)

2.2.1.2. Dimensiones de las competencias gerenciales:

a) Competencias para la comunicación: Se refiere a la capacidad de un gerente para transmitir o intercambiar información de manera efectiva para que otros puedan entenderla. Dado que la gestión se trata de hacer el trabajo a través de personas, las habilidades de comunicación son esenciales para el desempeño exitoso de un gerente. La competencia para la comunicación va más allá del uso de un medio en particular, es decir, una buena comunicación implica tener una comunicación cara a cara, preparar un documento formal escrito, participar en una reunión global por teleconferencia, hablar frente a cientos de personas. o usando el correo electrónico para notificar a un equipo de

proyecto, cuyos miembros trabajan en diferentes áreas. De las seis habilidades directivas mencionadas, la que se refiere a la comunicación es fundamental. Porque si uno no puede expresarse o comprender a los demás a través de la comunicación escrita, oral y no verbal (es decir, expresiones faciales y posturas corporales), entonces otras habilidades ya no se pueden aplicar de manera efectiva para realizar tareas a través de otras personas.(32)

b) Competencia para la planeación y la gestión: Se trata de decidir qué tareas realizar, cómo se realizarán, asignar los recursos que permitan su desarrollo, y luego monitorear su avance para asegurar que se lleven a cabo. La habilidad de planificación y gestión es lo primero que les viene a la mente a muchas personas cuando piensan en administración. Las actividades incluidas en este concurso son:

- Recolección de información, análisis y solución de problemas.
- Planeación y organización de planes.
- Administración del tiempo.
- Elaboración de presupuestos y administración financiera.

Recopilar información y analizarla ayuda a resolver cualquier problema que pueda surgir. Planificar y organizar el proyecto significa que se trabaja con los empleados para aclarar los objetivos generales, analizar la asignación de recursos y acordar las fechas de entrega, en ese sentido, los gerentes deben administrar su tiempo para obtener resultados en las fechas planificadas.(32)

c) Competencia para trabajar en equipo: Esto significa que grupos de personas realizan tareas de trabajo coordinadas y juntas son responsables de los resultados. En cualquier organización que use equipos, los gerentes pueden ser más efectivos si diseñan bien los equipos, crean un entorno que los respalde y administran bien

la dinámica de los equipos. Cuando las personas piensan en el trabajo en equipo, generalmente marcan la diferencia entre los miembros del equipo y el líder del equipo. Sin embargo, Hellriegel, Jackson y Slocum no ven el trabajo en equipo de esa manera, sino más bien una competencia por el liderazgo en ciertas ocasiones. Los autores ven el trabajo en equipo de esta manera, porque casi todo el trabajo de los gerentes los involucra realizando todas estas actividades simultáneamente.(32)

- Diseño de equipos, es el primer paso de todo proyecto, y, por lo normal, es responsable un administrador o un líder de equipo. Por otro lado, en los equipos auto dirigidos, el equipo completo participa en su diseño. El diseño de un equipo comprende formular las metas que se deben alcanzar, definir las actividades que se desempeñaran así como identificar al personal necesario para efectuarlas. Los participantes se deben identificar con las metas del equipo y sentir su compromiso para alcanzarlas. Los participantes de un equipo bien diseñado comprenden la tarea y la forma en que se medirá el desempeño del equipo, no tienen duda alguna respecto a cuales tareas le corresponden a ellos y cuales caen en participantes de otros equipos.
- Creación de un ambiente de apoyo, Un equipo bien diseñado puede funcionar bien, pero para alcanzar su máximo potencial, debe estar en un entorno favorable. Todos los miembros del equipo deben tener las habilidades para crear un entorno de apoyo. En un entorno de este tipo, los participantes del equipo están facultados para actuar en función de su mejor opinión, sin tener que buscar la autorización previa del líder del equipo, el apoyo también implica obtener aportes de los participantes que tienen habilidades importantes exclusivas del equipo, así como reconocer, elogiar, premiando pequeños triunfos y grandes éxitos. Un gerente que tiene una buena competencia para el trabajo en equipo respeta a los demás y ellos, a su vez,

lo respetan o incluso lo estiman. Es común que los gerentes que no tienen esta habilidad sean vistos como groseros y antipáticos, lo que hace que los demás se sientan impotentes y resentidos. El gerente crea un ambiente de apoyo, especialmente si actúa como entrenador, asesor y mentor de los participantes del equipo, con el objetivo de mejorar su desempeño a corto plazo y prepararlos para desafíos futuros.

d) Competencia para la acción estratégica: Se trata de asegurar que cada participante del equipo comprenda la visión, misión y valores de la organización, así como de que las acciones de los empleados coincidan con ellos. Hoy en día, los empleados de todos los niveles y en todos los campos se enfrentan a la prueba del pensamiento estratégico para hacer mejor su trabajo.(32)

- Conocimiento de la industria, gerentes y empleados que conocen la industria son capaces de anticipar tendencias estratégicas y prepararse para las necesidades futuras de la organización y es menos probable que se encuentren en la necesidad de buscar otro empleo cuando la organización cambia de dirección.
- El conocimiento de la organización, la competencia para la acción estratégica también implica conocer la organización como un sistema de partes interdependientes. Esto incluye comprender las relaciones entre departamentos, funciones y divisiones y también cómo un cambio en uno afectaría a los demás.
- Acción estratégica, un gerente con una buena gestión estratégica será capaz de diagnosticar y evaluar diversos tipos de problemas y cuestiones administrativas que puedan surgir..

e) Competencia multicultural: Se trata de conocer, comprender y reaccionar ante los diversos factores políticos, culturales y económicos que ocurren en los diferentes países, no todas las

organizaciones tienen mercados globales para sus productos y servicios, no todas las organizaciones tienen actividades en otros países. Sin embargo, con el tiempo, para un gerente, es probable que su organización tenga el futuro de una división o departamento internacional. Por lo tanto, para prepararse para tal oportunidad, el gerente debe comenzar a desarrollar su competencia multicultural, que se traduce en: conocimiento y comprensión de diversas culturas, apertura y sensibilidad cultural.(32)

f) Competencia para la autoadministración: Se entiende que una persona asume la responsabilidad de su propio desarrollo y de su vida dentro y fuera del trabajo. Cuando las cosas van mal, la gente suele decir que la culpa es de otras personas o situaciones, los gerentes no se dejan engañar por esa situación. La competencia para la autogestión incluye: integridad y conducta ética, automotivación y flexibilidad, equilibrio entre la vida personal y laboral, la autoconciencia y el desarrollo.(32)

- Integridad y Conducta Ética, así como los clientes esperan que las empresas se comporten éticamente, las organizaciones esperan que sus empleados actúen con integridad y ética, cuando las empresas contratan nuevos trabajadores, que aún no tienen mucho trabajo o experiencia, Cualidades (integridad y ética conducta) son las más importantes de las buscadas por los empleadores.
- El impulso personal y la flexibilidad son importantes cuando una persona se propone lograr algo que nadie ha hecho o cuando se enfrenta a la adversidad y al fracaso.
- Equilibrio entre la vida personal y profesional, los futuros gerentes solo tendrán éxito si encuentran la manera de conciliar los desafíos de su vida personal y profesional.
- Autoconocimiento y desarrollo, un ambiente de trabajo dinámico requiere autoconocimiento y desarrollo. Se trata de

un aprendizaje relacionado con las tareas y el autoaprendizaje. Como resultado, el aprendizaje relacionado con las tareas mejorará directamente su desempeño en el trabajo y lo preparará para otros trabajos.

Los autores recomiendan tener en cuenta: si los gerentes no desarrollan sus habilidades, se descarrilarán. Esto significa que un director descarrilado es aquel que ha alcanzado un puesto de responsabilidad gerencial, pero que tiene pocas posibilidades de progresar en el futuro o de tener nuevas responsabilidades. Las causas más comunes de descarrilamiento son: Problemas con las relaciones interpersonales e incapacidad para liderar un equipo (mala comunicación y habilidades de trabajo en equipo). Incapacidad para aprender, desarrollarse y adaptarse (poca habilidad para la autoadministración). Problemas de desempeño (escasa capacidad de planificación y gestión). Tener una visión estrecha de las funciones (poca competencia por la acción estratégica y poca competencia multicultural). La capacidad de ejecución de los directores es el resultado de las habilidades que tienen, si los directores tienen las habilidades administrativas necesarias, se desempeñarán de manera óptima dentro de la organización que dirigen y serán exitosos y aquellos que no las tengan también tendrán una mala ejecución. como una relativa falta de éxito, dentro de ellos.(32)

2.2.1.3. Competencias gerenciales en profesionales de enfermería

En la actualidad, cuando se está gestando un clima de cambios relevantes en todos los ámbitos de la manifestación humana, progreso ilimitado, globalización de la economía, competencia agresiva; Los paradigmas administrativos deben orientar el trabajo de las organizaciones, provocar una revolución, crear y construir nuevos paradigmas de gestión para validar las transformaciones esenciales. Es fundamental que el desarrollo de la enfermera tenga en cuenta los conocimientos y habilidades en áreas específicas de desempeño para que la formación conduzca al ejercicio adecuado de nuevas oportunidades de avance profesional, tanto personal como profesional; Por lo tanto, es importante reconocer si el desarrollo de la

enfermera les permite aprovechar al máximo las nuevas oportunidades de liderazgo. Porque el hospital ofrece oportunidades internas de avance; La experiencia es deseable, pero no el único factor determinante en la selección de la más idónea para el puesto directivo, ya que es necesario determinar si las instituciones de formación en enfermería ofrecen como parte de sus planes de estudios competencias que mejoren los perfiles deseables, sin primero acceder a los detallados la comprensión del plan de estudios debe, d. H. Que la formación profesional se realice en un marco educativo acorde a normativas institucionales que regulen las actividades consideradas relevantes y reconozcan la preparación ofrecida. (42), que también promueve una conciencia de clase político-social. Lo anterior nos muestra los inevitables cambios que imponen las transformaciones; Por tanto, el profesional de enfermería debe construir nuevos paradigmas de gestión, adquiriendo conocimientos y habilidades en diversos campos de actuación, tanto conocimientos, responsabilidades, experiencias, habilidades y requerimientos profesionales y personales necesarios para el ejercicio del cargo, visualizando los resultados que tienen un impacto positivo o negativo. (43)

2.2.1.4. Competencias gerenciales durante la gestión en enfermería

Las competencias gerenciales en enfermería permiten reducir las desigualdades, la atención limitada a los servicios y tener una atención positiva y de calidad. La formación gerencial del enfermero es fundamental para la dinámica de su fuerza laboral, también para asegurar la calidad y pertinencia de la atención y el desarrollo de la gestión hospitalaria. En la actualidad, es cada vez más urgente que el profesional de enfermería que ejerce funciones de dirección cuente con competencias que, como profesional, le permitan un rol con garantías de éxito profesional en los establecimientos de salud en los que trabaja. Hablar de competencia implica habilidades y conocimientos intelectuales y físicos, habilidades y actitudes para

realizar tareas con el fin de desempeñarse adecuadamente para lograr los resultados deseados. (13)

La gestión hospitalaria está estrechamente vinculada al proceso de selección y contratación de su personal, en el que se debe tener en cuenta la formación académica y profesional del enfermero para un adecuado ejercicio de la profesión. Entre las múltiples funciones que se cumplen, predomina la de gestionar y administrar la gestión óptima de los recursos materiales hospitalarios, pero incluye la de gestión de recursos humanos. Algunos de ellos se pueden mencionar tal cual, siendo líder y planificador, tomando decisiones, desarrollando y aplicando metodologías de atención, con el fin de obtener un servicio eficiente, honesto y continuo, donde demuestren capacidad para ejercer la gestión, ser un buen administrador y gerente de salud de enfermería. (13)

Se indica que un profesional de enfermería es capaz de diseñar sus competencias de gestión teniendo en cuenta los recursos a su disposición para lograr un buen desempeño. Las tareas clave de este diseño son la planificación, programación, gestión del servicio, coordinación, trabajo en equipo, negociación, administración de suministros, supervisión, selección y formación de recursos humanos. Necesitan conocer el sistema de salud, sus leyes, objetivos de salud y economía de la salud; salud pública, manejo de conflictos, toma de decisiones y priorización de problemas. Además, deben tener cualidades esenciales en una enfermera como compromiso, resiliencia, responsabilidad proactiva, asertividad, empatía, perseverancia y liderazgo. Los gerentes deben tener los conocimientos, la experiencia, las habilidades, las habilidades, los valores, las actitudes y las habilidades que los conviertan en un recurso estratégico para el hospital en el que trabajan. Las capacidades de una enfermera registrada incluyen el conocimiento, las habilidades, el juicio y los atributos personales específicos que son necesarios para que una enfermera practicante ejerza de manera segura y ética en un rol y contexto determinados. (13)

2.2.2. *Teoría del Desempeño laboral*

Vroom, Porter y Lawler establecieron un modelo más completo para estudiar el desempeño laboral profesional, que aplicaron principalmente en las instituciones.

Así tenemos que este modelo de teoría sostiene:

- El esfuerzo invertido para realizar un trabajo resulta del atractivo de la recompensa y la forma en que la persona percibe la relación entre el esfuerzo y la recompensa y así establece los niveles de desempeño profesional de las personas que laboran en una institución.
- La relación entre desempeño y recompensas. La gente espera que aquellos que hacen los mejores trabajos sean los que obtengan los mejores salarios y obtengan más y más promociones.

Lawler concluyó que su teoría tiene tres fundamentos sólidos:

- Las personas quieren ganar dinero no solo porque les permite satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque les da las condiciones para satisfacer sus necesidades profesionales, sociales, de autoestima y de autorrealización. El dinero es un medio, no un fin.
- Cuando las personas se dan cuenta y creen que su logro es posible y necesario para ganar más dinero, ciertamente harán todo lo posible.
- Cuando la gente cree que existe una relación directa o indirecta entre un salario más alto y el desempeño, el dinero puede ser un excelente motivador.

Se deduce que las teorías presentadas, ven al empleador como el ser que busca el reconocimiento dentro de la organización, institución o empresa y la satisfacción de sus necesidades, al ver establecidos estos dos objetivos, su motivación se convertirá en el impulsor para asumir responsabilidades y encaminar su conducta laboral, logrando las metas que le permitirán a la organización alcanzar su razón de ser. Las motivaciones observadas conjuntamente con el desempeño profesional se dan cuando los objetivos de la organización y

los objetivos individuales están alineados y se satisfacen mutuamente.

Existen factores de desempeño laboral, que son los siguientes: Los empleados deben percibir que las recompensas o los resultados son proporcionales a los insumos invertidos. José Rodríguez afirma que en el sistema de recompensas establecido en el desempeño profesional, se deben ponderar para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto. Se dice que la motivación más poderosa que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento inmediato y personalizado.

Los empleados tienen diferentes necesidades, lo cual sirve de reforzador con uno, puede ser innecesario con otro, hace que las personas se den cuenta que se valoran sus aportes, mencionamos algunas de las recompensas que se utilizan: salario, reconocimiento, ascensos, autonomía, fijación de metas y toma de decisiones.

También se debe tener en cuenta la formación profesional: La necesidad de formación surge de cambios rápidos en el entorno, mejorando la calidad del desempeño profesional, se mejoran los servicios que brindan estos profesionales, la productividad para que la institución siga siendo competitiva.

La capacidad de desempeño profesional es un proceso educativo de corta duración, aplicado de manera sistemática y organizada, a través del cual las personas adquieren conocimientos, actitudes y habilidades, en base a objetivos definidos. Se trata de la transmisión de conocimientos específicos relacionados con el trabajo, las actitudes hacia aspectos de la organización, la tarea y el entorno, y el desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o simple, implica necesariamente los tres aspectos. Afecta al individuo de diferentes formas:

- a) Aumenta tu nivel de vida, porque puedes mejorar tus ingresos, por lo que tienes la posibilidad de conseguir una mejor oportunidad laboral y aspirar a un mejor salario.
- b) También aumenta tu productividad: se logra cuando el beneficio es para ambos. Cuando los trabajadores están mejor informados sobre

sus tareas y responsabilidades y tienen los conocimientos y habilidades profesionales necesarios, es menos probable que cometan errores en el trabajo. La obsolescencia es también una de las razones por las que las instituciones están deseosas de mantener capacitado a sus recursos humanos, ya que busca actualizar sus conocimientos con nuevas técnicas y métodos de trabajo que garanticen la eficiencia.

La formación a todos los niveles es una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales formas de bienestar del personal y de la organización.

Proporcionar las materias primas físicas, ambientales, las instalaciones y el entorno general de una organización influye en gran medida en la actitud y la energía de los empleados. La mayoría de los trabajadores pasan alrededor de un tercio de su vida en el trabajo. El lugar de trabajo debe ser un lugar cómodo y acogedor donde las personas quieran pasar el tiempo en lugar de simplemente alejarse de todo.

Lawler y Porter establecen que el conocimiento del ser humano es necesario para poder llevar a cabo una óptima gestión de los recursos humanos, además deben gestionar eficazmente los programas sobre desempeño profesional, lo que plantea, como base teórica, que el ser humano es más competitivo y puede ajustarse a los objetivos y metas de la institución, con el fin de crear y mantener un ambiente de trabajo positivo dentro del centro de trabajo. Para los sistemas de evaluación del desempeño profesional existen diferentes enfoques, los autores sugieren que coinciden para medir el esfuerzo del profesional en sus campos de acuerdo al cumplimiento de las tareas asignadas de acuerdo a su perfil profesional, habiendo cumplido con sus obligaciones, identificar fortalezas profesionales y debilidades. (44)

2.2.2.1. Definición de Desempeño laboral

Son las acciones o comportamientos observados en los trabajadores que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización.

De ahí que se afirme que un buen desempeño en el trabajo es la fortaleza más importante de una organización.(45)

El desempeño laboral es el valor que se cree que ayuda a organizar los diversos episodios de comportamiento que una persona experimenta durante un período de tiempo. Estos comportamientos, de uno mismo o de varias personas en diferentes momentos al mismo tiempo, contribuirán a la efectividad organizacional. (32)

La importancia de la valoración del desempeño laboral radica en que permite a la administración de la organización determinar qué tan efectivo y eficiente es el trabajo de los trabajadores en el logro de las metas y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, existen problemas que requieren acciones de mejora, también es importante porque proporciona la información necesaria para la toma de decisiones en recursos humanos, tales como ascensos, traslados y cesantías. Identificar las necesidades de formación y desarrollo. (46)

2.2.2.2. Factores que influyen en el desempeño laboral.

- Satisfacción laboral. Los trabajadores son capaces de tener una serie de sensaciones o sentimientos en su lugar de trabajo que pueden ser útiles o no para su desempeño en el trabajo, de hecho se evidencian en ciertos tipos de comportamiento por parte del trabajador. La satisfacción laboral está relacionada con el tipo de trabajo realizado y el ambiente de trabajo, compuesto por el equipo de trabajo, supervisión u organización, entre otros. La satisfacción laboral en el sector salud se basa en que este tipo de servicios están relacionados con el nivel de calidad brindado y la satisfacción del trabajador, así como con la relación que tienen con la motivación en el trabajo. Para los autores, medir la satisfacción laboral implica saber, identificar o determinar las brechas, los obstáculos que se presentan y que no han sido identificados o aprovechar la información para elaborar planes de mejora.(25)

- Rendimiento profesional. Para Salas et al. (2014) el desempeño profesional posibilita que los subsistemas de gestión de recursos humanos generen sinergia y faciliten el logro de resultados globales, manteniendo los elementos, características y dinámicas de cada área en particular como selección, selección, capacitación, evaluación, promoción, distinción y certificación. El desempeño profesional no debe atribuirse al trabajo sino al trabajador que agrega componentes personales y sociales, adquiridos en experiencias anteriores.(25)
- Trabajo en equipo. Está vinculado al desarrollo del trabajo, facilita el intercambio de actividades, así como la cooperación para la consecución de objetivos. Cada trabajador realiza su trabajo de forma independiente, pero con el mismo fin, en base a una estructura que permite la formulación de un trabajo común o la unión del mismo. Aseguraron que en el ámbito de la salud este concepto se basa en la comunicación, la acción conjunta y el desarrollo de habilidades como la empatía, adaptadas a la realidad de la salud, reforzadas por la práctica y el conocimiento de otros miembros del equipo, lo que se traduce en conocimiento colectivo. Quintero (2008) indicó que la acción dirigida entre el trabajador y el usuario les ayuda a esforzarse y perfeccionar su servicio. En conclusión, la atención directa al público mejoraría el trabajo del trabajador. Según Jaramillo (2012) el equipo de trabajo es controlado y guiado por un supervisor, la designación de los equipos se hace de acuerdo con las habilidades y destrezas de cada trabajador para que les sea más fácil interactuar y desplegar sus destrezas para la consecución de sus Metas. A medida que el equipo evoluciona, se realizan cambios que fortalecen al equipo y consolidan su unidad, se identifican nuevos líderes y se refuerzan valores como la igualdad entre otros. (25)
- Formación de trabajadores. Para Cadena, Olvera, Pérez y Balseiro (2012) aseguraron que debido a la globalización y la integración de las políticas económicas, la formación de los trabajadores es de vital importancia para dotar a las organizaciones de trabajadores

capacitados y que se adapten a los constantes cambios del mercado. En México, todas las organizaciones en cualquier campo están obligadas a brindar una formación adecuada a sus trabajadores. La formación de un trabajador se puede definir como un proceso dinámico y continuo que permite obtener, fortalecer, actualizar o generar nuevos conocimientos o habilidades para desempeñar de manera óptima las funciones y solucionar los problemas que se presenten en el ámbito laboral. La formación de los trabajadores del sector salud debe ser constante para que el profesional sepa actuar frente a la innovación tecnológica y aprovecharla en beneficio de los objetivos de la organización. El objetivo es que el trabajador mejore sus habilidades y conocimientos en áreas específicas y que su actitud sea proactiva hacia la mejora continua. Para Segovia (2012), la formación busca que los trabajadores estén preparados para el desempeño de sus funciones actuales y las que podrían desempeñar en el futuro, por lo que también busca asegurar que esta pueda satisfacer las demandas del mundo actual, debe realizarse de manera sistemática, previa planificación y constante, con el objetivo de integrar los procesos productivos y los recursos humanos con el fin de lograr el éxito de la organización. La formación busca que el trabajador se perfeccione en el aspecto técnico y que su trabajo sea de calidad. (25)

- Competencias profesionales. Salas y col. (2014) indicó que las competencias profesionales son de vital importancia para que el desempeño de los trabajadores sea satisfactorio y que esto incide positivamente en los objetivos de la organización. Estas competencias se basan en el puesto de trabajo o en un concepto acorde al sector del trabajo, de forma que permita la participación de los trabajadores. (25)
- Habilidades técnicas. Pereda, Santa Cruz y López (2014) indicaron que las habilidades técnicas son los conocimientos y habilidades en un área particular o especialización que tiene el trabajador para realizar su trabajo. (25)

2.2.2.3. Desempeño laboral en profesionales de enfermería

El desempeño profesional es saber actuar. Esto requiere reflexión y deliberación ante un cambio de visión del profesional capaz de orientar su comportamiento apropiándose, como las normas y valores sociales más relevantes, como condiciones esenciales para un proceso integral de desarrollo de la personalidad.

En este sentido, es necesario fortalecer la formación de profesionales que conduzcan a nuevas formas de vivir en sociedad, de hacer política, nuevas formas de producción y de mercado, nuevas formas de comunicación y relaciones.

De ahí la preocupación por la calidad educativa y la equidad en el servicio que ofrecen los profesionales, son dos tendencias que se han convertido en la razón de ser del propio sistema, una cualidad entendida en sentido amplio, no referida únicamente a los resultados del aprendizaje.

En relación a lo anterior, la formación de profesionales competentes comprometidos con el desarrollo social es actualmente una misión esencial de la educación superior contemporánea (UNESCO, 1998). En este sentido, la sociedad demanda cada día más la formación de profesionales que sean capaces no solo de resolver eficazmente los problemas del ejercicio profesional, sino también de lograr un desempeño profesional ético y responsable. Así, la responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y vinculado a la competencia del profesional constituyen el centro de atención en el proceso formativo. Tiene lugar hoy en las universidades lo que se expresa en la necesidad de pasar de la formación tecnocrática a la formación humanista. (27)

Los trabajadores de la salud son la columna vertebral del sistema de salud, pero enfrentan bajos salarios, ejecutivos que ni promueven ni brindan apoyo, reconocimiento social y desarrollo profesional. La mayoría de los países sufren de una distribución equitativa de la fuerza

laboral de salud, caracterizada por una mayor concentración urbana y déficits en las áreas rurales y la migración de países pobres a países ricos debido a la mejora de los salarios.(23)

Es probable que el desempeño de los trabajadores de la salud se mejore a través de una supervisión objetiva e imparcial, esto significa salarios aceptables y puntuales que impactan en la productividad y la calidad de la atención, los estímulos económicos, mejoran las habilidades, las infraestructuras de salud y las condiciones de trabajo que reducen los riesgos laborales. Se pueden lograr mejoras considerables en la disponibilidad, habilidades, capacidad de respuesta y productividad de este grupo rápidamente mediante la aplicación de una variedad de herramientas prácticas y económicas. (23)

La enfermería es una carrera cuya función principal es el cuidado de la salud y reúne acciones transpersonales e intersubjetivas para mantener la salud y ayudar a las personas a comprender la enfermedad, el dolor y ayudarles a ganar control sobre sí mismos, el autoconocimiento. (47)

La enfermera forma parte del equipo multidisciplinario de salud y tiene un rol protagónico en la promoción de la salud y prevención de enfermedades en la población. Las responsabilidades de la enfermera son cuatro: enfermería, administración, educación e investigación. (46) La función asistencial del profesional de enfermería se basa en brindar cuidados de enfermería con un enfoque holístico y personalizado, a través de teorías y métodos de la profesión que ayuden a mejorar los problemas de salud del ser humano para lograr el autocuidado y adaptación del hombre dentro de la salud. -proceso de enfermedad que afecta el bienestar y la calidad de vida a través de la gestión de la atención (47)

La Organización Mundial de la Salud (OMS), el Consejo Internacional de Enfermeras (CIE) y la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), recuerdan que el profesional de enfermería debe dominar una serie de conocimientos para el cumplimiento de la misión que se le exige salud prestaciones de servicio (48). El desempeño laboral es el comportamiento o la conducta de un trabajador para realizar de manera competente sus funciones laborales inherentes (23). Durante años se ha argumentado que el bajo desempeño se atribuye a la falta de conocimientos teóricos y prácticos, sin embargo, hoy se argumenta que el desempeño del profesional de la salud depende de diversos aspectos como las características de la población atendida., La salud de los trabajadores sistemas, el sistema de salud y el medio ambiente que determinan las condiciones en las que trabajan los trabajadores de salud. (23)

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

2.3.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.
- Existe relación significativa entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.
- Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.
- Existe relación significativa entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

- Existe relación significativa entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.
- Existe relación significativa entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

2.4. Definición de términos

- a) Competencia: Las competencias son las características individuales (motivación, valores, rasgos de carácter, etc.) que permiten que una persona determinada se desempeñe de la mejor manera posible. (49)
- b) Gerencia: Persona o grupo de personas encargadas de dirigir, gestionar o administrar una empresa, empresa u otra entidad. (50)
- c) Competencias gerenciales: Son una combinación de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que un gerente necesita para ser eficaz en una amplia gama de tareas de gestión y en diversos contextos organizativos. (40)
- d) Desempeño: Es el acto y consecuencia de realizar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea, la idea de desempeño se suele utilizar con respecto al desempeño de una persona en su entorno laboral o académico. Se trata del nivel que logras alcanzar según tu habilidad y tu esfuerzo. (50)
- e) Desempeño laboral: Es el comportamiento o conducta real del trabajador o educando para desarrollar competentemente sus deberes u obligaciones inherentes a un puesto de trabajo. (50)

2.5. Identificación de variables

V1: Competencias gerenciales

V2: Desempeño laboral

2.6. Operacionalización de variables

V1: Competencias gerenciales

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Categorización de la variable
Competencias gerenciales	Son una combinación de los conocimientos, destrezas, comportamientos y actitudes que necesita un gerente para ser eficaz en una amplia gama de labores gerenciales y en diversos entornos organizacionales	La variable Competencias gerenciales será medida a través de una encuesta teniendo en cuenta sus dimensiones, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados mediante los índices del cuestionario y finalmente será	Comunicación	Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea (comunicación informal)	Habla con otras personas y es capaz de conseguir que se sientan cómodos	Ordinal: < 18 : Muy deficiente 19 – 36 : Deficiente 37 – 54 : Regular 55 – 72 : Bueno 73 – 90 : Muy bueno
				Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea	Informa a las personas de los hechos importantes	
				Nivel de experiencia al interactuar con las personas por vía de comunicación establecidas	Se comunica con efectividad por vía de los medios electrónicos	
				Nivel de experiencia en el modo de desenvolverse (Negociación)	Se siente cómodo utilizando el poder asociado a los roles de líder.	

		medido en niveles.		intercambiando ideas para llegar a un acuerdo		
				Nivel de experiencia en el modo de desenvolverse (Negociación) intercambiando ideas para llegar a un acuerdo.	Aplica la negociación en la solución de conflictos institucionales	
			Planeación Y Gestión	Nivel de planificación y organización de actividades, programas y de las personas para el logro de objetivos.	Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas	
				Nivel de hábitos de planificar el tiempo (cumplimiento de actividades de acuerdo a las fechas establecidas y trabajo bajo presión).	Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes.	
				Nivel de habito que tienen los gerentes de recolectar información, análisis y solución de problemas.	Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca	

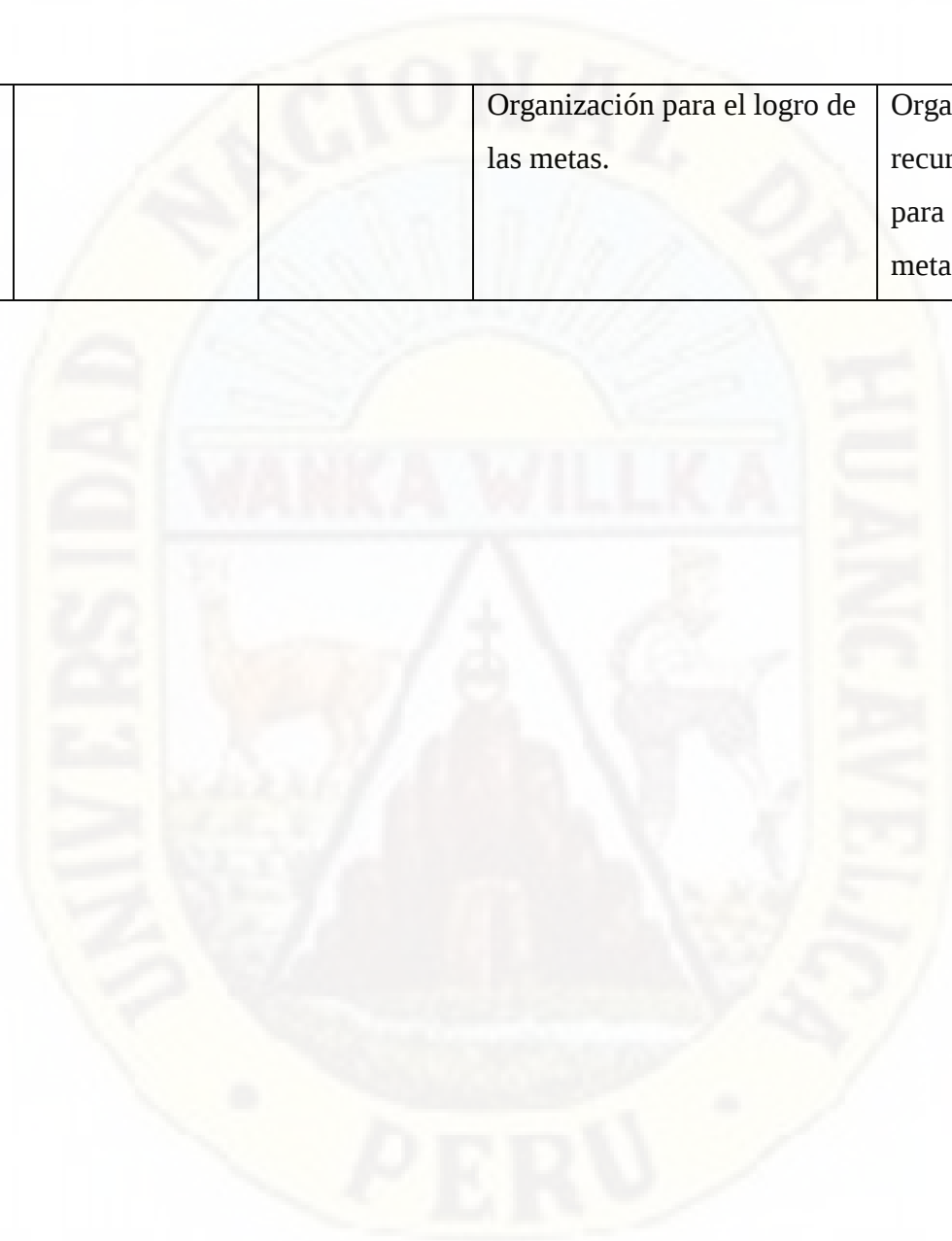
					para resolver problemas	
				Nivel de experiencia de los gerentes de elaborar, registrar y emplear presupuestos, balances generales y otros para la toma de decisiones.	Toma decisiones a tiempo.	
				Nivel de planificación y organización de actividades, programas y de las personas para el logro de objetivos	Formulan planes estratégicos con apoyo de los demás porque considera importante el aporte que pueden hacer	
			Trabajo En Equipo	Nivel de concientización por parte de los gerentes de las fortalezas, limitaciones y conflictos de los integrantes, para la cooperación del equipo	Conocen la misión y visión	

				Nivel de concientización por parte de los gerentes de las fortalezas, limitaciones y conflictos de los integrantes, para la cooperación del equipo	Conoce las debilidades de sus compañeros y ayuda a vencerlas.	
				Nivel de formulación de metas claras y monitoreo del desempeño en equipo.	Cumplen metas institucionales gracias al trabajo en equipo.	
				Nivel de concientización por parte de los gerentes de las fortalezas, limitaciones y conflictos de los integrantes, para la cooperación del equipo	Facilita el comportamiento de cooperación con sus compañeros.	
				Nivel de fomentación de un entorno de reconocimiento y recompensa para los integrantes del equipo por parte de los gerentes.	Se reconoce, elogia y recompensa a los miembros de equipo por sus logros y aportaciones	

			Acción Estratégica y organización	Nivel de conocimiento de la gestión pública	Comprende las preocupaciones de la alta gerencia	
				Nivel de conocimiento de la gestión pública	Conoce las fortalezas	
				Nivel de conocimiento de la gestión pública	Comprende la estructura de la organización y como se desempeña el trabajo en la realidad	
				Nivel de asignación de prioridades, implementación de estrategias congruentes con la misión, visión y objetivos institucionales.	Considera las implicancias que las decisiones tendrán para la organización a largo plazo.	
				Nivel de asignación de prioridades, implementación de estrategias congruentes con la misión, visión y objetivos institucionales.	Asigna prioridades congruentes con la misión y metas estratégicas	

				Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	
			Multiculturalidad	Demuestra disposición para trabajar en equipo.	Demuestra disposición para trabajar en equipo	
				Aporta ideas al trabajo en equipo	Aporta con ideas al trabajo en equipo	
				Muestra respeto a las ideas de los compañeros del equipo.	Respeto las ideas de los compañeros del equipo.	
			Auto administración	Planificación de actividades.	Planifica sus actividades	
				Usa indicadores.	Hace uso de indicadores	
				Cumplimiento de metas.	Se preocupa por alcanzar las metas	
				Distribución de actividades	Distribuye actividades de manera organizada	

				Organización para el logro de las metas.	Organiza los recursos humanos para el logro de las metas	
--	--	--	--	--	--	--



V2: Desempeño laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Desempeño laboral	El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la	La variable desempeño laboral será medida a través de una encuesta teniendo en cuenta sus dimensiones, cada uno con sus respectivos indicadores, los cuales serán cuantificados mediante los índices, a través del cuestionario	Condiciones personales	Tiene formación básica	Tiene formación básica	Ordinal: < 21 : Muy deficiente 22 – 42 : Deficiente 43 – 63 : Regular 64 – 84 : Bueno 85 – 105 : Muy bueno
				Tiene formación profesional	Tiene formación profesional	
				Se prepara constantemente	Está en constante preparación	
				Realiza Investigación constantemente	Investiga constantemente	
				Tiene personalidad es estable	Su personalidad es estable	
			Calidad personal	No comete errores en su trabajo	No comete errores en su trabajo	
				Usa racionalmente los recursos.	Hace uso racional de los recursos.	
				Requiere de supervisión frecuente	Requiere de supervisión frecuente	

	eficiencia organizacional.	y finalmente será medido.		Es profesional en el trabajo.	Se muestra profesional en el trabajo.	
				Es respetuoso y amable en el trato	Se muestra respetuoso y amable en el trato	
			Relaciones interpersonal es	Es cortes con los usuarios	Se muestra cortes con los usuarios	
				Es cortes con sus compañeros	Se muestra cortes con sus compañeros	
				Da una adecuada orientación a los usuarios externos.	Brinda una adecuada orientación a los usuarios externos.	
				Evita los conflictos dentro del equipo	Evita los conflictos dentro del equipo	
				Da estabilidad emocional en el trato con los demás.	Demuestra estabilidad emocional en el trato con los demás.	
			Iniciativa	Otorga nuevas ideas para mejorar los procesos	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	

				Es asequible al cambio	Se muestra asequible al cambio	
				Se anticipa a las dificultades.	Se anticipa a las dificultades.	
				Demuestra capacidad para identificar los problemas.	Demuestra capacidad para identificar los problemas.	
				Tiene gran capacidad para identificar los problemas.	Tiene gran capacidad para identificar los problemas.	

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio fue correlacional, debido a que la investigación busca mostrar o examinar la relación entre variables. (51)

3.2. Nivel de investigación

El nivel de investigación fue correlacional debido a que este tipo de estudios tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. (52)

3.3. Método de investigación

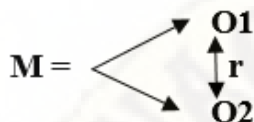
Los métodos de investigación utilizados fueron: Método deductivo Este método de razonamiento consiste en sacar conclusiones generales para obtener explicaciones específicas. El método comienza con el análisis de postulados, teoremas, leyes, principios, etc., de aplicación universal y validez probada, con el fin de aplicarlos a soluciones o hechos particulares. (51)

Método inductivo Este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación es de carácter general. El método comienza con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (51)

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue transversal correlacional, estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. (52)

El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Dónde:

M = Número de enfermeras

O1= Observación de competencias gerenciales

O2= Observación de desempeño laboral

r = Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población (N)

La población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo (51). La presente investigación tuvo una población compuesta por 80 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale que laboran en el área de hospitalización adultos no COVID.

3.5.2. Muestra (n)

La muestra fue de tipo censal, es decir se consideró a toda la población. (53)

3.5.3. Muestreo

El muestreo fue no probabilístico debido a que el procedimiento de selección estuvo orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (52)

Criterio de inclusión:

- Profesionales de enfermería que desempeñan sus labores en el área de hospitalización adultos no COVID.

Criterio de exclusión:

- Profesionales de enfermería que actualmente se encuentran con licencia por enfermedad, maternidad, personal de riesgo y/o cuarentena.
- Profesionales de enfermería que desempeñan labores administrativas.
- Profesionales de enfermería que no desea participar en el estudio.

3.6. Técnica e instrumento de recolección de datos

Variable	Técnica	Instrumento
Competencias gerenciales	Encuesta	Cuestionario de Competencias gerenciales
Desempeño laboral	Encuesta	Cuestionario de Desempeño laboral

Se utilizó a la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento al cuestionario para cada variable. (52)

El cuestionario referido a la variable sobre competencias gerenciales, constó de 6 dimensiones: comunicación, planeación y gestión, trabajo en equipo, acción estratégica, multiculturalidad y autoadministración, con 3 ítems cada una; haciendo un total de 18 ítems, desarrollado por Freitas B. (2016) y adaptado por Delgado Noriega, Ronald Estif en su investigación titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018”

El cuestionario referido a la variable sobre desempeño laboral contó de 7 dimensiones: condiciones personales, iniciativa, laborar en equipo, organización, orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, con 3 ítems cada una; haciendo un total de 21 ítems, desarrollado por Freitas B. (2016) y adaptado Delgado Noriega, Ronald Estif en su investigación titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018”

Validez y confiabilidad.

Validez, los instrumentos que se utilizaron fueron tomados de la investigación realizada por Freitas B. (2016) y adaptado Delgado Noriega, Ronald Estif en su investigación titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018”

Confiabilidad, un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). (52) El valor del coeficiente del Alfa de Cronbach fue de 0.837, según menciona Delgado Noriega, Ronald Estif en su investigación titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de trabajadores del centro de salud I – 3 06 de octubre, Belén – 2018”

Del mismo modo se realizó una prueba piloto con la participación de 10 profesionales de enfermería para determinar la confiabilidad con el Coeficiente de Alfa de Cronbach, los resultados fueron: coeficiente del Alfa de Cronbach para la variable competencias gerenciales: 0.974 y para la variable desempeño laboral: 0.976.

Actividades de recolección de datos:

- a) Gestión con el Jefe de servicio para la ejecución de la investigación.
- b) Aplicación del consentimiento informado e instrumento de recolección de datos a través de medios virtuales (Whatsapp, gmail).
- c) Tabulación y codificación de los datos.
- d) Análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de resultados obtenidos, para posteriormente llegar a las conclusiones y recomendaciones.

3.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Se realizó la tabulación y codificación de los datos a través del software estadístico SPSS versión 22 y Microsoft office Excel, una vez obtenidos las tablas y gráficos se procedió al análisis, síntesis, descripción, interpretación y discusión de los resultados para luego llegar a las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.8. Descripción de la prueba de hipótesis

Se utilizó el estadístico inferencial rho de Spearman para probar la hipótesis, que es una medida de la correlación (asociación o interdependencia) entre dos variables

aleatorias (tanto continuas como discretas). Para calcular rho, los datos se ordenan y reemplazan por su orden respectivo; Este se aplicó a un nivel de confianza del 95%, que es el grado de certeza (o probabilidad), expresado como un porcentaje con el que queremos estimar un parámetro a través de una estadística de muestra y un nivel de significancia del 5%, que es un umbral que determina si el resultado de un estudio puede considerarse estadísticamente significativo después de realizar las pruebas estadísticas planificadas. (51)



CAPITULO IV

PRESENTACION DE RESULTADOS

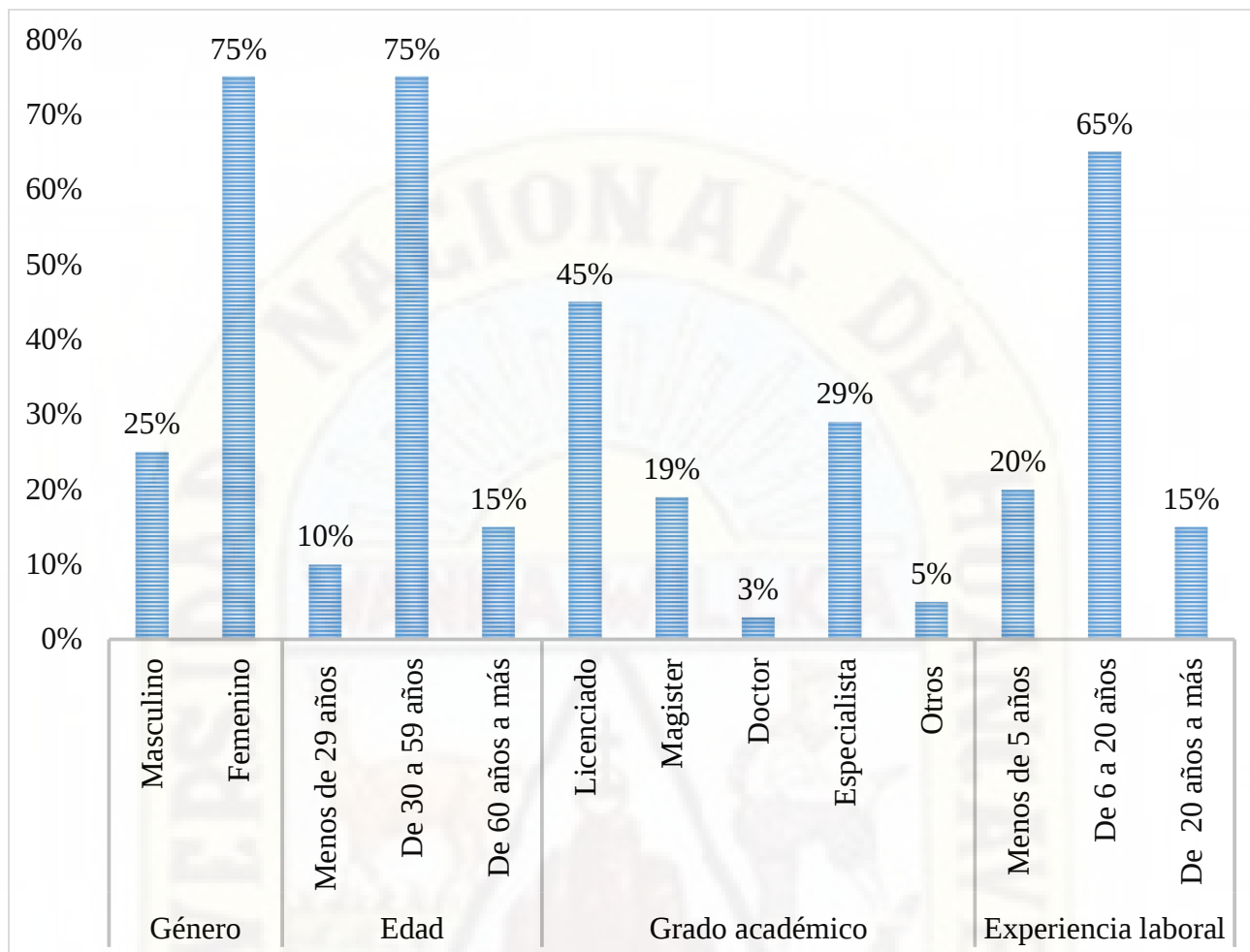
4.1. Presentación e interpretación de datos

**Tabla N° 01. Descripción del perfil de los profesionales de enfermería del Hospital
Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo.**

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	20	25%
	Femenino	60	75%
Edad	Menos de 29 años	8	10%
	De 30 a 59 años	60	75%
	De 60 años a más	12	15%
Grado académico	Licenciado	36	45%
	Magister	15	19%
	Doctor	2	3%
	Especialista	23	29%
	Otros	4	5%
Experiencia laboral	Menos de 5 años	16	20%
	De 6 a 20 años	52	65%
	De 20 años a más	12	15%
Total		80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

**Gráfico N° 01. Descripción del perfil de los profesionales de enfermería del Hospital
Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo.**



Fuente: Tabla N° 01

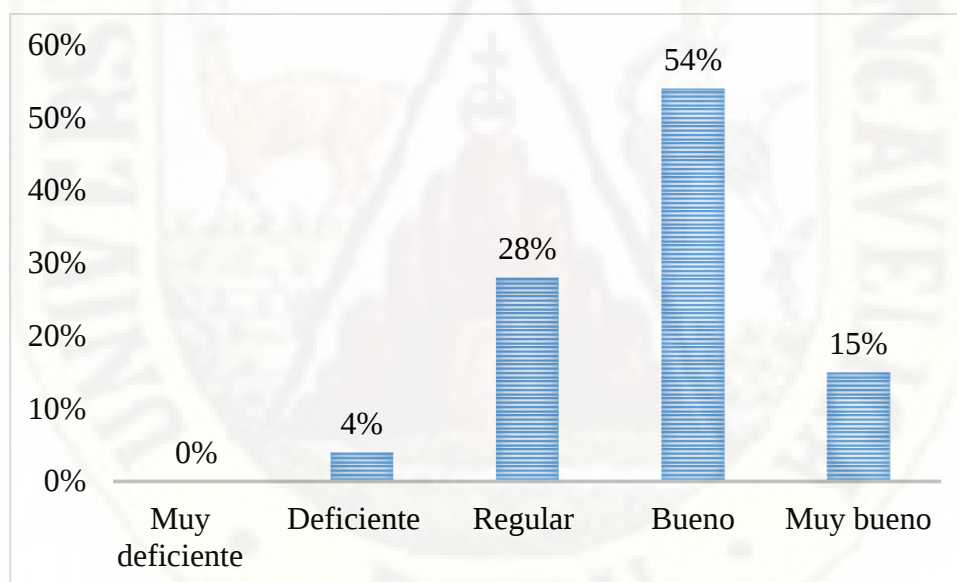
En la tabla N°01 se observa que de los 80 encuestados, 20 que significa el 25%, son de sexo masculino y 60 de los encuestados que representan el 75%, son de sexo femenino, 8 que significa el 10%, tienen menos de 29 años de edad, 60 de los encuestados que representan el 75%, tienen entre de 30 y 59 años de edad, 12 que significa el 15%, tienen más de 60 años de edad, 36 que significa el 45%, tienen el grado académico de licenciados en enfermería, 15 que significa el 19%, tienen el grado académico de magister, 2 que significa el 3%, tienen el grado académico de doctor, 23 que significa el 29%, tienen el grado académico de especialistas en enfermería y 4 que significa el 5%, tienen otros grados académicos, 16 que significa el 20%, tienen menos de 5 años de experiencia laboral, 52 de los encuestados que representan el 65%, tienen entre 6 y 20 años de experiencia laboral, 12 que significa el 15%, tienen más de 20 años de experiencia laboral.

Tabla N° 02. Nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo-2020

Nivel de competencias gerenciales	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	3	4%
Regular	22	28%
Bueno	43	54%
Muy bueno	12	15%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Grafico N° 02. Nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo-2020



Fuente: Tabla N° 02

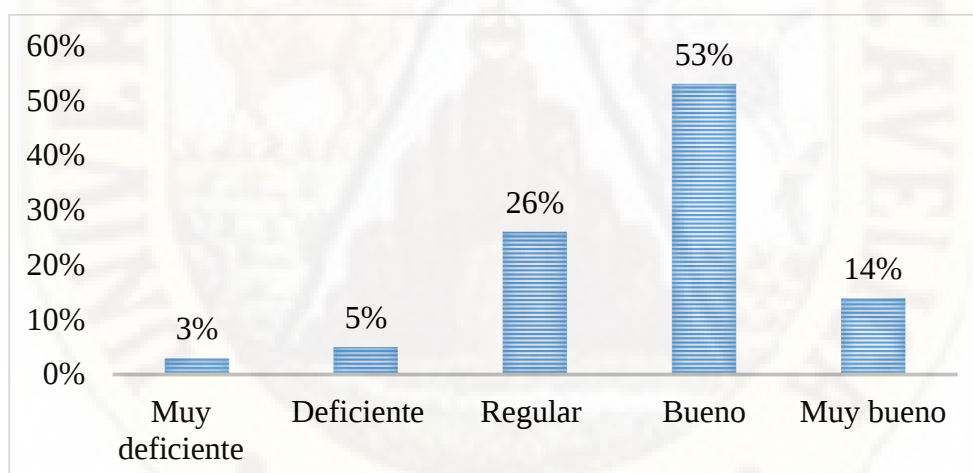
En la tabla N°02 se observa que de los 80 encuestados, 12 que significa el 15%, tienen un nivel de Competencias gerenciales muy bueno, 43 de los encuestados que representan el 54%, tienen un nivel de Competencias gerenciales bueno, 22 que significa el 28%, tienen un nivel de competencias gerenciales regular, 3 que significa el 4%, tienen un nivel de competencias gerenciales deficiente.

Tabla N° 03. Nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo.

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	3%
Deficiente	4	5%
Regular	21	26%
Bueno	42	53%
Muy bueno	11	14%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 03. Nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo-2020



Fuente: Tabla N° 03

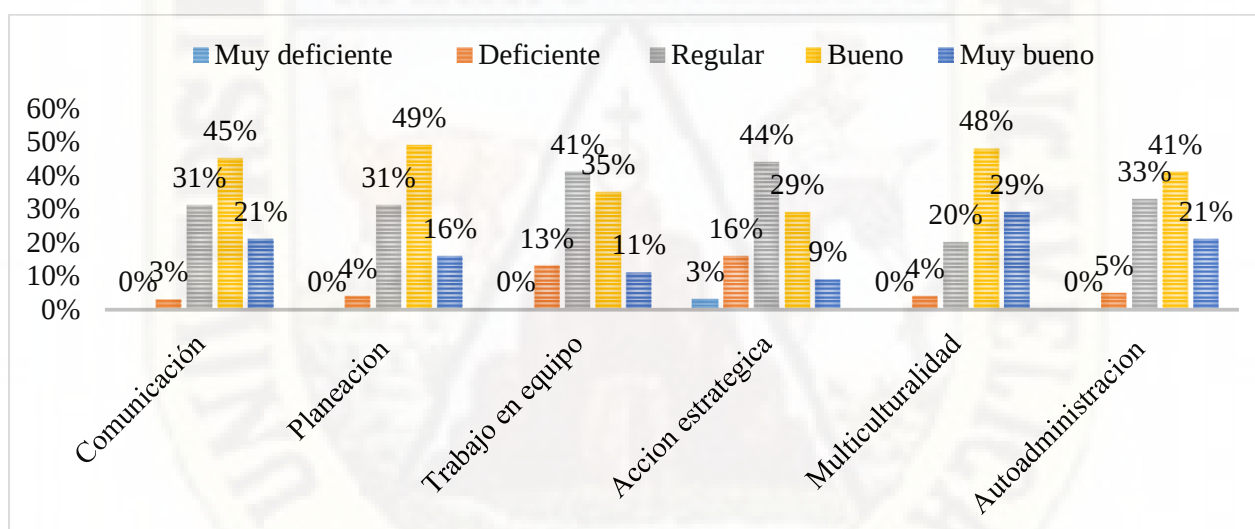
En la tabla N°03 se observa que de los 80 encuestados, 11 que significa el 14%, tienen un nivel de desempeño laboral muy bueno, 42 de los encuestados que representan el 53%, tienen un nivel de desempeño laboral bueno, 21 que significa el 26%, tienen un nivel de desempeño laboral regular, 4 que significa el 5%, tienen un nivel de desempeño laboral deficiente y 2 que significa el 3%, tienen un nivel de desempeño laboral muy deficiente.

Tabla N° 04. Descripción del nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo.

Nivel / Dimensiones	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Comunicación	0%	3%	31%	45%	21%	100%
Planeación	0%	4%	31%	49%	16%	100%
Trabajo en equipo	0%	13%	41%	35%	11%	100%
Acción estratégica	3%	16%	44%	29%	9%	100%
Multiculturalidad	0%	4%	20%	48%	29%	100%
Autoadministración	0%	5%	33%	41%	21%	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 04. Descripción del nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale Huancayo.



Fuente: Tabla N° 04

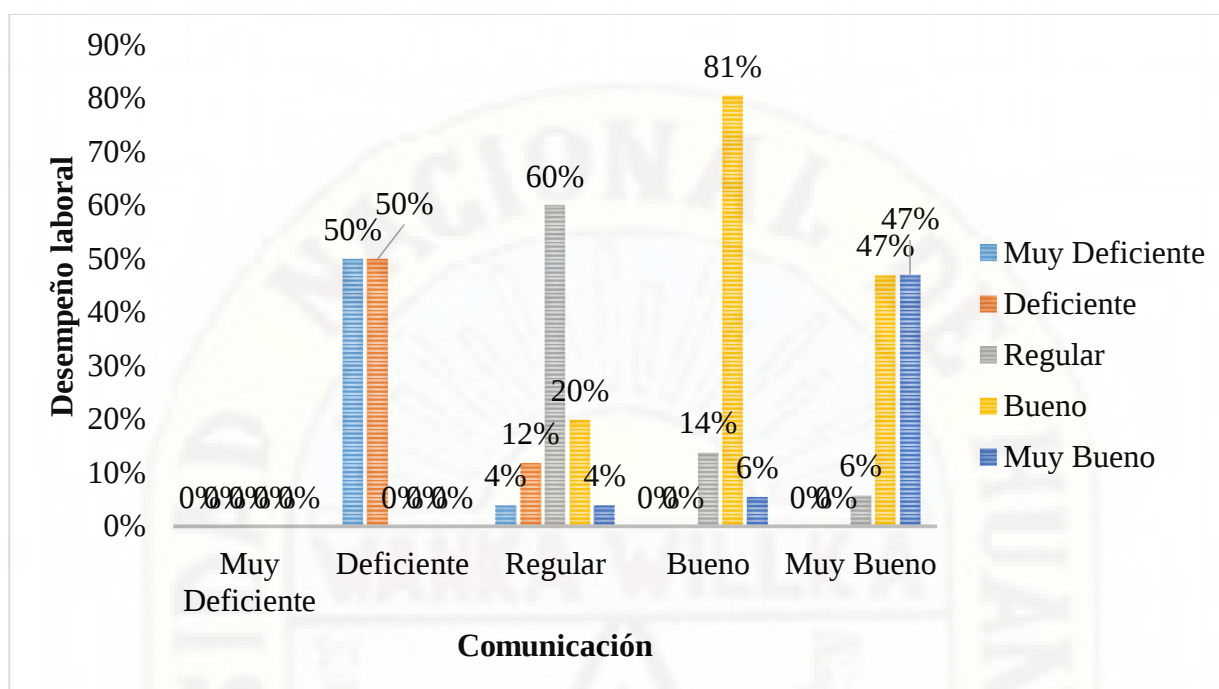
En la tabla N°04 se observa que el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería se encuentra dentro del nivel bueno según las escala de Likert, siendo la dimensión de planeación y gestión la que más porcentaje favorable obtuvo, con un 49% del total de los encuestados, por otro lado se evidencia que la dimensión de acción estratégica obtuvo un nivel dentro de la escala de Likert de muy deficiente con un 3% del total de encuestados.

Tabla N° 05. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de comunicación	Nivel de desempeño laboral										Total		
	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno				
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Muy Deficiente	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	fi	1	50.00%	1	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	2.50%
Regular	fi	1	4.00%	3	12.00%	15	60.00%	5	20.00%	1	4.00%	25	31.25%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	5	13.89%	29	80.56%	2	5.56%	36	45.00%
Muy Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	8	47.06%	8	47.06%	17	21.25%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 05. Relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020



Fuente: Tabla N° 05

En la tabla N° 05 se observa que el 60% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular el desempeño laboral y la comunicación, 50% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente el desempeño laboral y la comunicación, 47.06% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno el desempeño laboral y la comunicación, 45% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y la comunicación, y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y la comunicación, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.679, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

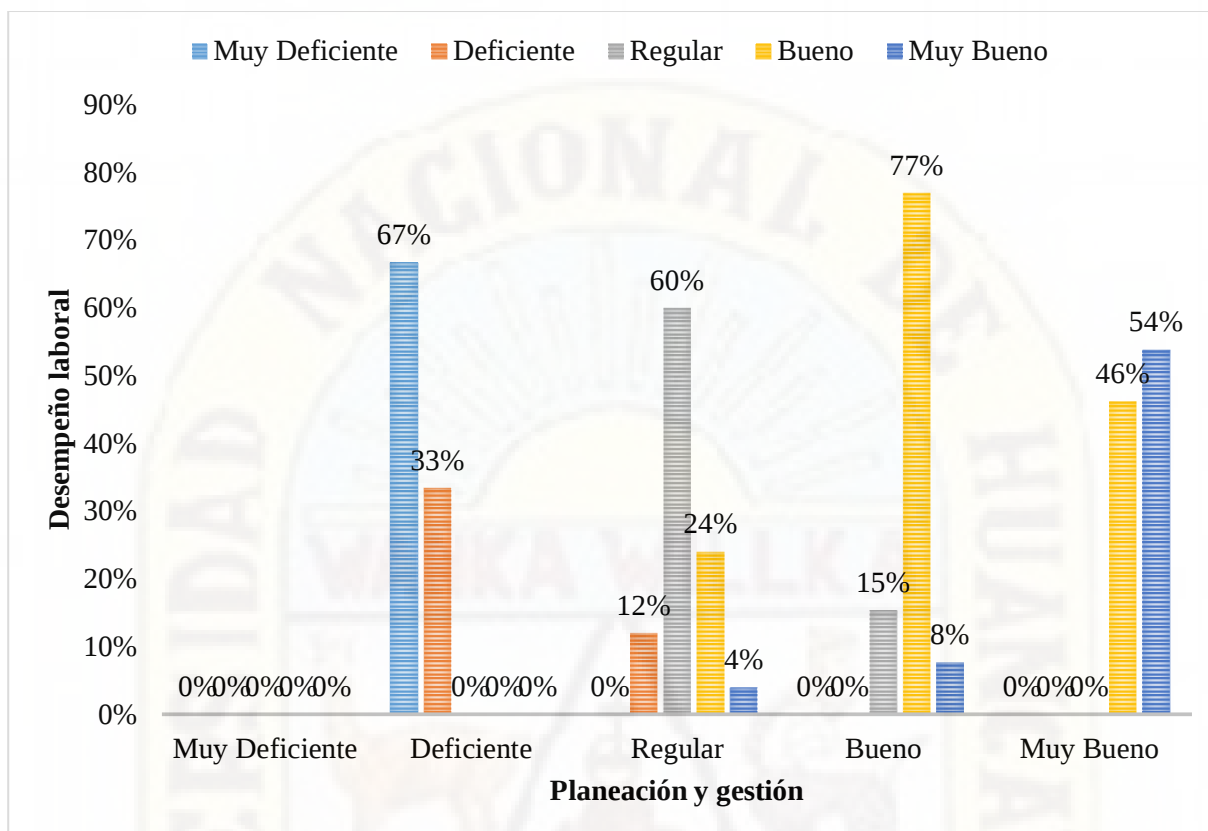
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{teórico} = 1.9908$ y $t_c = 8.17$, como t_c es mayor que la $t_{teórico}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 06. Relación entre planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de planeación y gestión	Nivel de desempeño laboral											Total	
	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno				
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Muy Deficiente	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	fi	2	66.67%	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	3.75%
Regular	fi	0	0.00%	3	12.00%	15	60.00%	6	24.00%	1	4.00%	25	31.25%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	6	15.38%	30	76.92%	3	7.69%	39	48.75%
Muy Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	6	46.15%	7	53.85%	13	16.25%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 06. Relación entre planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020.



Fuente: Tabla N° 06

En la tabla N° 06 se observa que el 76.92% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y la planeación y gestión, 66.67% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente la planeación y gestión y el desempeño laboral muy deficiente, 60% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular el desempeño laboral y la planeación y gestión, 53.85% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y la planeación y gestión y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y la planeación y gestión, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.692, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

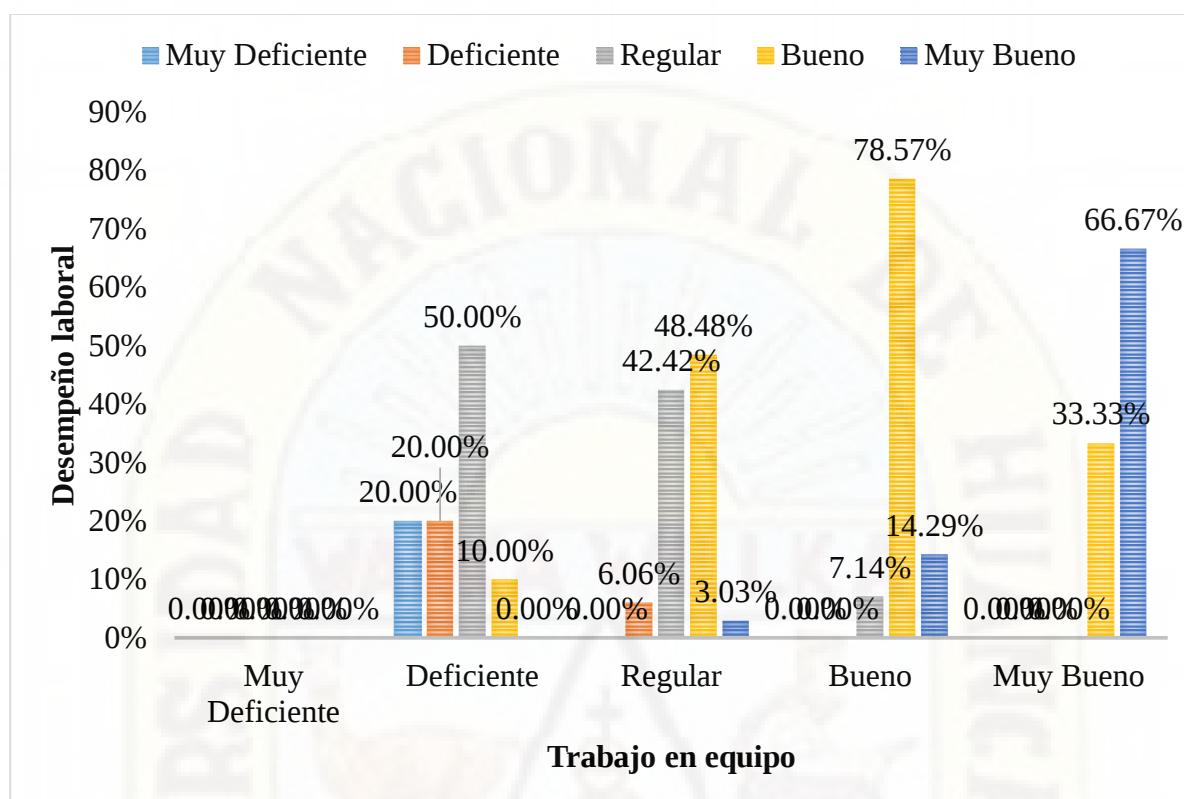
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{\text{teórico}} = 1.9908$ y $t_c = 8.47$, como t_c es mayor que la $t_{\text{teórico}}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 07. Relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de trabajo en equipo	Nivel de desempeño laboral										Total		
	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno				
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Muy Deficiente	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	fi	2	20.00%	2	20.00%	5	50.00%	1	10.00%	0	0.00%	10	12.50%
Regular	fi	0	0.00%	2	6.06%	14	42.42%	16	48.48%	1	3.03%	33	41.25%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	2	7.14%	22	78.57%	4	14.29%	28	35.00%
Muy Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	33.33%	6	66.67%	9	11.25%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 07. Relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.



Fuente: Tabla N° 07

En la tabla N° 07 se observa que el 78.57% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y el trabajo en equipo, 66.67% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno el desempeño laboral y el trabajo en equipo, 50% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente el trabajo en equipo y regular el desempeño laboral, 48.48% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular el trabajo en equipo y bueno el desempeño laboral y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y el trabajo en equipo, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.684, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

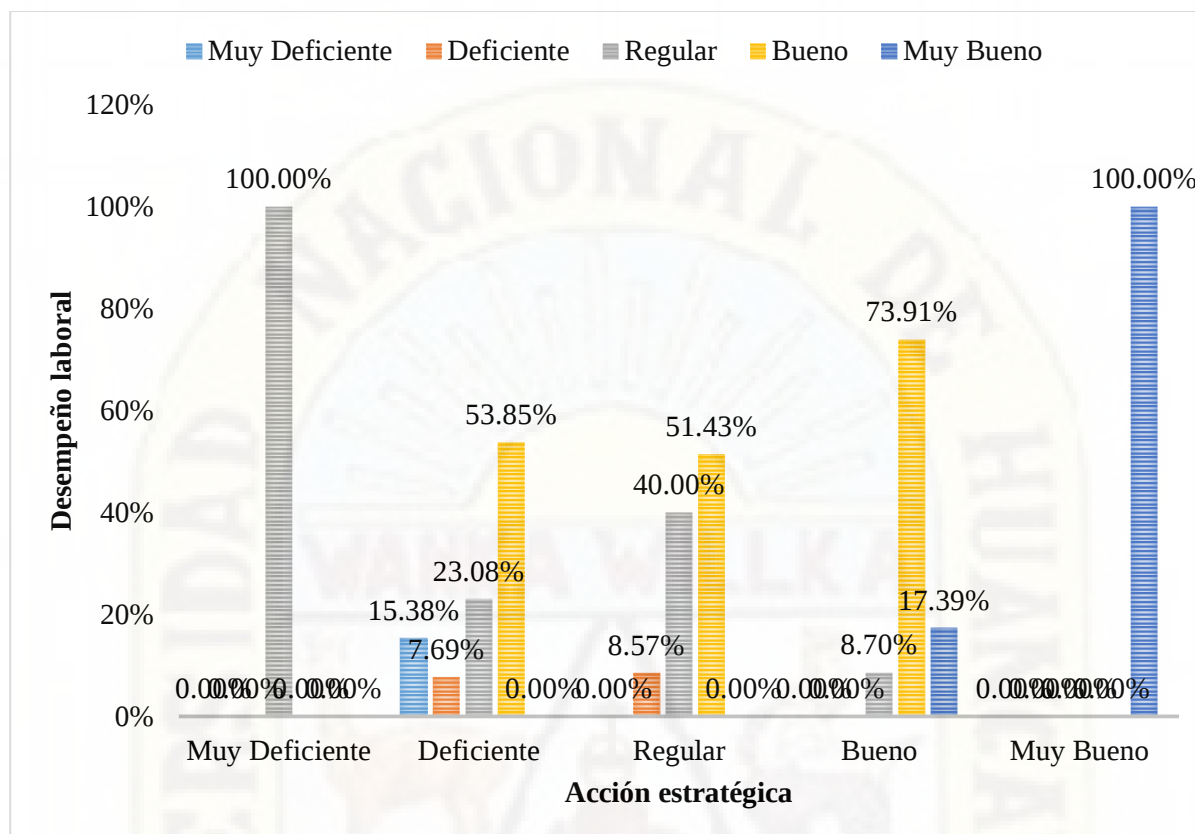
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{\text{teórico}} = 1.9908$ y $t_c = 8.28$, como t_c es mayor que la $t_{\text{teórico}}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 08. Relación entre acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de acción estratégica	Nivel de desempeño laboral										Total		
	Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno				
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	
Muy Deficiente	fi	0	0.00%	0	0.00%	2	100.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	2.50%
Deficiente	fi	2	15.38%	1	7.69%	3	23.08%	7	53.85%	0	0.00%	13	16.25%
Regular	fi	0	0.00%	3	8.57%	14	40.00%	18	51.43%	0	0.00%	35	43.75%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	2	8.70%	17	73.91%	4	17.39%	23	28.75%
Muy Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	7	100.00%	7	8.75%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 08. Relación entre acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.



Fuente: Tabla N° 08

En la tabla N° 08 se observa que el 73.91% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y la acción estratégica, 53.85% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente la acción estratégica y bueno el desempeño laboral, 51.43% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular la acción estratégica y bueno el desempeño laboral, 100% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno el desempeño laboral y la acción estratégica y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y la acción estratégica, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.593, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

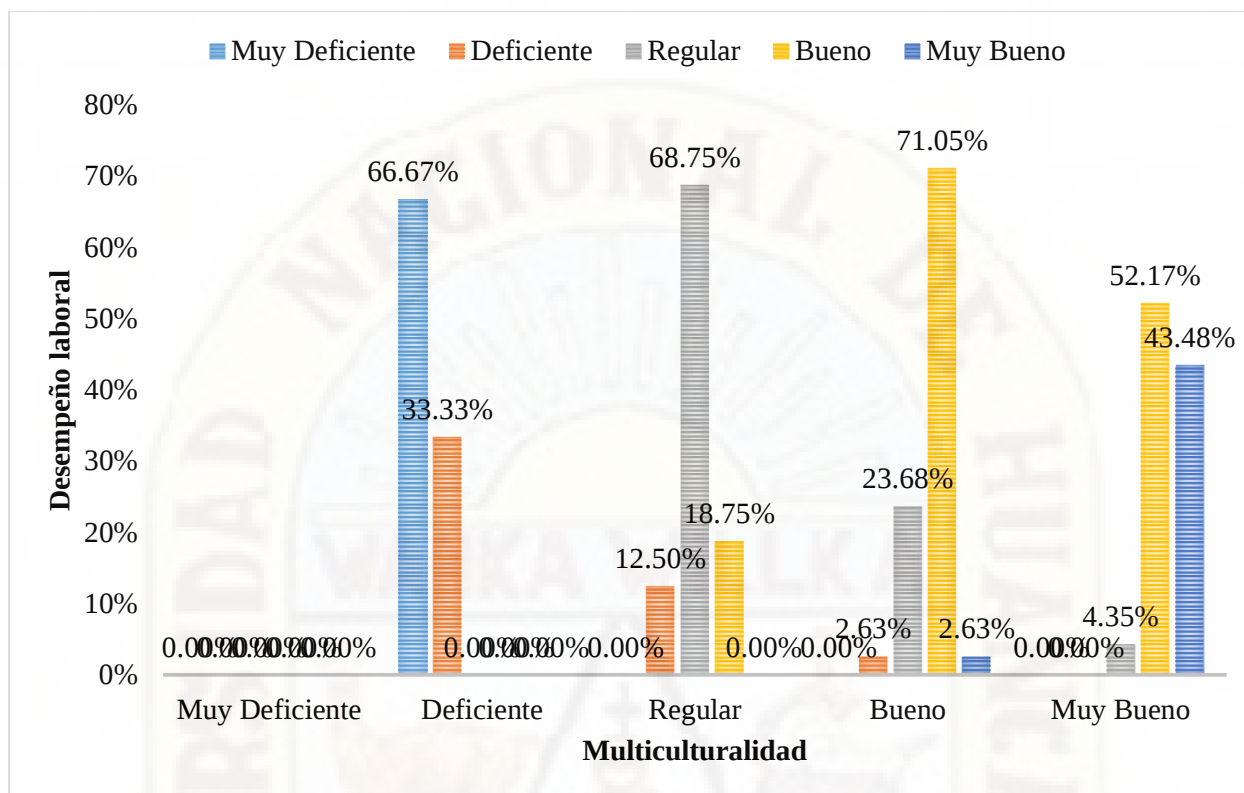
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{\text{teórico}} = 1.9908$ y $t_c = 6.50$ como t_c es mayor que la $t_{\text{teórico}}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 09. Relación entre acción multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Nivel de multiculturalidad		Nivel de desempeño laboral										Total		
		Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno				
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%			fi
Muy Deficiente														
fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente														
fi	2	66.67%	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	3.75%
Regular														
fi	0	0.00%	2	12.50%	11	68.75%	3	18.75%	0	0.00%	16	20.00%		
Bueno														
fi	0	0.00%	1	2.63%	9	23.68%	27	71.05%	1	2.63%	38	47.50%		
Muy Bueno														
fi	0	0.00%	0	0.00%	1	4.35%	12	52.17%	10	43.48%	23	28.75%		
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%	

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 09. Relación entre acción multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.



Fuente: Tabla N° 09

En la tabla N° 09 se observa que el 68.75% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular el desempeño laboral y la multiculturalidad, 66.67% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente la multiculturalidad y muy deficiente el desempeño laboral, 52.17% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno la multiculturalidad y bueno el desempeño laboral, 23.68% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno la multiculturalidad y regular el desempeño laboral y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y la multiculturalidad, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.696, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

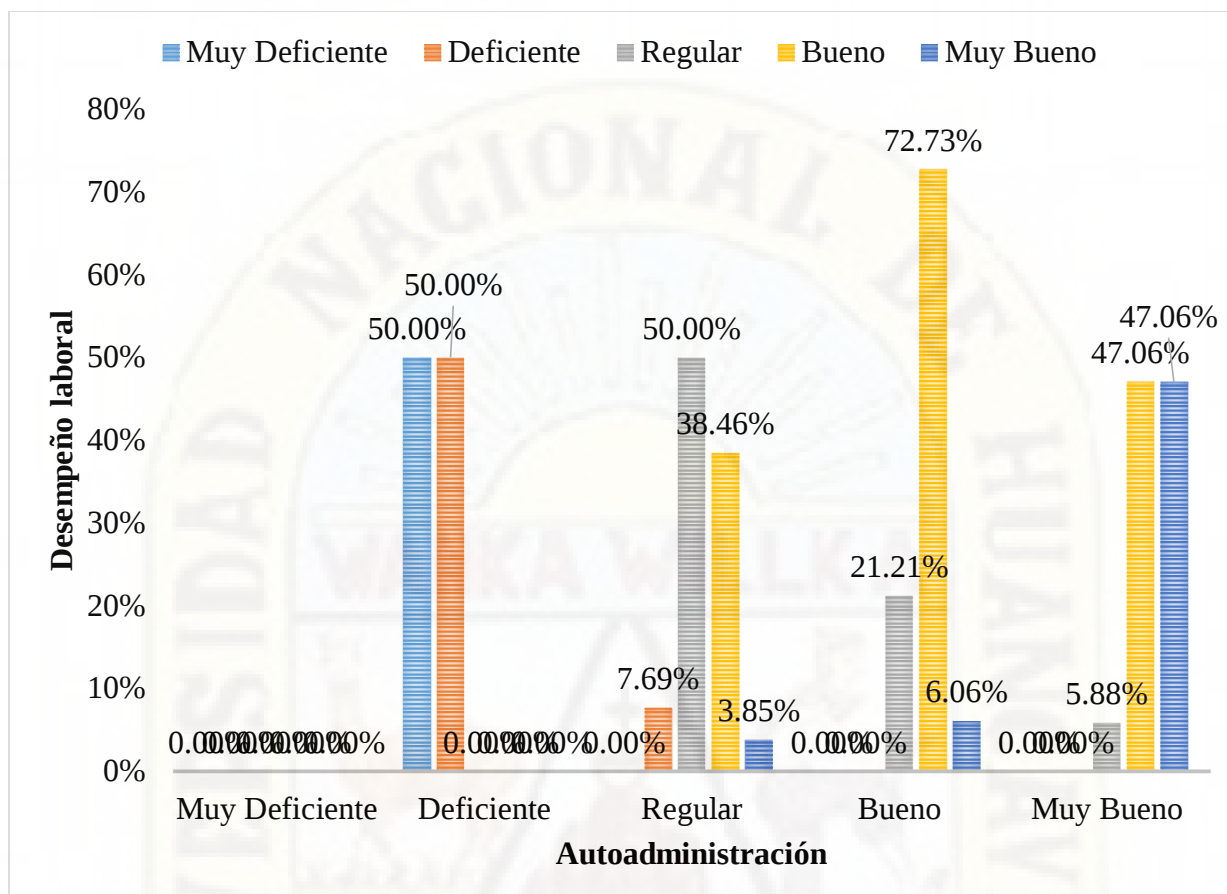
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{teórico} = 1.9908$ y $t_c = 8.56$, como t_c es mayor que la $t_{teórico}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 10. Relación entre autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de autoadministración		Nivel de desempeño laboral										Total	
		Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno			
		fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%
Muy Deficiente	fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	fi	2	50.00%	2	50.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	4	5.00%
Regular	fi	0	0.00%	2	7.69%	13	50.00%	10	38.46%	1	3.85%	26	32.50%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	7	21.21%	24	72.73%	2	6.06%	33	41.25%
Muy Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	1	5.88%	8	47.06%	8	47.06%	17	21.25%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 10. Relación entre autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.



Fuente: N° Tabla 10

En la tabla N° 10 se observa que el 72.73% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno el desempeño laboral y la autoadministración, 50% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente la autoadministración y muy deficiente el desempeño laboral, 50% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular el desempeño laboral y la autoadministración, 47.06% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno el desempeño laboral y la autoadministración y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente el desempeño laboral y la autoadministración, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.609, la cual significa que el nivel de correlación es positiva considerable.

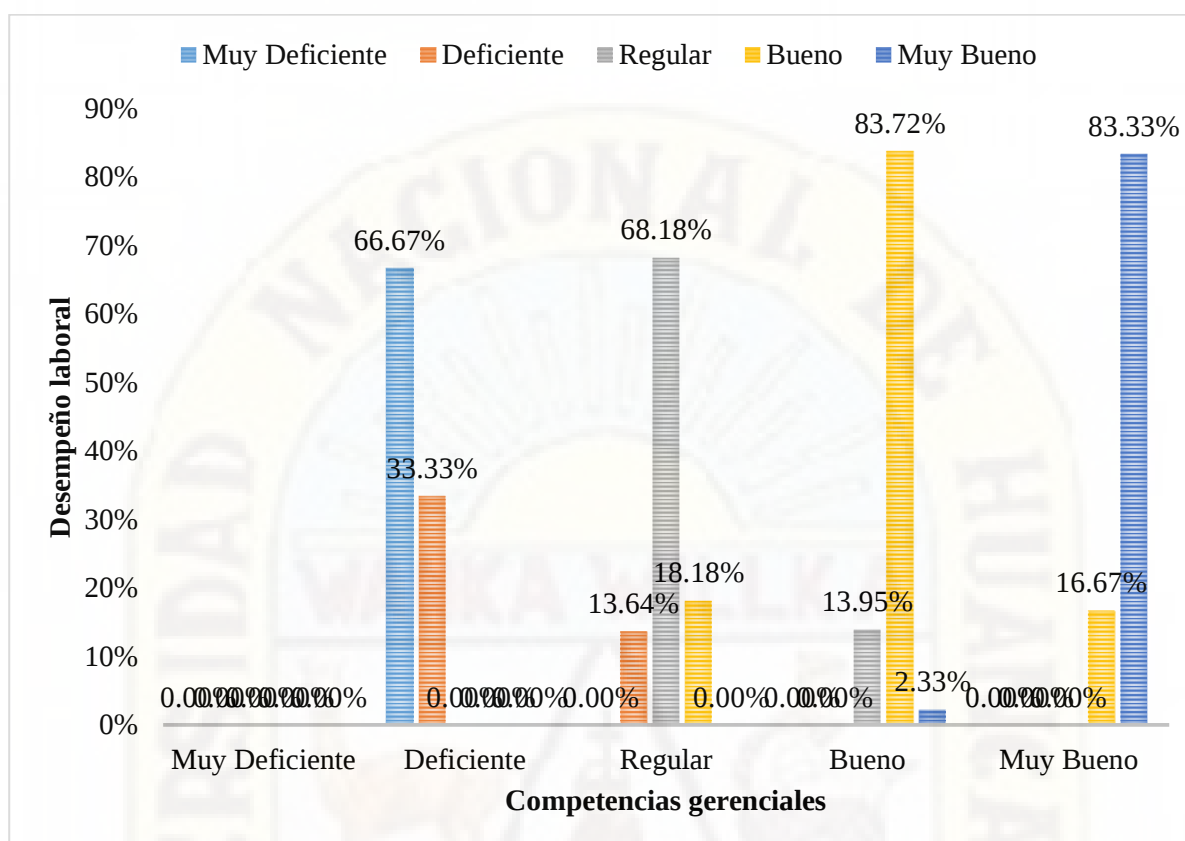
Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{\text{teórico}} = 1.9908$ y $t_c = 6.78$, como t_c es mayor que la $t_{\text{teórico}}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 11. Relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Nivel de competencias gerenciales		Nivel de desempeño laboral										Total			
		Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno					
		fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%		
Muy Deficiente															
fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	
fi	2	66.67%	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	3.75%	
fi	0	0.00%	3	13.64%	15	68.18%	4	18.18%	0	0.00%	22	27.50%			
fi	0	0.00%	0	0.00%	6	13.95%	36	83.72%	1	2.33%	43	53.75%			
Muy Bueno															
fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	16.67%	10	83.33%	12	15.00%			
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%		

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral (Anexo 02)

Gráfico N° 11. Relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.



Fuente: Tabla N° 11

En la tabla N° 11 se observa que el 83.72% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 83.33% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 68.18% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 66.67% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente las competencias gerenciales y muy deficiente el desempeño laboral y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente las competencias gerenciales y el desempeño laboral, esta relación sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821, la cual significa que el nivel de correlación es positiva muy fuerte.

Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor $t_{teórico} = 1.9908$ y $t_c = 12.7$, como t_c es mayor que la $t_{teórico}$ se aprueba la hipótesis de estudio.

4.2. Discusión de resultados

El análisis de los resultados arrojó que el perfil de los encuestados se caracterizó principalmente por el sexo femenino, representando el 75% del total, además el grupo de edad promedio fue de 30 a 59 años, representando el 60%, en cuanto a titulación universitaria, se obtuvo que el 29% tenía una especialidad y el 19% un título de maestría, finalmente los años de experiencia profesional de los encuestados estaban entre 6 a 20 años, lo que representa el 65%.

El nivel de competencias gerenciales de los encuestados se encontró en un nivel bueno con 54% (43), siendo la dimensión de planificación y gestión más desarrollada con 49% (39), valor que pertenece al nivel bueno. Asimismo, el nivel de desempeño en el trabajo también se caracterizó por un nivel bueno con 53% (42), estos valores reflejan que más de la mitad de los encuestados tienen habilidades gerenciales y desempeño en el trabajo en el nivel bueno, resultado que refuerza la muy fuerte correlación positiva demostrada entre las dos variables está respaldada por un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821, que menciona que si los valores están cerca de 1; indican una correlación más alta.

Este resultado coindice con Reyes (2018) en su tesis titulada: “Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao” quien menciona en sus conclusiones que existe una relación directa y fuerte entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.777, con una significancia de 0.000. Hauripata y Linares (2018) menciona en sus conclusiones que existe relación positiva considerable entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral corroborada por $r = 0.774$ y $p = 0.000$. (9) Asi también Ocharán (2017) en su tesis titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017”, concluye que existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja Lima evidenciado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,846, interpretándose como alta relación entre las variables. (12)

Por su parte, Vera (2016) determinó que existe una relación Rho de Spearman de 0.907 entre las variables habilidades gerenciales y desarrollo organizacional con un nivel de correlación alta, significativa y positiva. Por lo tanto, el mejoramiento de las

habilidades gerenciales (conceptuales, técnicas y humanas) favorece el desarrollo de las organizaciones. (33)

En relación a la dimensión comunicación y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.679, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, este resultado coincide con la tesis “Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018”. En cuya conclusión mencionan que el 58 por ciento de las enfermeras presentaron un nivel de comunicación asertiva alta, el 34 por ciento regular y un 8 por ciento un nivel bajo. En el desempeño laboral el 52 por ciento de enfermeras presenta un nivel alto, el 36 por ciento en el nivel regular y un 12 por ciento en el nivel bajo; existiendo una relación significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el desempeño laboral. ($p < 0.05$). (32)

En relación a la dimensión planeación y gestión y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.692, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, este resultado coincide con la tesis “Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería”, la cual considera a la gestión de enfermería como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de proporcionar cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos, con el propósito de adecuar la atención a las necesidades del enfermo, las demandas de sus familiares, cuidadores y la comunidad, todo esto reflejado en un adecuado desempeño laboral. (15)

En relación a la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.684, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con los estudios de Ocharán (2017) y Salazar (2018) aplicadas en las autoridades de los diferentes grupos de estudio. Entonces se puede concluir que cuando tratamos el trabajo en equipo se pueden potenciar las habilidades del individuo y a su vez estas ser enriquecidas grupalmente, logrando un mejor ejercicio laboral, así mismo Le Boterf (2002) resalta que el funcionamiento de un sistema de trabajo, requiere la competencia de todos y

cada uno de sus componentes para el desarrollo óptimo de los procesos e interacción dirigidos a la producción conjunta de un resultado.(12), así también la tesis “Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital universitario Dr. Ángel Larralde”, menciona en sus conclusiones que la mayoría de las enfermeras supervisoras cuentan con el conocimiento sobre las competencias gerenciales, en sus indicadores, escucha activa, comunicación verbal, habilidades interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, propiciando un clima de confianza y adecuado desempeño laboral. (14)

En relación a la dimensión acción estratégica y organización y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.593, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con Delgado (2018) quien resalta que la competencia de acción estratégica consiste en comprender la visión, misión y valores de la organización y en garantizar que las acciones de los empleados coincidan con ellos. (32)

En relación a la dimensión multiculturalidad y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.696, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con los estudios de Escobar en su artículo titulado: “La transculturalidad, elemento esencial para mejorar la atención en salud y de enfermería”, donde resalta la importancia de la enfermería transcultural para fundamentar y mejorar la práctica profesional basada en un cuerpo de conocimiento científico y humanizado que permita mejorar la calidad de los cuidados de enfermería culturalmente competentes con base en las necesidades del paciente/familia/comunidad y sistema de salud. A partir del enfoque transcultural se comprende las diferencias culturales existentes, y la importancia de brindar cuidados culturales integrales y de calidad considerando las creencias y valores de las personas a las que se brinda el cuidado. (54)

En relación a la dimensión autoadministración y el desempeño laboral, hallamos que el Coeficiente de Correlación de Spearman es de 0.609, esto quiere decir que la correlación es significativa, coincidiendo con Delgado (2018), quien consideran que otra razón importante para enfocarse en el autoconocimiento es su utilidad para

desarrollar la capacidad de detectar y entender las diferencias con otras personas al interactuar. Múltiples evidencias consideran que la eficacia y buen desempeño de un profesional está íntimamente relacionada con su capacidad de reconocer, apreciar y, finalmente, utilizar las diferencias fundamentales y claves que existen entre las personas. (32)

Finalmente considero que la investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y responde además a los retos de los últimos años, en la que los sistemas de gestión pública han enfatizado los esfuerzos encaminados al mejoramiento del desempeño laboral y en este empeño se ha identificado su relación con las competencias gerenciales.

4.3. Proceso de prueba de hipótesis

4.3.1. Significación estadística de la prueba “Rho de Spearman”

Hipótesis general (H_i):

Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

H_i: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s= Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 12. Relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Correlaciones				
Rho de Spearman	Competencias gerenciales	Coeficiente de Correlacion	Competencias gerenciales	Desempeño laboral
		Sig. (1-tailed)	1.0000	0.821**
		N	80	80
	Desempeño laboral	Coeficiente de Correlacion	0.821**	1.0000
		Sig. (1-tailed)	0.0000	
		N	80	80

Fuente: Cuestionario sobre Competencias gerenciales y Desempeño laboral (Anexo 02)

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.821 (p=0,000).

La interpretación de los valores se ha expresado de la siguiente manera: (52)

- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva muy fuerte; por ende, se acepta la hipótesis general denegando la hipótesis nula.

4.3.2. Descripción de hipótesis específicas

– Hipótesis específica 01:

Existe significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s= Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 13. Relación entre comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020.

		Desempeño	
		Comunicación	laboral
Spearman's rho	Comunicación	Correlation	
			1.000
		Coefficient	0.679**
		Sig. (2-tailed)	.000
	N	80	80

Desempeño laboral	Correlation	0.679**	1.000
	Coefficient		
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 05

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.679 (p=0,000). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.

– Hipótesis específica 02:

Existe relación significativa entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 14. Relación entre planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

		Desempeño laboral	Planeación y gestión
Spearman's rho	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	,692**
		N	.000
	Planeación y gestión	Correlation Coefficient	80
		Sig. (2-tailed)	80
		N	,692**
			1.000
			.000
			80
			80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 06

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.692 (p=0,000). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.

– **Hipótesis específica 03:**

Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea

que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 15. Relación entre trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

		Desempeño laboral	Trabajo en equipo
Spearman's rho	Desempeño laboral	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	1.000 ,684** .000 80
	Trabajo en equipo	Correlation Coefficient Sig. (2- tailed) N	,684** 1.000 .000 80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 07

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.684 (p=0,000). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.

– **Hipótesis específica 04:**

Existe relación significativa entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea

que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 16. Relación entre acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

		Acción Desempeño laboral		estratégica y organización
Spearman's rho	Desempeño laboral	Correlation	1.000	,593**
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)		.000
		N	80	80
	Acción estratégica y organización	Correlation	,593**	1.000
		Coefficient		
		Sig. (2-tailed)	.000	
		N	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 08

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.593 (p=0,000). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.

– **Hipótesis específica 05:**

Existe relación significativa entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea

que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 17. Relación entre multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

		Desempeño	
		laboral	Multiculturalidad
Spearman's rho	Desempeño laboral	Correlation	
		Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	,696**
		N	80
	Multiculturalidad	Correlation	
		Coefficient	,696**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 09

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.696 (p=0,000). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.

– **Hipótesis específica 06:**

Existe relación significativa entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

Hi: $r < 0$ La relación es significativa

Nivel de significancia (α) y Nivel de confianza (Y)

(α) = 0,05 (5%); (Y) = 0,95 (95%)

Función o estadística de prueba

Formula de rho de Spearman.

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Dónde:

n= número de datos

d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)

r_s = Coeficiente de correlación de Spearman.

Región crítica o de rechazo de la hipótesis nula:

El coeficiente de correlación de rangos de Spearman puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, y se interpreta así: los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea

que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0, no hay correlación. (51)

Valor calculado

El valor calculado (VC) de la prueba de “rho” y “p” valor se obtiene en la tabla siguiente:

Tabla 18. Relación entre autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.

		Desempeño	
		laboral	Autoadministración
Spearman's rho	Desempeño laboral	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	,609**
		N	.000
			80
	Autoadministración	Correlation Coefficient	,609**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.000
			80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fuente: Tabla N° 10

Decisión estadística:

Se tendrá en cuenta la siguiente tabla: teniendo en cuenta que valor de “rho”= 0.609 ($p=0,000$). (52)

Conclusión:

Una vez analizada el valor de rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva considerable; por ende, se acepta la hipótesis específica.



Conclusiones

1. La relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva muy fuerte, siendo el resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821.
2. El perfil del encuestado se caracterizó por ser de género femenino, de 30 a 59 años de edad, con estudios de especialidad – maestría, y con años de experiencia comprendido entre los 6 y 20 años respectivamente.
3. El nivel de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es bueno.
4. El nivel del desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es bueno.
5. La relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.
6. La relación entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.
7. La relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.
8. La relación entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.
9. La relación entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.
10. La relación entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020 es positiva considerable.

Recomendaciones

1. El Departamento de enfermería debe diseñar y aplicar programas de capacitación referidos a fortalecer las competencias gerenciales, dirigidas a los profesionales de enfermería que laboran en los diversos Servicios del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale.
2. Se recomienda realizar futuras investigaciones sobre las competencias gerenciales y desempeño laboral a fin de garantizar una atención y cuidado de calidad para el paciente hospitalizado.
3. Implementar un Comité de Capacitación dentro de los diversos Servicios del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale para mantener programas de educación continua.
4. Las instituciones formadoras de profesionales de la salud deben realizar acuerdos con las instituciones prestadoras de salud para desarrollar actividades y procedimientos de ámbito administrativo, permitiendo dotar un amplio campo clínico y así brindar mayor experiencia a los futuros profesionales.

Referencias Bibliográficas

1. Feldman LB, Cunha ICKO. Identificación de los criterios de evaluación de resultados para el servicio de enfermería en programas de acreditación hospitalaria. *Rev Latino-Am Enfermagem*. 2006;14:540-5.
2. Ponce GG, Carmona MB, Bernal BML. Gerencia del cuidado: experiencia de enfermería en una Institución de Tercer Nivel de Atención del D.F. [Internet]. 2018 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=46733>
3. Furukawa P de O, Cunha ICKO. Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales acreditados. *Rev Latino-Am Enfermagem*. agosto de 2016;19:106-14.
4. SciELO - Brasil - Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/YphrF6DrtCb9VKS9bChLwjy/?lang=es>
5. Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las competencias específicas de Enfermería. *Educación Médica Superior*. diciembre de 2003;17(4):0-0.
6. Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. 19 de marzo de 2016 [citado 14 de noviembre de 2021];32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
7. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería | Carrillo Algarra | *Revista Cubana de Enfermería* [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358>
8. Manrique Cruz MF, Rodríguez Regente SJ. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2017 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>
9. Cecilia Judith Reyes Agurto. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao,

- 2018 [Internet]. 2019 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
10. Alveiro MC. Evaluacion del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano. :22.
 11. Libro.pdf [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf
 12. Guardia O, Elena L. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21818>
 13. Tumbaco-Quimiz YM, Zambrano-Fernández MF, Veliz-Cantos SG, Delgado-Pionce BA. Competencias gerenciales del personal de enfermería en el ámbito de la gestión hospitalaria. 1. 1 de enero de 2021;7(12):602-14.
 14. Rojas R, Carolina C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. noviembre de 2018 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8175>
 15. Henao Sanchez A. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. 14 de noviembre de 2018 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4208>
 16. Apolo S, Flor B. Efectos de las condiciones psicosociales en el desempeño laboral del personal profesional de enfermería del hospital general Teófilo Dávila. 2017 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/10373>
 17. Lidys Y. Salazar López. Desempeño laboral de las enfermeras (os) de cuidado directo y la satisfaccion del enfermo oncologico hospitalizado [Internet]. 2018 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5777/lisalazar.pdf?sequence=1>

18. Paz Soto-Fuentes, Katiusha Reynaldos-Grandón, Dayann Martínez-Santana, Oscar Jerez-Yáñez. Vista de Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión | Aquichan [Internet]. 2014 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/html>
19. Mirtha Zuleyka Sánchez. Desempeño laboral de los gerentes de enfermería y la motivación de las enfermeras de cuidado directo - Revista Electrónica de PortalesMedicos.com [Internet]. 2010 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.portalesmedicos.com/publicaciones/articles/2189/1/Desempeno-laboral-de-los-gerentes-de-enfermeria-y-la-motivacion-de-las-enfermeras-de-cuidado-directo.html>
20. Frediminda Vargas. Habilidades administrativas del gerente medio de enfermería y clima de cuidado en las unidades clínicas de un hospital público tipo III [Internet]. 2018 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1026/fvargas.pdf?sequence=1>
21. Lucila Cárdenas Becerril, Cleotilde Velasco Pascacio, Marlen Fabela Mixuxi. Desempeño laboral del personal de enfermería: una visión de género [Internet]. 2018 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: http://web.uaemex.mx/revistahorizontes/docs/revistas/Vol4/DESEMPENO_LABORAL_DEL_PERSONAL.pdf
22. Grohmann MZ, Battistella LF, Baratto JS. Competencias del gestor hospitalario: estudio en un hospital público brasileño. Enfermería Global. abril de 2012;11(26):191-208.
23. Daniel Quintana Atencio, Carolina Tarqui-Mamani. Vista de Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú [Internet]. 2021 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/archivosmedicina/article/view/3372/5439>
24. Vela Ramírez ST, Orbegoso Leiva FCL. Comunicación asertiva y su relación con el desempeño laboral en los colaboradores del hospital I Juanjuí - EsSalud, 2020. 23 de

- febrero de 2021 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4294>
25. Castillo Arenas de Asmat JC, Sánchez Cruz MI. La motivación y el desempeño laboral de los trabajadores del área de enfermería del hospital I Albrecht- EsSalud 2020. Universidad Privada Antenor Orrego [Internet]. 2020 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6859>
 26. Mantilla J, Alejandro S. Competencias gerenciales y desarrollo institucional en el compromiso laboral del personal de enfermería del Hospital de Emergencias “José Casimiro Ulloa”, Lima – 2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2020 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40539>
 27. Freddy Ronald Coronel Chafloque. Vista de Desempeño laboral del personal de enfermería en el Hospital Alberto Sabogal. Retos de transformación social [Internet]. [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/810/836>
 28. Luján V, Rosa C. “Habilidades gerenciales y satisfaccion laboral en la dieccion de salud del Hospital Militar, Jesus Maria Lima 2019”. Management Skills And Job Satisfaction In The Health Department Of The Military Hospital, Jesus Maria, Lima, 2019 [Internet]. 25 de enero de 2021 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4392>
 29. Benites P, Li A. Competencias gerenciales y desempeño laboral en el personal asistencial del Centro Materno Santa Luzmila II, Comas - 2019. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42745>
 30. Portuguez V, Giovana F. Competencias gerenciales de los profesionales de enfermería en dos hospitales públicos de Lima - 2018. Repositorio Institucional - UCV [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42748>
 31. Zuñiga P, Alejandra N. Competencias gerenciales en los establecimientos de salud de la Microred Chongoyape - Lambayeque, 2018. Universidad César Vallejo [Internet].

- 2019 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30800>
32. Noriega D, Estif R. Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral De Trabajadores Del Centro De Salud I – 3 06 De Octubre, Belén – 2018. Universidad Cesar Vallejo [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32847>
 33. Arana Valderrama Jhuliza Yubicxa. Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018 [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/ky6vr15q-comunicacion-asertiva-desempeno-laboral-enfermera-hospital-leoncio-huamachuco.html>
 34. Vílchez V, Elizabeth M. Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9020>
 35. Cervantes Garcia PC, Ortiz Galarreta RDG. Nivel de competencias en las enfermeras jefes identificadas por las enfermeras asistenciales de Centro Quirúrgico de los Hospitales de III Nivel de Trujillo – MINSA” Enero - Noviembre 2017. 23 de enero de 2020 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/8137>
 36. Padilla O, Jessica K. Liderazgo y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de emergencia el Hospital II ESSALUD Huanuco-2016. Universidad de Huánuco [Internet]. 2016 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://localhost:8080/xmlui/handle/123456789/260>
 37. Niquén Salazar MA, Zapata Guerrero CL. Percepciones de enfermeras asistenciales sobre rol gerencial de enfermeras jefes de servicio, Hospital Nacional-Essalud, Chiclayo-Perú 2013. 2014 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/434>
 38. 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. Revista Peruana de Obstetricia y Enfermería [Internet]. 12 de

- marzo de 2012 [citado 5 de agosto de 2021];8(1). Disponible en: <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/rpoe/article/view/674>
39. Chávez S, Salas M de las, Acosta RB. Competencias gerenciales y desempeño laboral en empresas aseguradoras. CICAG: Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales. 2015;12(2):178-96.
 40. Competencias gerenciales [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://psicologiayempresa.com/competencias-gerenciales.html>
 41. Recursos humanos, fuente de ventaja competitiva - MisionesOnline [Internet]. 2016 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://misionesonline.net/2016/02/11/recursos-humanos-fuente-de-ventaja-competitiva/>
 42. Valle Flores Á. Profesión, ocupación y trabajo: Eliot Freidson y la conformación del campo. Perfiles educativos. enero de 2010;32(128):150-2.
 43. Danelia Gómez Torres. La enfermera. Conocimientos y competencias para dirigir hospitales [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ean/a/PBZCmgXmy8q7zBNJYVtzgJH/?format=pdf&lang=es>
 44. López-Magaña MM, Orozco-Valerio MJ, Méndez-Magaña AC, Rosa AC la. El desempeño profesional del especialista en enfermería en salud pública: enfoques teóricos para su evaluación. Sal Jal. 27 de abril de 2018;1(3):179-83.
 45. Martínez AMJ, Vega NSA, Pintado NEA, Guzmán JJM. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral, Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018;23(83):740-60.
 46. Dilma Isabel Ramírez Saldaña. La Importancia de la evaluación del desempeño en la Gerencia de la Ciencia. [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1815/181517920002.pdf>
 47. Ayala OA, Sánchez MÁ, López MS. Desempeño del profesional de enfermería en la atención a los pacientes con afecciones traumatológicas y ortopédicas. Revista Cubana

- de Tecnología de la Salud [Internet]. 5 de mayo de 2017 [citado 5 de agosto de 2021];7(4). Disponible en: <http://www.revtecnologia.sld.cu/index.php/tec/article/view/821>
48. Bautista-Rodríguez LM, Jiménez SJ, Meza JJ. Desempeño laboral de los enfermeros (a) egresados de la Universidad Francisco de Paula Santander. Rev cienc ciudad. 2012;9(2):64-70.
49. Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay? [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/>
50. Diccionario de la lengua española | Edición del Tricentenario | RAE - ASALE [Internet]. 2020 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://dle.rae.es/gerencia>.
51. Metodología de la Investigación 3edición Bernal-Flip eBook Pages 1 - 50| AnyFlip | AnyFlip [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
52. Roberto Hernandez Sampieri. Metodología de la Investigación [Internet]. 2016 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://www.pucesi.edu.ec/webs/wp-content/uploads/2018/03/Hern%C3%A1ndez-Sampieri-R.-Fern%C3%A1ndez-Collado-C.-y-Baptista-Lucio-P.-2003.-Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.-M%C3%A9xico-McGraw-Hill-PDF.-Descarga-en-l%C3%ADnea.pdf>
53. Cáceres JG. Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación [Internet]. Addison Wesley Longman; 1998 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=2049>
54. Escobar B, Klijn TP. La transculturalidad, elemento esencial para mejorar la atención en salud y de enfermería. Revista Enfermería Actual en Costa Rica. 2017;(33):8-.

Anexos
Anexo 01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	METODO
General ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? Específicos • ¿Cuál es el perfil de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es el nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?	General Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. Específicos • Identificar el perfil de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar el nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital	General Existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. Específicas • Existe relación significativa entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Existe relación significativa entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los	Población y muestra La población estará constituida por 80 Profesionales de enfermería que trabajan en el Área de Hospitalización del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale. Instrumentos y Técnicas de recolección de datos Se utilizará a la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento

• ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es la relación entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?	Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar el nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.	profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Existe relación significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Existe relación significativa entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Existe relación significativa entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del	al cuestionario para cada variable. Procesamiento de los datos La tabulación de los datos se realizará con el programa estadístico Microsoft Excel, para cumplir con los objetivos de la investigación se procederá a la elaboración de cuadros y tablas para su interpretación y posterior análisis.
--	---	---	---

• ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es la relación entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es la relación entre la multiculturalidad y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo? • ¿Cuál es la relación entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del	• Identificar la relación entre la planeación y gestión y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar la relación entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar la relación entre la acción estratégica y organización y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Identificar la relación entre la multiculturalidad y el	Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo. • Existe relación significativa entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo.	
---	--	--	--

Hospital Nacional Ramiro Priale Prialé, Huancayo?	desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo. • Identificar la relación entre la autoadministración y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Prialé Prialé, Huancayo.		
--	---	--	--

Anexo 02: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL

OBJETIVO: Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020.

INSTRUCCIONES: Estimada (o) licenciada(o), a continuación, se presenta una lista de preguntas a las cuáles usted deberá responder en forma objetiva, completando primero todos los datos informativos luego marque con una (X) la alternativa que crea conveniente, según las siguientes alternativas:

1: Muy deficiente, 2: Deficiente, 3: Regular, 4: bueno, 5: muy bueno

PERFIL DEL ENCUESTADO

1. Sexo: F () M ()
2. Edad:
 - a) Menos de 29 años
 - b) De 30 a 59 años
 - c) De 60 años a más
3. Grado académicos:
 - a) Licenciado (a)
 - b) Magister
 - c) Doctor
 - d) Especialista
 - e) Otros
4. Experiencia laboral:
 - a) Menos de 5 años
 - b) De 6 a 20 años
 - c) De 20 años a más

CUESTIONARIO COMPETENCIAS GERENCIALES

N ^a	Ítems	1	2	3	4	5
1	Cuando habla con otras personas en distintas situaciones, es capaz de conseguir que se sientan cómodos.					
2	Informa a las personas de los hechos que son importantes para ellos.					
3	Se comunica con efectividad por vía de los medios electrónicos.					
4	Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas específicas.					
5	Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes.					
6	Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca para resolver problemas					
7	Conocen la misión y visión					
8	Conoce las debilidades de sus compañeros y ayuda a vencerlas.					
9	Cumplen metas institucionales gracias al trabajo en equipo.					
10	Comprende las preocupaciones de la alta gerencia					
11	Conoce las fortalezas					
12	Comprende la estructura de la organización y como se desempeña el trabajo en la realidad.					
13	Se mantienen informados de los acontecimientos políticos y económicos de todo el mundo.					
14	Reconoce las repercusiones de los acontecimientos nacionales que tienen en la institución.					
15	Adapta de forma conveniente su comportamiento cuando interactúa con personas que tienen distintos orígenes nacionales, étnicos y culturales.					
16	Esta dispuesto a innovar y asumir riesgos personales.					
17	Muestra perseverancia ante los obstáculos.					
18	Llega a un equilibrio razonable entre las actividades de su vida laboral y personal.					

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
1	Realizo su formación básica adecuadamente.					
2	Realizo su formación profesional adecuadamente.					
3	Está en constante preparación					
4	No comete errores en el trabajo.					
5	Hace uso racional de los recursos.					
6	Requiere de supervisión frecuente.					
7	Se muestra cortés con los usuarios externos.					
8	Se muestra cortés con sus compañeros.					
9	Brinda una adecuada orientación a los usuarios externos.					
10	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos.					
11	Se muestra asequible al cambio.					
12	Se anticipa a las dificultades.					
13	Muestra aptitud para integrarse al equipo.					
14	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo.					
15	Demuestra disposición para trabajar en equipo.					
16	Planifica sus actividades.					
17	Hace uso de indicadores o estándares.					
18	Se preocupa por alcanzar las metas.					
19	Termina su trabajo oportunamente.					
20	Cumple con las tareas que se le encomienda.					
21	Realiza un volumen adecuado de trabajo					

Validación de los instrumentos

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD I – 3 06 DE OCTUBRE, BELÉN – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
						SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
COMPETENCIAS GERENCIALES	Comunicación	Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea	Habla con otras personas y es capaz de conseguir que se sientan cómodos.			X		X		X		X		
		Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea	Informa a las personas de los hechos importantes.			X		X		X		X		
		Nivel de experiencia al interactuar con las personas por vía de comunicación establecidas	Se comunica con efectividad por vía de los medios electrónicos.			X		X		X		X		
	Planeación y gestión	Nivel de planificación y organización de actividades, programas y de las personas para el logro de objetivos.	Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas			X		X		X		X		
		Nivel de hábitos de planificar el tiempo (cumplimiento de actividades de acuerdo a las fechas establecidas y trabajo bajo presión).	Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes.			X		X		X		X		
		Nivel de hábito que tienen los gerentes de recolectar información, análisis y solución de problemas.	Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca para resolver problemas.			X		X		X		X		

85

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: COMPETENCIAS GERENCIALES Y EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO DE SALUD I – 3 06 DE OCTUBRE, BELÉN – 2018.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
COMPETENCIAS GERENCIALES	Comunicación	Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea	Habla con otras personas y es capaz de conseguir que se sientan cómodos.				X		X		X		X		
		Nivel de experiencia al interactuar con diferentes personas en diálogos que se dan de manera espontánea	Informa a las personas de los hechos importantes.				X		X		X		X		
		Nivel de experiencia al interactuar con las personas por vía de comunicación establecidas	Se comunica con efectividad por vía de los medios electrónicos.				X		X		X		X		
	Planeación y gestión	Nivel de planificación y organización de actividades, programas y de las personas para el logro de objetivos.	Prepara planes y programas para alcanzar con eficiencia metas				X		X		X		X		
		Nivel de hábitos de planificar el tiempo (cumplimiento de actividades de acuerdo a las fechas establecidas y trabajo bajo presión).	Clasifica por orden de prioridad las metas a efecto de concentrarse en las más importantes.				X		X		X		X		
		Nivel de hábito que tienen los gerentes de recolectar información, análisis y solución de problemas.	Sabe cuándo se necesita el conocimiento de expertos y lo busca para resolver problemas.				X		X		X		X		

85

Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUANCABELICA

ESCUELA DE POSGRADO

FACULTAD DE ENFERMERIA

Investigador: Pucuhuayla Mamani, Rocío del Pilar

**TÍTULO: “COMPETENCIAS GERENCIALES Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
PROFESIONALES DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL NACIONAL RAMIRO
PRIALE PRIALE, HUANCAYO”**

Objetivo del Estudio:

Determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo-2020

Procedimientos:

Si usted acepta participar en este estudio se le procederá con la aplicación de un cuestionario anónimo.

Riesgos:

Ninguno.

Beneficios:

Usted contribuirá con el recojo de información para su posterior presentación y uso por el Hospital Nacional Ramiro Priale Priale

Costos e incentivos:

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, únicamente la satisfacción de colaborar con su institución.

Confidencialidad:

Si los resultados de este seguimiento son publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de las personas que participan en este estudio. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Uso futuro de la información obtenida:

La información de sus resultados será guardada y usada posteriormente para otros en beneficio de su institución.

Derechos del paciente:

Si usted decide participar en el estudio, puede retirarse de éste en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio, comprendo que cosas me van a pasar si participo en el proyecto, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

.....

Firma

DNI:

Fecha:

Confiabilidad del instrumento: cuestionario de competencias gerenciales

ITEM /PARTICIPANTES	COMUNICACIÓN			PLANEACION Y GESTION			TRABAJO EN EQUIPO			ACCION ESTRATÉGICA Y ORGANIZACIÓN			MULTI CULTURALIDAD			AUTO ADMINISTRACION		
	PO1	PO2	PO3	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18
C1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
C2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3
C3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
C4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4
C5	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4
C6	4	4	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4
C7	2	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2
C8	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
C9	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
C10	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

K: El número de ítems

Si²: Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

St²: La Varianza de la suma de los Ítems

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

0.0.974

Coeficiente de Alfa de Cronbach

Confiabilidad del instrumento: cuestionario de desempeño laboral

ITEM /PARTICIPANTES	PO1	PO2	PO3	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21
C1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
C2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
C3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
C4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
C5	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3
C6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4
C7	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
C8	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
C9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
C10	5	5	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

DETERMINACIÓN DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

K: El número de ítems

Si² : Sumatoria de las Varianzas de los Ítems

St² : La Varianza de la suma de los Ítems

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

0.0.976

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Anexo 03: Base de datos

Competencias gerenciales

PARTICIPANTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
C1	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	5	5	4	4	4	4
C2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	3
C3	4	2	4	2	3	4	2	4	3	2	1	2	3	4	3	3	3	3
C4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
C5	3	3	5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4
C6	5	4	5	4	3	5	2	4	3	2	3	3	5	4	4	5	5	4
C7	3	3	1	3	2	3	1	2	2	2	2	2	4	3	3	3	3	2
C8	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	4
C9	5	4	4	3	3	5	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	5	4
C10	3	3	4	4	4	4	2	3	3	2	2	1	5	4	4	4	4	3
C11	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5
C12	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	3	4	4	4
C13	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3
C14	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
C15	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
C16	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5
C17	4	3	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3
C18	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	5	5	5	4	3	2	3	2
C19	2	3	5	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3
C20	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
C21	3	3	5	5	5	5	2	3	4	2	2	1	3	4	4	5	5	3
C22	2	2	3	3	2	4	1	3	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3
C23	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	3	3	3	5	2	4	4	2
C24	4	3	4	4	4	4	3	4	3	1	3	2	4	4	3	4	4	4
C25	5	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
C26	4	3	3	2	2	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	3	4	3
C27	5	4	5	5	5	5	1	4	5	4	3	3	5	5	5	5	5	4
C28	4	4	5	5	5	4	3	4	5	3	3	3	5	5	4	4	4	4
C29	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3
C30	3	3	2	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2
C31	3	3	4	4	4	4	1	3	3	1	1	1	3	3	2	3	3	2
C32	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3
C33	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4
C34	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
C35	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
C36	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	3	4
C37	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4
C38	3	3	2	4	4	3	1	3	3	3	1	3	4	4	3	3	4	3
C39	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2
C40	4	3	3	4	3	4	2	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4
C41	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
C42	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
C43	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2
C44	3	3	3	4	4	4	2	4	4	2	1	3	5	4	3	2	3	3
C45	4	4	5	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5
C46	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
C47	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	5
C48	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
C49	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	3	3
C50	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
C51	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
C52	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5
C53	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2
C54	4	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
C55	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3
C56	3	3	4	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
C57	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4
C58	4	4	5	3	3	4	1	3	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4
C59	5	4	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
C60	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
C61	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	1
C62	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
C63	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
C64	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4
C65	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
C66	4	3	3	4	4	4	2	3	4	2	2	2	4	4	4	3	4	4
C67	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3
C68	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
C69	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4
C71	3	4	4	3	3	4	5	4	5	2	2	2	3	3	3	3	3	3
C72	2	2	3	2	2	3	1	2	1	3	2	3	4	4	2	2	2	2
C73	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4
C74	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4
C75	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
C76	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4
C77	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
C78	3	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	2	3	3
C79	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
C80	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4

Competencias gerenciales por dimensiones

PARTICIPANTES	COMUNICACIÓN				PLANIFICACIÓN				TRABAJO				ACCIÓN				MULTI				AUTOADM				PROM_Liker_V1	Sum_VAR1	Baremo_Var_3	Categoría_Var_3												
	CO1	CO2	SUM_CO	BARE_CO	CATE_CO	PA	PS	PE	SUM_P	BARE_T	CATE_T	T7	T8	T9	BARE_A	CATE_A	A10	A11	A12	SUM_A	BARE_A	CATE_A	M13	M14					M15	SUM_MULTI	BARE_MULTI	CATE_MULTI	AD16	AD17	AD18	SUM_AD	BARE_AD	CAT_AD		
C1	5	4	3	12	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	4	3	4	11	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	13	68	4	Bueno
C2	2	3	2	7	3	Regular	2	2	3	7	3	Regular	2	2	2	6	2	Deficiente	2	2	1	5	2	Deficiente	2	2	3	7	3	Regular	2	3	3	8	3	Regular	8	40	3	Regular
C3	4	2	4	10	4	Bueno	2	3	4	9	3	Regular	2	4	3	9	3	Regular	2	1	2	5	2	Deficiente	3	4	3	10	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	10	52	3	Regular
C4	5	4	5	14	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	4	4	5	13	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	14	63	5	Muy Bueno
C5	3	3	5	11	4	Bueno	3	4	4	11	4	Bueno	4	3	4	11	4	Bueno	3	4	4	11	4	Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	3	4	4	11	4	Bueno	13	69	4	Bueno
C6	5	4	5	14	5	Muy Bueno	4	3	5	12	4	Bueno	2	4	3	9	3	Regular	2	3	3	8	3	Regular	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	14	70	4	Bueno
C7	3	3	1	7	3	Regular	3	2	3	8	3	Regular	1	2	2	5	2	Deficiente	2	2	2	6	2	Deficiente	4	3	3	10	4	Bueno	3	3	2	8	3	Regular	9	44	3	Regular
C8	4	3	2	9	3	Regular	3	3	4	10	4	Bueno	3	3	2	8	3	Regular	3	2	2	7	3	Regular	4	3	3	10	4	Bueno	3	3	4	10	4	Bueno	10	54	3	Regular
C9	5	4	4	13	5	Muy Bueno	3	3	5	11	4	Bueno	2	2	3	7	3	Regular	3	2	2	7	3	Regular	4	4	4	12	4	Bueno	4	5	4	13	5	Muy Bueno	13	63	4	Bueno
C10	3	3	4	10	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	2	3	3	8	3	Regular	2	2	1	5	2	Deficiente	5	4	4	13	5	Muy Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	12	59	4	Bueno
C11	5	4	5	14	5	Muy Bueno	5	4	5	14	5	Muy Bueno	5	4	4	13	5	Muy Bueno	3	5	5	13	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	5	15	15	83	5	Muy Bueno		
C12	4	4	4	12	4	Bueno	4	4	5	13	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	3	3	4	10	4	Bueno	5	5	3	13	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	13	72	4	Bueno
C13	4	4	5	13	5	Muy Bueno	3	3	4	10	4	Bueno	4	4	5	13	5	Muy Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	5	4	4	13	5	Muy Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	12	70	4	Bueno
C14	3	2	4	9	3	Regular	2	2	3	7	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	4	4	3	11	4	Bueno	3	2	3	8	3	Regular	10	53	3	Regular
C15	4	4	5	13	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	11	70	4	Bueno
C16	3	4	4	11	4	Bueno	4	5	4	13	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	14	76	5	Muy Bueno
C17	4	3	5	12	4	Bueno	3	3	5	11	4	Bueno	4	3	3	10	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	4	4	5	13	5	Muy Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	12	66	4	Bueno
C18	2	3	3	8	3	Regular	4	4	3	11	4	Bueno	4	2	3	9	3	Regular	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	2	3	2	7	3	Regular	10	61	4	Bueno
C19	2	3	5	10	4	Bueno	3	2	3	8	3	Regular	3	2	3	8	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	4	4	3	11	4	Bueno	2	3	3	8	3	Regular	10	54	3	Regular
C20	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	4	5	14	5	Muy Bueno	5	3	5	13	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	14	83	5	Muy Bueno
C21	3	3	3	9	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	2	3	3	8	3	Regular	2	2	1	5	2	Deficiente	3	4	3	10	4	Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	12	54	4	Bueno
C22	2	2	3	7	3	Regular	3	2	4	9	3	Regular	1	3	1	5	2	Deficiente	1	1	1	3	1	Muy Deficien	4	4	3	11	4	Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	11	46	3	Regular
C23	3	4	3	10	4	Bueno	3	3	4	10	4	Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	3	3	3	9	3	Regular	3	5	2	10	4	Bueno	4	4	2	10	4	Bueno	10	63	4	Bueno
C24	4	3	4	11	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	4	4	3	11	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	12	68	4	Bueno
C25	5	4	3	12	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	5	5	15	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	14	78	5	Muy Bueno
C26	4	3	3	10	4	Bueno	2	2	3	7	3	Regular	2	3	4	9	3	Regular	3	2	3	8	3	Regular	4	4	3	11	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	11	55	4	Bueno
C27	5	4	5	14	5	Muy Bueno	5	5	5	15	5	Muy Bueno	1	4	5	10	4	Bueno	4	3	3	10	4	Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	15	78	5	Muy Bueno
C28	4	4	5	13	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	3	4	5	12	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	13	74	5	Muy Bueno
C29	4	3	4	11	4	Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	2	3	3	8	3	Regular	3	3	4	11	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	10	60	4	Bueno
C30	3	3	2	8	3	Regular	3	3	2	8	3	Regular	1	3	3	7	3	Regular	1	2	1	4	2	Deficiente	3	3	2	8	3	Regular	3	3	2	8	3	Regular	7	48	3	Regular
C31	3	3	4	10	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	1	3	3	7	3	Regular	1	1	1	3	1	Muy Deficien	3	3	2	8	3	Regular	3	3	2	8	3	Regular	10	48	3	Regular
C32	3	3	3	9	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	1	2	3	6	2	Deficiente	2	2	2	6	2	Deficiente	3	4	3	10	4	Bueno	2	3	3	9	3	Regular	9	47	3	Regular
C33	4	4	3	11	4	Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	3	4	4	11	4	Bueno	4	3	4	11	4	Bueno	5	4	4	13	5	Muy Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	13	69	4	Bueno
C34	4	4	3	10	4	Bueno	4	4	4	12	4	Bueno	3	4	3	10	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	4	4	4	12	4	Bueno	4	3	4	11	4	Bueno	12	64	4	Bueno
C35	5	5	4	14	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	5	4	5	14	5	Muy Bueno	5	4	5	14	5	Muy Bueno	4	5	5	14	5	Muy Bueno	14	84	5	Muy Bueno
C36	3	4	4	11	4	Bueno	3	3	4	10	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	3	3	3	9	3	Regular	5	5	4	14	5	Muy Bueno	4	4	4	11	4	Bueno	11	64	4	Bueno
C37	4	4	3	11	4	Bueno	4	4	3	11	4	Bueno	2	4	4	10	4	Bueno	4	3	4	11	4	Bueno	5	5	5	15	5	Muy Bueno	5	5	4	14	5	Muy Bueno	15	72	4	Bueno
C38	3	3	2	8	3	Regular	3	3	2	8	3	Regular	1	3	2	6	2	Deficiente	2	2	1	5	2	Deficiente	3	3	2	8	3	Regular	3	3	2	8	3	Regular	10	54	3	Regular
C39	3	3	4	10	4	Bueno	3	3	3	9	3	Regular	2	2	3	7	3	Regular	3	2	4	9	3	Regular	4	4	4	12	4	Bueno	3	3								

Desempeño laboral

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	SUM_VAR2	Baremo_VAR2	Categoria_VAR2	
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4	Bueno	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	72	3	Regular	
3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	94	5	Muy Bueno	
3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	70	4	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77	4	Bueno	
2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	3	Regular	
3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	71	4	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4	Bueno	
3	2	4	4	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	64	4	Bueno	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	85	5	Muy Bueno	
3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	70	4	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	77	4	Bueno	
3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	61	3	Regular	
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4	Bueno	
4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5	Muy Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	78	4	Bueno	
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	95	5	Muy Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4	Bueno	
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	95	5	Muy Bueno	
4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	77	4	Bueno	
2	3	3	1	3	3	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	51	3	Regular	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	Bueno	
4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	71	4	Bueno	
4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	5	Muy Bueno	
3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	72	4	Bueno	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82	4	Bueno	
2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	70	4	Bueno	
4	4	5	3	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	73	4	Bueno	
2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	60	3	Regular	
4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	59	3	Regular	
3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	3	3	4	3	3	63	3	Regular	
4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75	4	Bueno	
4	4	4	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	85	5	Muy Bueno	
3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	77	4	Bueno	
2	2	3	2	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	2	3	4	68	4	Bueno
2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	58	3	Regular	
3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	71	4	Bueno	
3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	3	72	4	Bueno	
2	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	63	3	Regular	
3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71	4	Bueno	
2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	1	1	2	1	42	2	Deficiente	
4	4	4	2	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	73	4	Bueno	
3	3	5	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	73	4	Bueno	
4	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	67	4	Bueno	
2	3	4	1	4	2	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	60	3	Regular	
2	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	52	3	Regular	
4	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	72	4	Bueno	
3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	69	4	Bueno	
3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	70	4	Bueno	
5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	96	5	Muy Bueno	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	1	Muy Deficiente	
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78	4	Bueno	
3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	57	3	Regular	
4	4	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	3	2	2	3	3	4	4	3	63	3	Regular	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	73	4	Bueno	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	77	4	Bueno	
4	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	91	5	Muy Bueno	
2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	54	3	Regular	
2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	42	2	Deficiente	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	1	Muy Deficiente	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	58	3	Regular	
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	4	Bueno	
3	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	71	4	Bueno	
4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	82	4	Bueno	
3	3	3	2	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	4	3	3	63	3	Regular	
2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	63	3	Regular	
2	4	4	2	4	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	77	4	Bueno	
4	4	5	1	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	5	5	5	4	85	5	Muy Bueno	
4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	2	4	3	4	4	71	4	Bueno	
2	3	3	1	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	42	2	Deficiente	
3	3	4	2	3	2	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3							

Anexo 04: Artículo científico

Artículo original

Competencias gerenciales y desempeño laboral desde la percepción del profesional de enfermería en un Hospital Nacional de Seguro Social, Perú ¹

Rocío del Pilar Pucuhuayla Mamani ²

Se trata de estudio correlacional que tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo, aplicado a 80 profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización adultos. Para la obtención de los datos, se aplicaron dos cuestionarios: para evaluar las competencias gerenciales y desempeño laboral ambos con alternativas de opción múltiple. El perfil de los profesionales de enfermería se caracterizó por el género femenino, representando un 75% del total, además el rango de edad promedio fue de 30 a 59 años de edad, representando un 60%, en cuanto al grado académico se resalta que el 29% contaba con especialidad y un 19% con maestría, finalmente los años de experiencia laboral de los encuestados se encontraron entre 6 a 20 años, representando un 65%. El nivel de las competencias gerenciales de los encuestados se encontró en un nivel bueno con un 54 %, siendo la dimensión de planeación y gestión la que se encontraba más desarrollada con un 49%, valor que pertenece al nivel bueno. Así mismo el nivel de desempeño laboral se caracterizó también por encontrarse en un nivel bueno con un 53 %, estos valores reflejan que más de la mitad de los encuestados poseen competencias gerenciales y un desempeño laboral dentro del nivel bueno. Se concluyó que existe relación significativa entre las variables competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería con un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.821 que significa que la correlación es positiva muy fuerte.

Descriptores: Competencias gerenciales; desempeño laboral; enfermería.

¹ Artículo parte de la tesis de Maestría “Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo” presentada en la Universidad Nacional de Huancavelica,

² Licenciada en enfermería egresada de Maestría en Ciencias de la Salud; Mención Administración y Gerencia en Servicios de Salud, Huancavelica, Perú.

E-mail: rociopucuhuayla@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-1585-8811>

Competências de gestão e desempenho no trabalho dos profissionais de enfermagem do Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Trata-se de um estudo correlacional que teve como objetivo verificar a relação entre as competências gerenciais e o desempenho profissional dos profissionais de enfermagem do Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo, aplicado a 80 profissionais de enfermagem que atuam na área de internação de adultos. Para a obtenção dos dados, foram aplicados dois questionários: para avaliar as competências gerenciais e o desempenho no trabalho, ambos com alternativas de múltipla escolha. O perfil dos profissionais de enfermagem caracterizou-se pelo gênero feminino, representando 75% do total, além da faixa etária média foi de 30 a 59 anos, representando 60%, no que se refere ao grau acadêmico destaca-se que o 29% possuíam especialidade e 19% possuíam o título de mestre, enfim os anos de experiência profissional dos respondentes ficaram entre 6 a 20 anos, representando 65%. O nível de competências gerenciais dos respondentes encontrou-se em bom nível com 54%, sendo a dimensão planejamento e gestão a que está mais desenvolvida com 49%, valor que pertence ao bom nível. Da mesma forma, o nível de desempenho no trabalho também se caracterizou por estar em um bom nível com 53%, esses valores refletem que mais da metade dos respondentes possui competências gerenciais e desempenho no trabalho dentro do bom nível. Concluiu-se que existe uma relação significativa entre as variáveis competências gerenciais e o desempenho laboral dos profissionais de enfermagem com coeficiente de correlação de Rho Spearman de 0,821, o que significa que a correlação é muito forte e positiva.

Descritores: competências gerenciais, desempenho no trabalho, enfermagem.

Management and performance competitions do not work two nursing professionals at the Ramiro Priale Priale National Hospital, Huancayo

This is a correlational study that aimed to determine the relationship between management skills and job performance of nursing professionals at the Ramiro Priale Priale National Hospital, Huancayo, applied to 80 nursing professionals working in the

adult hospitalization area. To obtain the data, two questionnaires were applied: to evaluate managerial competencies and job performance, both with multiple-choice alternatives. The profile of the nursing professionals was characterized by the female gender, representing 75% of the total, in addition the average age range was from 30 to 59 years of age, representing 60%, regarding the academic degree it is highlighted that the 29% had a specialty and 19% had a master's degree, finally the years of work experience of the respondents were between 6 to 20 years, representing 65%. The level of managerial competencies of the respondents was found at a good level with 54%, with the planning and management dimension being the one that is most developed with 49%, a value that belongs to the good level. Likewise, the level of job performance was also characterized by being at a good level with 53%, these values reflect that more than half of the respondents have managerial skills and job performance within the good level. It was concluded that there is a significant relationship between the management skills variables and the work performance of nursing professionals with a Rho Spearman correlation coefficient of 0.821, which means that the correlation is very strong positive.

Descriptors: managerial competencies, job performance, nursing.

Introducción

Las transformaciones provenientes de la globalización y el consecuente aumento de la competitividad han exigido cambios por parte de las organizaciones, inclusive de las instituciones de salud que pasaron a revisar sus modelos de gestión y a buscar calidad en sus servicios, por medio de programas de acreditación. Los criterios utilizados por esos programas en cuanto a la evaluación de los servicios de Enfermería ha englobado con destaque las áreas administrativas y organizacionales, seguidas de las áreas asistenciales y de enseñanza-investigación (1). En ese sentido, la enfermería ha asumido un importante papel en los servicios de salud, sobre todo en el ámbito hospitalario, ya que es el responsable por la gestión de los servicios de Enfermería y por tomar medidas que integren las áreas administrativas, asistenciales y de enseñanza/investigación, con el objetivo de obtener una atención de calidad. Las exigencias en cuanto a su actuación han incluido, además de la administración en enfermería, el conocimiento y la interacción con todo el ambiente organizacional, permitiendo su mayor contribución en la consecución de los objetivos de la institución. (2) (3)

El profesional de enfermería demuestra competencia cuando aplica en forma efectiva una combinación de conocimientos, habilidades y juicio clínico en la práctica diaria o desempeño laboral (4). La capacidad de gestión de la enfermera tiene que ver con el desarrollo diario de actividades en las que se buscan soluciones alternativas para las distintas tareas administrativas y por tanto se debe anticipar y prever una estrategia con un plan y gestión de recursos, tanto humanos como materiales, que hagan es posible anticipar problemas y resolverlos antes de que surjan. Hoy esto requiere un ajuste de valores, el derecho a la salud, la justicia y la solidaridad.(5)

En Brasil, una encuesta realizada por el Consejo Regional de Enfermeras del Estado de Sao Paulo (CORENSP), con enfermeras y técnicos responsables de los servicios de salud, estableció la necesidad de las siguientes habilidades: liderazgo, comunicación, toma de decisiones, negociación, trabajo en equipo, relación interpersonal, flexibilidad, creatividad, visión sistémica, planificación y organización. (6)

A mediados de la década de los ochenta, la Organización Panamericana de la Salud (OPS) inició la promoción de la propuesta de reorientación de la formación permanente de los profesionales de la salud entre los países de la Región de las Américas. La evaluación de la competencia y el desempeño se incluye en esta propuesta, como una forma de obtener información sobre el comportamiento de los profesionales durante su actividad laboral diaria, con el fin de ayudar a identificar las necesidades de aprendizaje, a la vez que el impacto de los procesos educativos en la transformación. de los servicios de salud.(7)

Según Bohórquez, define el desempeño laboral como el nivel de desempeño alcanzado por el profesional en el logro de metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Centrándonos en el campo de la enfermería, el desempeño laboral del enfermero se manifiesta como la actividad social práctica de este último, que en su relación con su realidad asistencial, no solo alcanza el conocimiento de esta realidad, sino también su transformación. La realización del trabajo forma parte y condicionará los resultados obtenidos y la consecución de los objetivos planteados, es en esto que radica la necesidad de su seguimiento y evaluación. La evaluación del desempeño laboral ayuda a determinar las necesidades individuales de cada enfermera e identifica las necesidades del grupo. “Es un procedimiento estructural y sistemático para medir, evaluar e influir en

los atributos, comportamientos y resultados relacionados con el trabajo, así como el grado de absentismo, con el fin de conocer qué tan productivo es el empleado y si podrá mejorar su desempeño futuro” (8).

En la teoría de Patricia Benner, ella indica que la práctica de la enfermería se da en el tiempo y que es de suma importancia para la profesión, en esto vemos que el desempeño del trabajo de enfermería depende en gran medida de la práctica de la enfermería, pero sin dejar de lado el campo teórico, según un estudio realizado por estudiantes de la Universidad de Cuyo en Mendoza, Argentina indica que el desempeño del trabajo de enfermería puede depender y ser influenciado por muchos factores personales, sociales y culturales, lo que genera absentismo laboral, pesimismo, malas relaciones interpersonales, dificultades en el desempeño tareas, estricto cumplimiento de las tareas mínimas asignadas, fatiga y aumento de las conductas de riesgo que aumentan la posibilidad de contraer diversas enfermedades (9).

El nivel de desempeño del trabajo que realiza el enfermero es de suma importancia para la salud de las personas, por lo que en la actualidad se dedica mucho esfuerzo a obtener la calidad de la atención de los servicios de salud, es útil reconocer el desempeño del trabajo de enfermería como un medio para garantizar un proceso de atención eficaz. (10)

A nivel nacional, el Sistema de Salud propuesto por el Ministerio de Salud no es ajeno a estos nuevos desafíos y avances, por ello se ha filtrado la descentralización de los Servicios de Salud y el aseguramiento universal de las actividades, que requieren el abordaje de nuevas funciones, metas y objetivos que conceptualicen las habilidades, actitudes y conocimientos que debe poseer el profesional de la salud para tener un óptimo desempeño laboral de sus funciones. El desempeño laboral de los profesionales puede verse influenciado por la presencia o ausencia de un líder que organice a los profesionales de acuerdo con la meta y los objetivos propuestos, así mismo la influencia de las competencias gerenciales en los profesionales podría mejorar los niveles de desempeño laboral.(11)

Actualmente, las organizaciones e instituciones públicas son duramente criticadas por sus resultados en cuanto al desempeño de sus profesionales. En los últimos años se han puesto en marcha una serie de mecanismos para evaluar el desempeño de los profesionales de

manera eficiente e imparcial, sin embargo, nada parece ser suficiente ya que estos resultados en las instituciones públicas se encuentran en desventaja frente al desempeño laboral de los profesionales de la salud en establecimientos privados (12).

Una encuesta realizada por el INEI en 2016, indicó que el 63,7% de los trabajadores de los organismos públicos consideran que la evaluación de su desempeño es algo inútil e improductivo. El 43,6% destaca que el bajo nivel de desempeño se debe a las malas prácticas de gestión en la institución. Como resultado, podemos identificar que nos enfrentamos a dos problemas muy amplios y que es urgente una solución inmediata. Por un lado, el bajo nivel de desempeño en el trabajo y, por otro lado, la falta de competencias gerenciales que garantice la existencia de un liderazgo por parte de quienes administran la institución y por tanto cuentan con las herramientas para superar estas adversidades (13).

A nivel institucional, hay indiferencia y desánimo por parte de los profesionales de enfermería, inadecuada toma de decisiones durante la atención al paciente, mala comunicación entre compañeros de trabajo, limitaciones para actuar ante problemas administrativos, así como para un mejor manejo del recurso humano. En este contexto se realizó una investigación dirigida a conocer: ¿Cuál es la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo?

Métodos

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal y correlacional, debido a que se buscó conocer el grado de asociación entre las variables. (14)

Los métodos de investigación utilizados fueron dos, el primero: El método deductivo, este método de razonamiento consiste en tomar conclusiones generales para obtener explicaciones particulares. El método se inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares. El segundo: el método inductivo, este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de

carácter general. El método se inicia con un estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (15)

La muestra fue de tipo censal, y estuvo conformada por 80 profesionales de enfermería que laboran en el área de hospitalización adultos. (16)

El muestreo fue no probabilístico debido a que el procedimiento de selección estuvo orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. (16)

Resultados

Las categorías temáticas resultantes del análisis de los resultados que permitieron alcanzar los objetivos propuestos con este estudio fueron:

Perfil de los profesionales de enfermería

Se observó que de los 80 encuestados, 20 que significa el 25%, son de sexo masculino y 60 de los encuestados que representan el 75%, son de sexo femenino, 8 que significa el 10%, tienen menos de 29 años de edad, 60 de los encuestados que representan el 75%, tienen entre de 30 y 59 años de edad, 12 que significa el 15%, tienen más de 60 años de edad, 36 que significa el 45%, tienen el grado académico de licenciados en enfermería, 15 que significa el 19%, tienen el grado académico de magister, 2 que significa el 3%, tienen el grado académico de doctor, 23 que significa el 29%, tienen el grado académico de especialistas en enfermería y 4 que significa el 5%, tienen otros grados académicos, 16 que significa el 20%, tienen menos de 5 años de experiencia laboral, 52 de los encuestados que representan el 65%, tienen entre 6 y 20 años de experiencia laboral, 12 que significa el 15%, tienen más de 20 años de experiencia laboral.

Tabla N° 01. Descripción del perfil de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	20	25%
	Femenino	60	75%
Edad	Menos de 29 años	8	10%

	De 30 a 59 años	60	75%
	De 60 años a más	12	15%
	Licenciado	36	45%
	Magister	15	19%
Grado académico	Doctor	2	3%
	Especialista	23	29%
	Otros	4	5%
	Menos de 5 años	16	20%
Experiencia laboral	De 6 a 20 años	52	65%
	De 20 años a más	12	15%
Total		80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral.

Nivel de competencias gerenciales de los profesionales

Se observó que de los 80 encuestados, 12 que significa el 15%, tienen un nivel de Competencias gerenciales muy bueno, 43 de los encuestados que representan el 54%, tienen un nivel de Competencias gerenciales bueno, 22 que significa el 28%, tienen un nivel de competencias gerenciales regular, 3 que significa el 4%, tienen un nivel de competencias gerenciales deficiente.

Tabla N° 02. Nivel de competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Nivel de competencias gerenciales	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	0	0%
Deficiente	3	4%
Regular	22	28%
Bueno	43	54%
Muy bueno	12	15%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral.

Nivel de desempeño laboral de los profesionales

Se observó que de los 80 encuestados, 11 que significa el 14%, tienen un nivel de desempeño laboral muy bueno, 42 de los encuestados que representan el 53%, tienen un nivel de desempeño laboral bueno, 21 que significa el 26%, tienen un nivel de desempeño laboral regular, 4 que significa el 5%, tienen un nivel de desempeño laboral deficiente y 2 que significa el 3%, tienen un nivel de desempeño laboral muy deficiente.

Tabla N° 03. Nivel de desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Nivel de desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	2	3%
Deficiente	4	5%
Regular	21	26%
Bueno	42	53%
Muy bueno	11	14%
Total	80	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral.

Nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales

Se observó que el nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería se encuentra dentro del nivel bueno según la escala de Likert, siendo la dimensión de planeación y gestión la que más porcentaje favorable obtuvo, con un 49% del total de los encuestados, por otro lado se evidencia que la dimensión de acción estratégica obtuvo un nivel dentro de la escala de Likert de muy deficiente con un 3% del total de encuestados.

Tabla N^a 04. Descripción del nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Nivel de las dimensiones de las competencias gerenciales	Muy deficiente	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Total
Comunicación	0%	3%	31%	45%	21%	100%
Planeación	0%	4%	31%	49%	16%	100%
Trabajo en equipo	0%	13%	41%	35%	11%	100%
Acción estratégica	3%	16%	44%	29%	9%	100%
Multiculturalidad	0%	4%	20%	48%	29%	100%
Autoadministración	0%	5%	33%	41%	21%	100%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral.

Relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales

Se observa que el 83.72% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel bueno las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 83.33% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy bueno las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 68.18% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel regular las competencias gerenciales y el desempeño laboral, 66.67% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel deficiente las competencias gerenciales y muy deficiente el desempeño laboral y 0% de los profesionales de enfermería perciben en un nivel muy deficiente las competencias gerenciales y el desempeño laboral, esta relación

sustentada con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.821, la cual significa que el nivel de correlación es positiva muy fuerte.

Para validar la correlación se aplicó la prueba estadística T de student, con un nivel de significancia de 5% y 78 grados de libertad, hallándose un valor t teórico = 1.9908 y t c = 12.7, como t c es mayor que la t teórico se aprueba la hipótesis de estudio.

Tabla N° 11. Relación entre competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería del Hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo

Competencias gerenciales		Desempeño laboral										Total	
		Muy Deficiente		Deficiente		Regular		Bueno		Muy Bueno			
		fi	%	fi	%	Fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Muy Deficiente	Fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Deficiente	fi	2	66.67%	1	33.33%	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	3	3.75%
Regular	fi	0	0.00%	3	13.64%	15	68.18%	4	18.18%	0	0.00%	22	27.50%
Bueno	fi	0	0.00%	0	0.00%	6	13.95%	36	83.72%	1	2.33%	43	53.75%
Muy Bueno	Fi	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%	2	16.67%	10	83.33%	12	15.00%
Total		2	2.50%	4	5.00%	21	26.25%	42	52.50%	11	13.75%	80	100.00%

Fuente: Cuestionario sobre competencias gerenciales y desempeño laboral.

Discusión

El análisis de los resultados permitieron evidenciar que el perfil de los encuestados estuvo caracterizado predominantemente por el género femenino, representando un 75% del total, además el rango de edad promedio fue de 30 a 59 años de edad, representando un 60%, en cuanto al grado académico se resalta que el 29% contaba con especialidad y

un 19% con maestría, finalmente los años de experiencia laboral de los encuestados se encontraron entre 6 a 20 años, representando un 65%.

El nivel de las competencias gerenciales de los encuestados se encontró en un nivel bueno con un 54 %, siendo la dimensión de planeación y gestión la que se encuentra más desarrollada con un 49%, valor que pertenece al nivel bueno. Así mismo el nivel de desempeño laboral se caracterizó también por encontrarse en un nivel bueno con un 53 % , estos valores reflejan que más de la mitad de los encuestados poseen competencias gerenciales y un desempeño laboral dentro del nivel bueno, resultado que refuerza la correlación positiva muy fuerte evidenciada entre ambas variables esta afirmación sustentada con un Coeficiente de Correlación de Spearman de 0.821, el cual menciona que si los valores son próximos a 1; indican una mayor correlación.

Este resultado coincide con Reyes (2018) en su tesis titulada: “Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao” quien menciona en sus conclusiones que existe una relación directa y fuerte entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.777 (11). Hauripata y Linares (2018) menciona en sus conclusiones que existe relación positiva considerable entre las habilidades gerenciales y el desempeño laboral corroborada por $r = 0.774$ y $p = 0.000$ (17). Así también Ocharán (2017) en su tesis titulada: “Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017”, concluye que existe relación significativa entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja Lima evidenciado con un coeficiente de Rho de Spearman de 0,846, interpretándose como alta relación entre las variables (18). Por su parte, Vera (2016) determinó que existe una relación Rho de Spearman de 0.907 entre las variables habilidades gerenciales y desarrollo organizacional con un nivel de correlación alta, significativa y positiva. Por lo tanto, el mejoramiento de las habilidades gerenciales (conceptuales, técnicas y humanas) favorece el desarrollo de las organizaciones. (19)

En relación a la dimensión comunicación y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.679, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, este resultado coincide con la tesis “Comunicación

asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018”. En cuya conclusión mencionan que el 58 por ciento de las enfermeras presentaron un nivel de comunicación asertiva alta, el 34 por ciento regular y un 8 por ciento un nivel bajo. En el desempeño laboral el 52 por ciento de enfermeras presenta un nivel alto, el 36 por ciento en el nivel regular y un 12 por ciento en el nivel bajo; existiendo una relación significativa entre el nivel de comunicación asertiva y el desempeño laboral. ($p < 0.05$). (20)

En relación a la dimensión planeación y gestión y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.692, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, este resultado coincide con la tesis “Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería”, la cual considera a la gestión de enfermería como la aplicación de un juicio profesional en la planificación, organización, motivación y control de proporcionar cuidados, oportunos, seguros, integrales, que aseguren la continuidad de la atención y se sustenten en lineamientos estratégicos, con el propósito de adecuar la atención a las necesidades del enfermo, las demandas de sus familiares, cuidadores y la comunidad, todo esto reflejado en un adecuado desempeño laboral. (21)

En relación a la dimensión trabajo en equipo y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.684, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con los estudios de Ocharán (2017) y Salazar (2018) aplicadas en las autoridades de los diferentes grupos de estudio (18) (20). Entonces se puede concluir que cuando tratamos el trabajo en equipo se pueden potenciar las habilidades del individuo y a su vez estas ser enriquecidas grupalmente, logrando un mejor ejercicio laboral, así mismo Le Boterf (2002) resalta que el funcionamiento de un sistema de trabajo, requiere la competencia de todos y cada uno de sus componentes para el desarrollo óptimo de los procesos e interacción dirigidos a la producción conjunta de un resultado(18), así también la tesis “Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital universitario Dr. Ángel Larralde”, menciona en sus conclusiones que la mayoría de las enfermeras supervisoras cuentan con el conocimiento sobre las competencias gerenciales, en sus indicadores,

escucha activa, comunicación verbal, habilidades interpersonales, liderazgo y trabajo en equipo, propiciando un clima de confianza y adecuado desempeño laboral. (22)

En relación a la dimensión acción estratégica y organización y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.593, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con Delgado (2018) quien resalta que la competencia de acción estratégica consiste en comprender la visión, misión y valores de la organización y en garantizar que las acciones de los empelados coincidan con ellos. (20)

En relación a la dimensión multiculturalidad y el desempeño laboral, hallamos que el valor del Coeficiente de Correlación de Spearman fue de 0.696, esto quiere decir que la correlación es positiva considerable, coincidiendo con los estudios de Escobar en su artículo titulado: “La transculturalidad, elemento esencial para mejorar la atención en salud y de enfermería”, donde resalta la importancia de la enfermería transcultural para fundamentar y mejorar la práctica profesional basada en un cuerpo de conocimiento científico y humanizado que permita mejorar la calidad de los cuidados de enfermería culturalmente competentes con base en las necesidades del paciente/familia/comunidad y sistema de salud. A partir del enfoque transcultural se comprende las diferencias culturales existentes, y la importancia de brindar cuidados culturales integrales y de calidad considerando las creencias y valores de las personas a las que se brinda el cuidado. (23)

En relación a la dimensión autoadministración y el desempeño laboral, hallamos que el Coeficiente de Correlación de Spearman es de 0.609, esto quiere decir que la correlación es significativa, coincidiendo con Delgado (2018), quien consideran que otra razón importante para enfocarse en el autoconocimiento es su utilidad para desarrollar la capacidad de detectar y entender las diferencias con otras personas al interactuar. Múltiples evidencias consideran que la eficacia y buen desempeño de un profesional está íntimamente relacionada con su capacidad de reconocer, apreciar y, finalmente, utilizar las diferencias fundamentales y claves que existen entre las personas. (20)

Finalmente considero que la investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y responde además a los retos de los últimos años, en la que los sistemas de gestión pública han enfatizado los esfuerzos encaminados al mejoramiento del desempeño laboral y en este empeño se ha identificado su relación con las competencias gerenciales.

Consideraciones finales

Este estudio evidenció la relación entre las competencias gerenciales y el desempeño laboral de los profesionales de enfermería, así también se sugiere que las instituciones de enseñanza pueden utilizar esta investigación en el desarrollo de competencias gerenciales del enfermero, compatibles con las exigencias del mercado de trabajo, así como puede contribuir con las organizaciones hospitalarias, en la búsqueda y desarrollo de profesionales que colaboren para elevar la calidad de los servicios.

Referencias bibliográficas

1. Feldman LB, Cunha ICKO. Identificação dos critérios de avaliação de resultados do serviço de enfermagem nos programas de acreditação hospitalar. Rev Latino-Am Enfermagem. agosto de 2006;14(4):540-5.
2. Furukawa P de O, Cunha ICKO. Perfil y competencias de gerentes de enfermería de hospitales acreditados. Rev Latino-Am Enfermagem. agosto de 2016;19:106-14.
3. Furukawa P de O, Cunha ICKO. Da gestão por competências às competências gerenciais do enfermeiro. Rev Bras Enferm. diciembre de 2010;63(6):1061-6.
4. Paz Soto-Fuentes, Katiúska Reynaldos-Grandón, Dayann Martínez-Santana, Oscar Jerez-Yáñez. Vista de Competencias para la enfermera/o en el ámbito de gestión y administración: desafíos actuales de la profesión | Aquichan [Internet]. 2014 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://aquichan.unisabana.edu.co/index.php/aquichan/article/view/2684/html>
5. Ponce GG, Carmona MB, Bernal BML. Gerencia del cuidado: experiencia de enfermería en una Institución de Tercer Nivel de Atención del D.F. [Internet]. 2018 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=46733>

6. SciELO - Brasil - Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals Profile and competencies of nurse managers at accredited hospitals [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/YphrF6DrtCb9VKS9bChLwjy/?lang=es>
7. Urbina Laza O, Otero Ceballos M. Tendencias actuales en las competencias específicas de Enfermería. Educación Médica Superior. diciembre de 2003;17(4):0-0.
8. Aguilar AE, Lamadrid M del PG, Saavedra MO. El desempeño de los profesionales de Enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. 19 de marzo de 2016 [citado 14 de noviembre de 2021];32(1). Disponible en: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/823>
9. Aplicación de la Filosofía de Patricia Benner para la formación en enfermería | Carrillo Algarra | Revista Cubana de Enfermería [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <http://revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/1522/358>
10. Manrique Cruz MF, Rodríguez Regente SJ. Desempeño laboral en enfermeras(os) de los Servicios de Hospitalización. Hospital III Goyeneche, Arequipa 2016. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa [Internet]. 2017 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5334>
11. Cecilia Judith Reyes Agurto. Habilidades Gerenciales y Desempeño Laboral en la Gerencia de Apoyo al Diagnóstico de un Hospital Nacional de ESSALUD – Callao, 2018 [Internet]. 2019 [citado 4 de agosto de 2021]. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/28922/Reyes_ACJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
12. Alveiro MC. Evaluacion del desempeño como herramienta para el analisis del capital humano. :22.
13. Libro.pdf [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1211/pdf/Libro.pdf

14. Roberto Hernandez Sampieri. Metodologia de la Investigacion [Internet]. 2016 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://www.pucesi.edu.ec/webs/wp-content/uploads/2018/03/Hern%C3%A1ndez-Sampieri-R.-Fern%C3%A1ndez-Collado-C.-y-Baptista-Lucio-P.-2003.-Metodolog%C3%ADa-de-la-investigaci%C3%B3n.-M%C3%A9xico-McGraw-Hill-PDF.-Descarga-en-l%C3%ADnea.pdf>
15. Metodologia de la Investigacion 3edición Bernal-Flip eBook Pages 1 - 50| AnyFlip | AnyFlip [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <http://anyflip.com/vede/ohla/basic>
16. Cáceres JG. Técnicas de investigación en sociedad, cultura y comunicación [Internet]. Addison Wesley Longman; 1998 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=2049>
17. Huaripata Condor Katherine Lisset - Linares Escobedo María Fernanda.pdf [Internet]. [citado 14 de noviembre de 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13831/Huaripata%20Condor%20Katherine%20Lisset%20-%20Linares%20Escobedo%20Mar%c3%ada%20Fernanda.pdf?sequence=5&isAllowed=y>
18. Guardia O, Elena L. Competencias gerenciales y desempeño laboral de las enfermeras de SANNA Clínica San Borja, Lima 2017. Universidad César Vallejo [Internet]. 2017 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21818>
19. Arana Valderrama Jhuliza Yubicxa. Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018 [Internet]. 2019 [citado 5 de agosto de 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/ky6vr15q-comunicacion-asertiva-desempeno-laboral-enfermera-hospital-leoncio-huamachuco.html>
20. Noriega D, Estif R. Competencias Gerenciales Y Desempeño Laboral De Trabajadores Del Centro De Salud I – 3 06 De Octubre, Belén – 2018. Universidad

- Cesar Vallejo [Internet]. 2018 [citado 5 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32847>
21. Henao Sanchez A. Criterios de evaluación del desempeño laboral en los profesionales de enfermería. 14 de noviembre de 2018 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <https://repository.ces.edu.co/handle/10946/4208>
22. Rojas R, Carolina C. Conocimientos sobre competencias gerenciales en enfermeras supervisoras del Hospital Universitario Dr. Ángel Larralde. noviembre de 2018 [citado 4 de agosto de 2021]; Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/8175>
23. Escobar B, Klijn TP. La transculturalidad, elemento esencial para mejorar la atención en salud y de enfermería. *Revista Enfermería Actual en Costa Rica*. 2017;(33):8-.