



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Perfil gerencial y productividad laboral en enfermeras del Área de
Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño,
Breña, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Cahuaya Zapana, Graciela (ORCID: 0000-0001-6077-94644)

ASESOR:

Mgtr. Quiñones Castillo, Karlo Ginno (ORCID: 0000-0002-2760-6294)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

Lima — PERÚ

2020

Dedicatoria

Con mucho amor dedico esta investigación a mis padres por su sacrificio y apoyo puesto durante toda mi formación.

Agradecimiento

Al Ser Supremo, por ser el origen de todo lo realmente existente.

A mis padres, por haberme dado la vida y una excelente crianza.

A mis maestros, por haberme dado una instrucción de excelencia.

A mis asesores, por haberme dado las pautas para poder elaborar este trabajo de investigación.

A mis amigos y compañeros, los cuales me dieron el ímpetu y coraje para avanzar en la vida.

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

En la ciudad de Lima-SJL, siendo las 9.30AM del día 05 DE JUNIO DEL 2020, a mérito de la R.D. N° 130 - 2020-UCV-LE-EPG, de fecha 24 DE MAYO 20 se dio inicio a la sustentación del proyecto de tesis titulada:

"PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID 19, INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020"

Presentado por:

CAHUAYA ZAPANA GRACIELA

Ante el jurado evaluador conformado por los docentes:

Presidente : MGTR. PILLMAN INFANSON ROSA ESTRELLA
Secretario : MGTR. ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS
Vocal (Asesor) : MGTR. QUIÑONES CASTILLO KARLO GINNO

Concluida la sustentación, los miembros del jurado dictaminan:

Aprobado por mayoría 14 (catorce)

Siendo las 10.15AM se dio por concluido el presente acto, firmando los miembros del jurado evaluador.

MGTR. PILLMAN INFANSON
ROSA ESTRELLA
PRESIDENTE

MGTR. ORIHUELA SALAZAR JIMMY
CARLOS
SECRETARIO

MGTR. QUIÑONES CASTILLO KARLO
GINNO
VOCAL

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Declaratoria de Originalidad del Autor/ Autores

Yo, **Cahuaya Zapana Graciela**, egresado de Escuela de posgrado de **Maestría con mención en Gestión en los servicios de salud** de la Universidad César Vallejo, filial Lima Este, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a la Tesis titulado:

“Perfil gerencial y Productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020”

Es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo de Investigación / Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha, San Juan de Lurigancho, 31 julio del 2020

Apellidos y Nombres del Autor Cahuaya Zapana Graciela	
DNI: 40177057	Firma
ORCID: 0000-0001-6077-94644	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	
Apellidos y Nombres del Autor	
DNI:	Firma
ORCID:	

Índice de Contenidos

Acta de aprobación de trabajo de investigación	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de abreviaturas	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	25
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5. Procedimientos	37
3.6. Método de análisis de datos	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	43
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	55

Anexos

Anexo N° 1	Matriz de Consistencia	57
Anexo N° 2	Instrumentos para la recolección de datos	60
Anexo N° 3	Base de Datos	65
Anexo N° 4	Carta de Presentación a Institución para Aplicar Instrumentos	71
Anexo N° 5	Recepción de carta recibida	72
Anexo N° 6	Certificado de Contenido	73
Anexo N° 7	Artículo Científico	92
Anexo N° 8	Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis	100
Anexo N° 9	Turnitin	101
Anexo N° 10	Autorización de Publicación de Tesis	102
Anexo N° 11	Dictamen Final	103
Anexo N° 12	Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación	104

Índice de tablas

Tabla 1.	Cuadro de operacionalización de la variable Perfil gerencial en enfermería	27
Tabla 2.	Cuadro de operacionalización de la variable Productividad laboral en enfermería	30
Tabla 3.	Validez de contenido del instrumento que mide la variable Perfil gerencial en enfermería	35
Tabla 4.	Validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad laboral en enfermería	36
Tabla 5.	Interpretación para los valores de confiabilidad	37
Tabla 6.	Resultados del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach para las variables	37
Tabla 7.	Prueba de normalidad para las variables	39
Tabla 8.	Correlación Rho de Spearman de las variables	42
Tabla 9.	Correlación Rho de Spearman de la dimensión Habilidades gerenciales y la variable Productividad laboral en enfermería	43
Tabla 10.	Correlación Rho de Spearman de la dimensión Actitudes gerenciales y la variable Productividad laboral en enfermería	44

Índice de figuras

Figura 1.	Tipos de habilidades de gestión (diagrama)	17
Figura 2.	Porcentaje de respuestas con respecto a la variable 1: Perfil gerencial en enfermería	39
Figura 3.	Porcentaje de respuestas con respecto a la variable 2: Productividad laboral en enfermería	40

Índice de abreviaturas

CIE: Consejo Internacional de Enfermeras

INSN: Instituto Nacional del Niño

OCDE: Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico

OIT: Organización Internacional del Trabajo

OMS: Organización Mundial de la Salud

TIGER: Tecnología de la Información Guiando la Reforma Educativa

UCI: Unidad de Cuidados Intensivos.

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación del perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

La metodología consistió en el uso del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional y tipo básico. La población estuvo compuesta por 30 enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto Nacional de Salud del Niño, las cuales fueron consideradas todas a modo de censo. Se usó el método hipotético deductivo, la técnica de la encuesta y como instrumento se usaron dos escalas de Likert.

Los resultados mostraron que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , mediante el estadígrafo Rho de Spearman, lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirmó la hipótesis nula.

Se concluyó que el perfil gerencial no se relaciona con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

Palabras clave: Perfil gerencial, productividad, Covid 19.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship of the managerial profile with the labor productivity in Nurses of the Contingency Committee COVID-19 National Institute of Child Health-2020.

The methodology consisted of using the quantitative approach, non-experimental design, cross section, correlational scope and basic type. The population was made up of 30 nurses from the Contingency Committee COVID-19 Children's Health Institute, which were all considered as a census. The hypothetical deductive method, the survey technique, and two Likert scales were used as the instrument.

The results showed that at a significance level of 0.05 a $p\text{-value} > 0.05$ was obtained, using Spearman's Rho statistician, which allows us to affirm that there is no relationship of variables, so the null hypothesis was affirmed.

It was concluded that the managerial profile is not related to labor productivity in nurses of the Contingency Committee COVID-19 Children's Health Institute-2020.

Keywords: Management profile, productivity, Covid 19.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial, la OMS en un informe acerca de la situación de la profesión de la Enfermería en el mundo para el año 2020 solicitó el incremento de puestos de trabajos, la mejora de su formación, y se hace hincapié acerca de la valía, compasión, coraje y valentía que los profesionales de la enfermería han venido demostrando en la situación de pandemia actual. La ONU hizo la exhortación de manera urgente el fortalecimiento, a nivel mundial, de los profesionales de la enfermería, ya que estos representan a más de la mitad a trabajadores del sector salud. El informe puso de manifiesto que actualmente se contaba con cerca de 28'000,000 de profesionales de la enfermería en todo el mundo, habiéndose incrementado las plazas en 4'700,000 en los años de 2013 a 2018; aunque se seguía considerando un déficit de 5'900,000 de estos profesionales en países ubicados en África, en Asia Sudoriental y en la Región del Mediterráneo Oriental de la OMS, tanto como en ciertas zonas de América latina. Se destacó que existían más mujeres que varones como profesionales de la enfermería, no obstante son pocas las que se encontraban en puestos gerenciales, ya que se había evidenciado que aproximadamente el 90 por ciento del total de profesionales de la enfermería eran mujeres por lo que esto supone contar con un perfil gerencial de enfermería para ejercer tales cargos (1).

Por otro lado, en Suesca, el cual es un municipio colombiano de Cundinamarca, una señora de 92 años venció al Covid-19, y se rescató la eficacia en la atención de parte de las enfermeras del hospital Nuestra Señora del Rosario, entre otros profesionales, los cuales se convirtieron en símbolo de esperanza para la población. En un centro penitenciario de Bogotá denominado La Picota, en Colombia, se hizo la confirmación de 19 nuevos contagiados de COVID-19, incluyendo a la enfermera jefe y a la auxiliar de enfermería. En Wuhan, localizado en China, las enfermeras con otros profesionales de la salud hicieron una celebración del cierre de 16 hospitales destinados para atender la emergencia en aquella ciudad, el cual fue el epicentro del SARS-CoV-2, después de la dramática disminución de los casos de contagio, en el mismo mes de marzo, quedando evidenciado la suprema importancia y productividad del trabajo del profesional de la enfermería (2).

A nivel latinoamericano, el desempeño referente a enfermería en una institución de salud se ha venido transformando en los últimos años, debido a los desarrollos tecnológicos, las exigencias del medio, y lo complejo de la función del cuidado de pacientes, lo cual hace que este profesional requiera adquirir un perfil gerencial y un dominio mayor de procesos administrativos referidos al liderazgo, la autonomía y la responsabilidad (3).

A nivel nacional, la representante del Colegio de Enfermeras del Perú, es decir, la Decana, ante el aumento de casos por Covid-19, hizo mención que hospitales del Perú estaban colapsando, y que ya en la región Loreto habían 120 enfermeras contagiadas y en Lima había 572, además hasta la fecha ya había 1,278 enfermeras diagnosticadas con coronavirus, de las cuales siete se encontraban en la Unidad de Cuidados Intensivos (también denominada UCI). Se hizo hincapié que no contaban con equipo de protección personal, y que el gobierno estaba realizando contrataciones bajo la modalidad de “Servicios no personales”, es decir, sin asumir un seguro de protección. Ya se contaba con 7 enfermeras en UCI, 32 colegas hospitalizadas, 2 habían fallecido, y también una estudiante de enfermería también había fallecido, al igual que 12 técnicos de enfermería; por lo que la productividad del personal de enfermería se veía afectado (4).

Diversos profesionales de la enfermería que se encontraban ejerciendo funciones de gestión en establecimientos de salud, no poseían el perfil gerencial para dicho cargo, ya que lo asumían sin competencias básicas, sin competencias genéricas, sin habilidades y sin actitudes gerenciales, lo que se manifestaba en un desempeño laboral deficiente. Ya se hace evidente la existencia de una crisis en las organizaciones de salud, como resultante, a veces, de la desvinculación del quehacer práctico con la formación académica, además de la deficiente asertividad para tomar decisiones y en participar en procesos de renovación del adecuado conocimiento administrativo para la conducción de establecimientos de salud, con la correspondiente deficiencia en la aplicación de principios administrativos y de gestión (5).

En el Instituto Nacional del Niño, a inicios de la pandemia por el Covid-19 creó un servicio de atención diferenciada denominado Contingencia Covid 19, conformado

por personal sanitario de diversos servicios, los cuales fueron puestos en cuarentena por la aparición de casos, designándose para su implementación a profesionales entre ellos a enfermeras quienes en su gran mayoría pertenecen al grupo etáreo adultos, jóvenes y maduros, donde un gran porcentaje se desempeñan como contratados bajo la modalidad de servicios no personales y de tipo CAS, y un pequeño porcentaje son los denominados nombrados, asimismo por técnicos quienes son adultos maduros con un gran porcentaje también nombrados, observándose que durante los primeros meses de funcionamiento se presentaron ciertos conflictos relacionados al cumplimiento de objetivos del servicio, en mayor proporción a otros servicios al momento de designar actividades y tareas al personal técnico, teniendo como respuesta actitudes negativas a toda indicación dada por la enfermera jefe, reacios a ingresar a las unidades de los pacientes con COVID-19 positivos, retraso en la entrega de dietas, retraso en la toma de exámenes auxiliares, descuido en atenciones básicas de comodidad y confort ,asimismo existe mayor tiempo de ocio (presentismo en muchos de ellos por medio del uso constante y permanente del celular) , incluso con tendencia a represalias con sus sindicatos a toda indicación considerándolo como “ abuso de autoridad “.

Por otra parte según van pasando los días existe un menor número de personal de enfermería tanto profesionales como técnicos, ya que en un principio según la RD N° 044-2020-PCM, los trabajadores en grupo de riesgo, denominados así a aquellos mayores de 60 años y con presencia de comorbilidad, se encontraban con licencia, sumado a los reactivos a COVID-19 que debían entrar en cuarentena, lo cual provocó una reducción del número de trabajadores asistenciales sumado a esto la tendencia del aumento de casos de niños diagnosticados Covid -19 con padres acompañantes reactivos a la prueba rápida.

Por todo lo anterior expuesto se generan repercusiones en la atención directa del binomio paciente - familiar acompañante, con mayor tiempo de hospitalización, madres insatisfechas, sobrecarga laboral para las enfermeras, mayor riesgo de contagiosidad por la exposición agregada, falta de manejo de recursos humanos, conflictos interpersonales, estrés laboral, en consecuencia negativa de las enfermeras para asumir la coordinación e incluso jefaturas, cargos que muchos

no aceptan asumir ya que no existen incentivos que motiven hacia su quehacer y una identificación positiva.

Por tanto, se tuvo como propósito para esta investigación determinar la relación del perfil gerencial con la productividad del personal de enfermería del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

El problema general es ¿cómo se relaciona el perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020?

Los problemas específicos son: (a) ¿cómo se relacionan las habilidades gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020?; y (b) ¿cómo se relacionan las actitudes gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020?

Los resultados obtenidos de esta investigación se justifican de forma teórica, debido a su contribución con el aporte de conocimientos de que involucran ambas variables, tanto independientes como relacionadas, para la ampliación del marco conceptual que a cada una caracteriza.

Los resultados obtenidos de esta investigación se justifican de forma práctica, debido a que su puesta en práctica servirá de base para aquellas enfermeras que pretendan formar parte del cuerpo gerencial de una institución de salud

Los resultados obtenidos de esta investigación se justifican de forma metodológica, debido a que los procesos empleados para la realización del estudio pueden ser de utilidad a otros investigadores que deseen profundizar la línea de investigación que caracteriza ambas variables, ya sea de formas independientes o relacionadas.

Los resultados obtenidos de esta investigación se justifican de forma social, ya que contribuyen a otorgar beneficios de la sociedad, en cuanto una mejor actuación de parte de las enfermeras en cuya atención a sus pacientes, y para un

mejor ejercicio de las funciones de aquellas que tienen la labor de gestión de la salud.

Los resultados obtenidos de esta investigación son pertinentes, debido a que son oportunos en esta situación de cuarentena y pandemia, la gestión de la salud por parte de los profesionales de la enfermería deben ser óptimos, ya que se pone en riesgo la vida de los pacientes.

Los resultados obtenidos de esta investigación son relevantes, ya que permitirán un mejor ejercicio de las funciones de enfermería que tiendan a garantizar de mejor manera la vida de los pacientes.

El objetivo general para esta investigación fue determinar la relación del perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Los objetivos específicos para esta investigación fueron: (a) determinar la relación de las habilidades gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020; (b) determinar la relación de las actitudes gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

La hipótesis general para esta investigación fue: el perfil gerencial se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

Las hipótesis específicas fueron: (a) las habilidades gerenciales se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020; (b) las actitudes gerenciales se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los trabajos previos internacionales con los cuales contó esta investigación fueron los que vienen a continuación.

Cioffi, A., Ribeiro, M. y Ormonde, J. (2019) en su artículo científico, con respecto a la variable Perfil gerencial en enfermería, establecieron lo siguiente. Objetivo: Realizar la estimación de la validez de contenido del perfil de competencia establecido para capacitar a la enfermera generalista en áreas de atención de salud, área administrativa y área gerencial. Metodología: Se usó enfoque cuantitativo, con diseño no experimental y con corte transversal. El alcance fue descriptivo. Se usó la técnica Delphi para recopilación y validación de datos, y de forma virtual, usando como instrumento un cuestionario, de abril a mayo del año 2016, habiendo participado 28 profesionales y 26 especialistas en enfermería como jueces de todas las regiones del país. Se usó la prueba binomial a modo de análisis estadístico de ítems dicotómicos para las respuestas. Resultados: Hubo aprobación de los 18 ítems del perfil administrativo y de gestión con un grado de acuerdo del 95% con respecto al área profesional y el 99% con respecto al área de educación. Conclusiones: El instrumento validado en el contenido, es decir, el perfil de competencia puede proporcionar apoyo al establecimiento de cursos de enfermería y para medir el perfil gerencial de enfermeras (6).

Shuman, C., Ploutz, R. y Titler, M. (2018) establecieron en su artículo científico, con respecto a la variable Perfil gerencial en enfermería, lo siguiente: Desarrollar y evaluar validez y confiabilidad de un instrumento de medición de competencias de la enfermera administradora con respecto a la práctica basada en evidencia (EBP). La metodología se basó en un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental transversal y con nivel o alcance descriptivo. Se usó una encuesta como técnica y la escala de competencia EBP de Nurse Manager como instrumento, la cual constó de 16 elementos para que los encuestados indicasen su nivel percibido de competencia en una escala tipo Likert de 0 a 3. La validez de contenido fue demostrada mediante una revisión de panel de expertos y de pruebas piloto. La factorización del eje principal y la alfa de Cronbach evaluaron la validez de constructo y la fiabilidad de consistencia interna, respectivamente.

Ochenta y tres enfermeras gerentes completaron la escala. Resultados: Mediante análisis factorial exploratorio se obtuvo una escala de 16 ítems con dos subescalas, Conocimiento EBP y Actividad EBP. Se obtuvo una medida de alfa de Cronbach de 0.95 para toda la escala. La escala de competencia EBP de gerente de enfermería es una medida breve de la competencia EBP de gerente de enfermería con evidencia de validez y confiabilidad. Concluyeron que la escala podía mejorar nuestra comprensión en futuros estudios sobre cómo la competencia EBP de la enfermera administradora afecta la implementación (7).

Borges, E., Abreu, M., Queirós, C., Baptista, P., Felli, V. y Mosteiro, P. (2016) en su artículo científico, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, establecieron lo siguiente. Objetivo: Identificar el presentismo, el agotamiento y los niveles de compromiso entre las enfermeras, analizar la correlación entre estas tres variables buscando el agotamiento y el compromiso como predictores del presentismo, y verificar sus variaciones según las características sociodemográficas y profesionales, a fin de determinar su productividad laboral. Metodología: Enfoque cuantitativo. Diseño no experimental transeccional. Alcance correlacional. Si hizo uso de cuestionarios como instrumentos. El estudio se incluyó en el proyecto INTSO, sobre salud laboral entre enfermeras en Portugal, Brasil y España. Resultados Entre la muestra, el trabajo fue considerado estresante en un 78%. Sin embargo, se encontró presentismo moderado, agotamiento emocional moderado, baja despersonalización, alto logro personal y alto compromiso en todas las dimensiones. Se encontraron correlaciones significativas con la mayor parte de las variables analizadas. Se encontraron diferencias de presentismo, agotamiento y compromiso, según sexo, turnos, percepción de estrés laboral y lugar de trabajo. Conclusiones: Estos resultados respaldaron la necesidad de implementar programas de mejora continua que promuevan seguridad y bienestar de los trabajadores. Los servicios de salud ocupacional tenían un papel importante en la difusión de los programas de prevención. El proyecto INT-SO alerta sobre este fenómeno entre las enfermeras de Portugal, España y Brasil (8).

Los trabajos previos nacionales con los que contó esta investigación fueron los que vienen a continuación.

Díaz, M. (2018) en su investigación, referente a la variable Productividad laboral en enfermería, estableció lo siguiente. Objetivo: Describir las características de la productividad en enfermería para afrontar anemia infantil en establecimientos de salud de la Microred de Salud de Chulucanas, periodo 2015 –2016. Metodología: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal, alcance descriptivo. Se usó la encuesta como técnica, y como instrumento fue usado el cuestionario. La población estuvo constituida las 31 licenciadas de enfermería del centro de salud anteriormente mencionado, a modo de muestra censal. Resultados: Se demostró que la productividad en enfermería con respecto a la anemia infantil fue regular según 87.1% de los encuestados. Conclusiones: Se concluye como regular la productividad en enfermería frente al afrontamiento de la anemia infantil (9).

Ledesma, C., Crespo, H. y Castro, A. (2018) en su artículo científico, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, establecieron lo siguiente. Objetivo: Establecer aquellos factores condicionantes de ausentismo y su relación con el desempeño laboral de profesionales de enfermería que se desempeñan en críticas áreas, para medir la productividad laboral de las enfermeras. Metodología: Se usó enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, con corte transeccional, mediante tipo prospectivo y alcance correlacional. Se usó muestreo no probabilístico para una muestra de 65 enfermeras. Su hizo uso de la encuesta como técnica, y como instrumento fue usado un cuestionario con 18 ítems, mediante una división de cuatro dimensiones, con índice de confiabilidad de 0,71. Para evaluación de desempeño se hizo uso de un instrumento de 50 ítems, con una división de seis dimensiones, con un índice de confiabilidad de 0,93. Resultados: La evaluación del desempeño mostró en la autoevaluación que la mayoría (76.9%) obtuvo un buen nivel; en la evaluación de pares, un 16.9% obtuvo un nivel deficiente; y un buen nivel el 29.2%. En la evaluación por el jefe, un nivel deficiente establecido por 15.4% y 12.3% obtuvo un nivel bueno. Conclusiones: El ausentismo tiene una relación directa y de tipo significativo con el desempeño laboral, y era un factor para medir la productividad laboral de las enfermeras (10).

Callata, L. (2016) en su investigación, con respecto a la variable Perfil gerencial en enfermería, estableció lo siguiente: Objetivo: Establecer la relación del perfil

gerencial con el desempeño laboral de las jefes enfermeras en los establecimientos de Salud en la Red Puno. Metodología: Se hizo uso del enfoque cuantitativo, del diseño no experimental, del corte transeccional, del alcance correlacional. La población fue de 77 jefes enfermeras a modo de muestra censal. Se hizo uso de la encuesta como técnica y como instrumentos fueron usados una guía de encuesta, cuestionarios y un test para autoevaluar la actitud gerencial como instrumentos. La hipótesis fue comprobada habiendo hecho uso de la correlación Rho de Spearman. Resultados: Un alto porcentaje de enfermeras jefe (68.8%) tenían un regular desempeño laboral, un 20.8% tenían un desempeño deficiente y un 10.4% uno considerado bueno. Conclusiones: Se encontró una relación significativa del perfil gerencial con el desempeño laboral; entre competencias gerenciales y desempeño laboral; entre habilidades gerenciales y desempeño laboral; y entre actitud gerencial y desempeño laboral (11).

Las teorías relacionadas con la primera variable Perfil gerencial en enfermería, se manifiestan a continuación.

La competencia más importante en el perfil gerencial en enfermería es el liderazgo, al cual se le atribuye el componente esencial en la gestión, en lo que profesionales en enfermería deben contar con preparación, sobre todo al considerar que el éxito del líder guarda estrecha relación con su capacidad de establecer comunicación con los demás y por el uso de conocimientos del poder y política para incentivar a las personas a que se motiven y conseguir que actúen y resuelvan conflictos colaborando entre sí (10, 12, 13).

Ya se hace evidente la existencia de una crisis en las organizaciones de salud, como resultante, a veces, de la desvinculación del quehacer práctico con la formación académica, además de la pobre asertividad para la toma de decisiones y en participar en procesos de renovación del adecuado conocimiento administrativo para la conducción de establecimientos de salud, con la correspondiente deficiencia en la aplicación de principios administrativos y de gestión.

El perfil gerencial en enfermería consiste en la descripción de las características

sobre los valores, los conocimientos y las experiencias polivalentes con respecto a las competencias gerenciales, las habilidades y las actitudes que tiene la enfermera jefe (16).

La competencia gerencial consiste en aquellas características que otorgan una contribución al logro de un desempeño excelente para un puesto de trabajo o determinado rol dentro de un contexto organizacional. Su identificación permite observar diferencias entre individuos con excelente desempeño e individuos con desempeño promedio, debido a que un individuo que posee características requeridas para cubrir expectativas que un cargo exige, tendrá un desempeño óptimo obviamente en comparación con otros que no cuenten con tales características. Por otro lado, se considera que la competencia quiere decir ser competente y tener un desempeño según los estándares profesionales y ocupacionales para obtener un resultado específico (14).

La Organización Internacional del Trabajo otorga una definición con respecto a la competencia profesional como la idoneidad para la realización de una tarea o desempeño un puesto de trabajo de manera eficaz debido a la posesión de calificaciones requeridas (15).

Las habilidades gerenciales consisten en una agrupación de capacidades y de conocimientos poseídos por una persona para la realización de actividades administrativas y de liderazgo en un rol de gerente de una empresa, ya sea institución u organización cualquiera. Según estudios hechos por organizaciones internacionales, vale decir, por la OCDE, por la OIT y por otras similares, se concluyó que los altos ejecutivos de organizaciones, independientemente de su tamaño, desarrollan ciertas habilidades para gestionar un grupo social y significativamente mejora la productividad y beneficios, lo cual se encuentra reflejado en su desempeño (16).

Se requiere que los gerentes de salud realicen responsabilidades administrativas complejas, tanto en los nuevos modelos de prestación de atención médica como en las instituciones hospitalarias tradicionales, teniendo en cuenta que los viejos límites entre la gestión administrativa y la médica se están desvaneciendo

lentamente. En la mayoría de las instituciones, un bajo número de gerentes de salud considera que están adecuadamente preparados a través de su educación formal para la carrera de un gerente de salud competente. Aunque existe un bajo consenso sobre el conjunto de competencias y habilidades básicas requeridas por los gerentes de salud, nadie cuestiona la necesidad de una mejora académica adicional y desarrollo profesional para un desempeño competente de las funciones gerenciales en un entorno extremadamente complejo y dinámico como la atención médica (17).

Las organizaciones de atención médica extremadamente complejas, por su estructura y organización, operan en un entorno empresarial en constante cambio, y tal situación implica y requiere una gestión de salud compleja y exigente. Por lo tanto, para gestionar las organizaciones de salud de manera competente, los gerentes de salud deben poseer diversas habilidades de gestión y estar familiarizados con los problemas de atención médica. La investigación, identificación, análisis y evaluación de las necesidades de educación y capacitación en gestión de la salud son condiciones previas básicas para el desarrollo y la implementación de programas adecuados para satisfacer esas necesidades. Junto con otras actividades específicas, esta investigación ayudó a determinar la naturaleza, el perfil y el nivel de las necesidades educativas de máxima prioridad. La necesidad de conocimiento de ciertas áreas en la gestión de la salud, así como la necesidad de dominar las competencias gerenciales concretas se ha reconocido como las principales prioridades que requieren mejoras y mejoras adicionales (28).

Es necesaria una gestión sólida para todos los entornos de trabajo, especialmente aquellos que implican toma de decisiones rápidas y situaciones de alta presión. La enfermería es una carrera que, sin duda, encaja en esta categoría. La gestión de calidad de la enfermera es vital cuando se crean equipos de enfermería exitosos. Las enfermeras administradoras tienen un efecto sobre cómo sus empleados se relacionan entre sí y con sus pacientes. Independientemente de la unidad del hospital en la que trabaje el gerente, él o ella deben liderar con una mano firme pero compasiva, revelando lo que esperan del equipo (19).

La organización adecuada es esencial para el éxito de un equipo de enfermería. Es probable que se produzca el caos en ausencia de una organización adecuada, lo que sería desafortunado en el mundo de la atención médica exigente y acelerado. Un gerente de enfermería fuerte debe estar orientado a los detalles, metódico y capacitado para reconocer y resolver problemas. Ella debe tener la capacidad de abordar muchas tareas diferentes simultáneamente: supervisar la atención al paciente, escribir horarios de turnos y asignar tareas a las enfermeras (20).

Los miembros del personal generalmente buscan la dirección del gerente, confiando en él / ella para ayudarlos a comprender su rol. El gerente de enfermería a menudo interpreta los objetivos establecidos por el hospital, descifrándolos en pasos específicos que las enfermeras pueden seguir. También debe definir objetivos claros para el equipo, explicándolos de una manera que enfatice su importancia. Los gerentes generalmente supervisan todo, desde estándares de atención hasta presupuestos departamentales. Además, deben considerar todos los aspectos de las operaciones del departamento antes de dar instrucciones al equipo (21).

Los buenos gerentes de enfermería promueven entornos que alientan a su personal a ser más productivos y entusiastas cuando trabajan. Como gerente, la responsabilidad recae sobre él / ella para liderar a través de acciones y palabras, para mostrar que cualquier cosa por debajo del 100% de rendimiento es inaceptable. Los enfermeros gerentes deben ser honestos con el equipo sobre su desempeño y emitir instrucciones claras. También deben elogiar a los miembros del personal que hacen un trabajo sobresaliente y alentar a aquellos que lo pasan mal (22).

Los buenos gerentes de enfermería deben tener la confianza para analizar su trabajo con honestidad y encontrar formas de mejorarlos. Cuando el rendimiento del equipo está por debajo de la media, los gerentes deben hacer cambios que mejoren el rendimiento, llevándolo al siguiente nivel. Los enfermeros gerentes deben influir en los miembros del personal para evaluar las cosas que les rodean y a ellos mismos, para descubrir qué funciona. Esto los ayudará a mejorar el

desempeño de su equipo y el ambiente de trabajo (23).

Con respecto a la dirección al grupo efectivo, se afirma que un gerente debe dirigir en el sentido de establecer confianza y apoyo al aprendizaje de roles diferentes, por lo que es importante la coordinación de efectivas reuniones, así como encontrar el equilibrio entre otorgar a la gente la libertad para que realice su trabajo de manera independiente y fundamentalmente interviniendo en el estilo de trabajo de cada empleado. Algunos empleados pueden dar acogimiento a más ayuda, pero otros prefieren efectuar proyectos con poca interferencia (18).

Con respecto a la habilidad para el diseño de un plan estratégico y operativo, se afirma que dichas habilidades gerenciales en los niveles organizacionales diferentes motivan al gerente a manifestar en la realidad la elaboración de un plan estratégico y la capacidad para ejercer control y monitoreo de los resultados. El plan estratégico consiste en un documento formal mediante el cual se intenta plasmar la estrategia de la organización durante un período de tiempo, de 3 a 5 años generalmente. Se considera cuantitativo, ya que allí debe constar las cifras que debe alcanzar la organización, así como el modo de conseguirlas, dando perfil a la estrategia a seguir, y debe temporal al indicar los plazos de los que se dispone para alcanzar los logros institucionales (16).

Con respecto a la habilidad para el análisis de problemas y toma de decisiones, estas están referidas a aquellas habilidades relacionadas con la gestión del cambio, para la introducción de enfoques nuevos para la determinación de las causas de problemas, a fin de que luego se busquen alternativas de solución, mediante la evaluación de las consecuencias que pueden generarse en el proceso, además de la resolución de problemas (16).

Las actitudes gerenciales consisten en los sentimientos y los supuestos que en gran medida determinan la perfección de los empleados con respecto a su entorno, su compromiso con acciones previstas y su comportamiento (24).

Cuando los pacientes y sus familias tienen dudas sobre la calidad de la atención brindada, acuden al Gerente de enfermería. Pueden tener preguntas sobre el plan de tratamiento o quejarse del maltrato del personal. No importa cuán iracundo

esté el paciente, los enfermeros gerentes deben escuchar y responder las preguntas. El trabajo de la enfermera administradora es informarle al paciente que sus inquietudes se tomarán en serio. Durante la reunión con el paciente o su familia, el gerente debe describir los pasos que se tomarán para remediar la situación o investigar la queja. Las enfermeras administradoras generalmente supervisan unidades específicas en el hospital. Por lo tanto, son responsables de los aspectos administrativos y clínicos, incluida la atención de las preocupaciones de los pacientes y la supervisión de las enfermeras. No solo requieren experiencia especial, sino que también necesitan fuertes habilidades de comunicación (35).

La comunicación y las habilidades interpersonales también son vitales. Las siguientes características son comunes entre los gerentes de enfermería exitosos (35).

(a) Habilidades de comunicación efectiva: parte de ser un líder efectivo es escuchar las inquietudes del personal y del paciente y comunicar las necesidades. Los gerentes de enfermería deben ser capaces de construir una relación sólida con todos los miembros del personal, desde el personal de limpieza hasta los administradores principales, así como con los pacientes para crear cohesión (35).

(b) Abogacía: en algunos casos, las enfermeras líderes podrían tener que abogar por el personal para garantizar un entorno de práctica seguro y razonable. En otros casos, podrían tener que abogar por la seguridad del paciente y el acceso a una atención médica de calidad. Los gerentes de enfermería no deben tener miedo de usar su voz y posición (35).

(c) Participación: con tantas demandas administrativas, es importante que las enfermeras administradoras equilibren los negocios con la atención al paciente. Los gerentes de enfermería deben tener habilidades clínicas superiores para garantizar la seguridad y el bienestar del paciente (25).

(d) Tutoría: las enfermeras líderes exitosas no administran de manera microgestionada a su personal. Alientan, empoderan, guían y encuentran fortalezas. Aumentan la creatividad y la atención plena (25).

A medida que la fuerza laboral actual de enfermería envejece y se jubila, la escasez anticipada de enfermeras creará oportunidades para las gerentes de enfermería recién acuñadas. Los investigadores han descubierto que los gerentes de enfermería son vitales para la retención general de la enfermera porque influyen en la calidad del trabajo y la estabilidad de un entorno laboral (25).

Las fuertes cualidades de liderazgo en el gerente de la unidad de enfermería se han asociado con una mayor satisfacción laboral, una menor intención de rotación entre el personal de enfermería y mejores resultados para los pacientes. Las enfermeras líderes deben ser apoyadas en un esfuerzo por retener a las enfermeras debido a los problemas constantes de la fuerza laboral y garantizar una atención al paciente de alta calidad (25).

Los investigadores descubrieron que debe haber relaciones coherentes entre los miembros del personal y mejores comunicaciones con el personal para que los gerentes de enfermería puedan hacer un mejor trabajo en el futuro. Los cambios continuos en el cuidado de la salud y un enfoque en los costos son algunas de las muchas cosas que hacen que el papel de la enfermera gerente sea un desafío (25).

Las competencias entran en contradicción con el estereotipo del profesional, en muchos casos, pero son fundamentales para tener acceso y desarrollo en cargos gerenciales (15).

La actitud de un empleado tiene mucha influencia en el lugar de trabajo. La manera en que este manifiesta sus sentimientos sobre su trabajo puede tener un drástico efecto en su desempeño. La visión que el empleado establece de su puesto de trabajo se transfiere directamente a menudo a la calidad del puesto. Un empleado con una actitud muy positiva o muy negativa puede transformar la dinámica de todos aquellos que trabajan a su alrededor. Un empleado con una actitud positiva se encuentra cubierto de ideas nuevas para mejorar a su empresa. Forja ideas que harán que su labor sea más eficiente, y desea compartir dichas ideas con sus compañeros laborales. Un empleado con actitud negativa no tiene bastante tiempo para pensar en ideas que sirvan para mejorar la

organización, ya que su mente se encuentra perturbada con negatividad; transcurre sus días pensando en lo mucho que le disgusta su trabajo, compañeros de trabajo y empresa para la que trabaja, en lugar de dar creación a maneras de mejorar su satisfacción laboral (26).

Las dimensiones de la variable Perfil gerencial en enfermería son: (a) habilidades gerenciales y (b) actitudes gerenciales (16).

La dimensión 1, Habilidades gerenciales corresponde a una agrupación de capacidades y de conocimientos poseídos por una persona para la realización de actividades de administración y de liderazgo en el papel de gerente de una organización, ya sea institución o empresa (16). Anteriormente, ya se hizo referencia a esto en párrafos anteriores.

Las habilidades gerenciales se definen como aquellos atributos que un encargado de gestión ha de tener para el cumplimiento de específicas tareas específicas para una organización de cualquier índole; las cuales constan de la capacidad de la realización de tareas ejecutivas, en donde se eviten situaciones de crisis y se resuelva de forma rápida los problemas cuando acontecen. Las habilidades gerenciales han de poderse llevar a cabo mediante el aprendizaje y experiencia práctica como gerente; las cuales dan apoyo a establecer relaciones con los compañeros de trabajo y conocer como establecer buen trato con los subordinados, lo cual permite el fácil flujo de actividades en la organización (16).

Según el psicólogo social y organizacional estadounidense Robert Katz, son tres los tipos básicos de habilidades gerenciales (40):

(a) Habilidades técnicas.- Estas implican habilidad y el conocimiento para el uso de varias técnicas para el logro de los objetivos; las cuales implican operar máquinas, software, equipos, herramientas de producción, habilidades para el impulso de las ventas, para el diseño de tipos de productos y servicios diferentes, comercializar productos y servicios, entre otras (40).

(b) Habilidades conceptuales.- Estas implican el conocimiento y la capacidad para la formulación de ideas y el pensamiento abstracto. Un gerente puede vislumbrar un concepto completo, hacer el análisis y el diagnóstico de algún problema y

mediante soluciones creativas darles solución. Puede predecir de manera efectiva aquellos obstáculos que su negocio o departamento en su conjunto que han de afrontar (40).

(c) Habilidades humanas o interpersonales.- Implican capacidad para interactuar, relacionarse efectivamente y trabajar con las personas, a fin de aprovechar el potencial de los empleados y hacer que se motiven para que obtengan de mejores resultados (40).

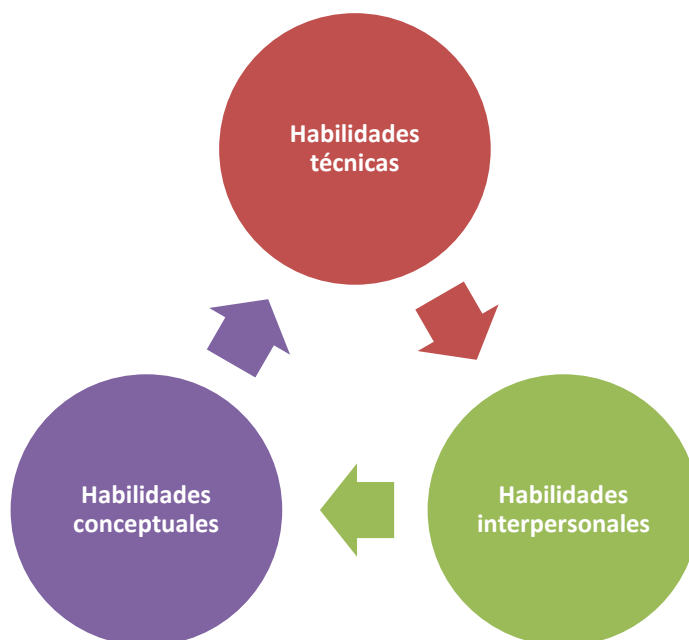


Figura 1. Tipos de habilidades de gestión (diagrama)

Fuente: CFI, 2020.

Sus indicadores son: (a) comunicación con otros; (b) fomento de comunicación; (c) retroinformación en asesoría; (d) motivación al grupo; (e) correctivos al grupo; (f) respuesta ante las quejas; (g) actuación frente al conflicto; (h) dirección al grupo efectivo; (i) diseño de plan estratégico y operativo; (j) análisis de problemas y toma de decisiones (16).

La dimensión 2, Actitudes gerenciales corresponde a los sentimientos y los supuestos que en gran medida determinan la perfección de los empleados con respecto a su entorno, su compromiso con acciones previstas y su comportamiento (16, 24). Anteriormente, ya se hizo referencia a esto en párrafos anteriores más ampliamente, pero cabe aclarar que hay cinco tipos de actitudes gerenciales. Estas actitudes impregnan todos los aspectos de los negocios. Las

descripciones pueden ayudar a determinar su actitud gerencial (39).

(a) Actitud negativa.- Todos conocemos personas con este tipo de actitud. Cada vez que se presenta una nueva idea, responden instantáneamente que no funcionará. Pueden citar a un individuo o grupo que ya lo intentó y fracasó, o pueden tener otra razón por la que no funcionará. Aunque todas las ideas no siempre son buenas y puede haber razones por las cuales una idea no funcionará, las personas con una actitud negativa descartan todas las ideas antes de que se discutan por completo. Como resultado, se pasan por alto buenas ideas. La esencia de esta actitud es que intentar algo nuevo está lleno de peligros, por lo que es mejor que sigamos haciendo las cosas "de la misma manera" (39).

(b) Actitud reactiva.- Muchas personas tienen una actitud gerencial reactiva. Aunque pueden ver que se produce un cambio, no responden a él. Su enfoque es "si lo ignoro, desaparecerá". A menudo "asoman la cabeza en la arena" hasta que la situación ya no se puede ignorar. Cuando se ven obligados a reaccionar ante una situación, sus opciones a menudo son limitadas. Además, sus decisiones a menudo implican solo un cambio incremental, lo suficiente para sobrevivir. La esencia de esta actitud no es cambiar hasta que el cambio sea forzado (39).

(c) Actitud de la víctima.- No es mi culpa. Habría tenido éxito si otros no hubieran salido a buscarme. En la agricultura a menudo escuchamos que el "agricultor familiar" está siendo víctima de las grandes corporaciones. En otras palabras, alguien está fuera del alcance del agricultor familiar. Esta actitud es popular porque nos permite abdicar de las consecuencias de nuestras decisiones, especialmente cuando resultan mal. La razón por la que falló no es porque tomé una mala decisión. Más bien, fui víctima. El hecho de que alguien se haya aprovechado injustamente de mí también me permite solicitar simpatía. La pregunta central que debe hacerse a cualquiera con esta actitud es: "¿A alguien le importa lo suficiente como para pasar tiempo victimizándote? Esto es importante porque las personas con esta actitud creen que son lo suficientemente importantes como para ser víctimas, lo que a menudo no es el caso. Si tiene algo que otros quieren, pueden intentar encontrar una manera de quitárselo. Pero esto

es solo un negocio. Por lo general, no sienten nada por ti, ya sea positivo o negativo. La esencia de esta actitud es que estamos condenados al fracaso porque otros nos están victimizando (39).

(d) Actitud de planificación.- La planificación es un ejercicio de "visión de futuro". Si estoy planeando, estoy pensando en el futuro. Cómo se verá el mundo en el futuro, cómo debería responder y cómo debería verse mi negocio en el futuro. La esencia de esta actitud es que al planificar nos estamos forzando a anticiparnos al cambio y a hacer planes que se adapten o aprovechen estos cambios (39).

(e) Actitud emprendedora.- Los emprendedores son innovadores. Siempre intentan descubrir nuevas formas de hacer las cosas. El status quo no es lo suficientemente bueno. Buscan oportunidades y formas innovadoras de aprovechar estas oportunidades. A los empresarios les gusta el cambio, cuanto más mejor, porque el cambio brinda oportunidades. De hecho, los empresarios a veces han creado cambios para brindar nuevas oportunidades. La esencia de esta actitud es que anticipar el cambio y formular respuestas innovadoras a los cambios dará como resultado el éxito (39).

Los indicadores son: (a) responsabilidad importante; (b) ayuda a otros; (c) reconocimiento; (d) aprendizaje; (e) liderazgo; (f) desafío; (g) dedicación para el aprendizaje; y (h) entusiasmo (16).

Con respecto a las teorías relacionadas con la segunda variable, Productividad laboral en enfermería, se sabe que en el año 1977 hizo de manera formal la aparición del concepto productividad, no obstante en 1883, Littre la definió como la facultad de producir; ya a los inicios del siglo XX el concepto se precisó mejor estableciéndose como Resultado de la medición de una combinación adecuada del uso del recursos para el logro de metas y objetivos específicos esperados, en un lapso establecido (27).

Por otro lado, el término productividad fue precisado por la Organización para la Cooperación Económica Europea (OCEE) en 1950, el cual indicó que la productividad es el índice que resulta de dividir la producción entre alguno de los insumos, recursos o factores de producción, por tanto, es posible hacer referencia

a la productividad de capital, productividad de inversión, productividad de la mano de obra, entre otros (27). Para evitar su confusión con el término producción, este concepto hace referencia al total de productos (mercancías y servicios) que se han producido, en cambio la productividad es aquella proporción entre la cantidad que se obtuvo de la producción entre los insumos o factores de producción empleados para producirla (27).

La productividad está relacionada con la calidad, no existe una sin la otra, además de otros conceptos como la eficacia, la eficiencia, la rentabilidad y el rendimiento. (28).

La eficiencia se ve afectada cuando las enfermeras tienen que cambiar la forma en que realizan los procedimientos en cada habitación del paciente porque el equipo y los suministros están en diferentes lugares. Además de eso, es frustrante para las enfermeras. No solo se deben almacenar suministros utilizados regularmente, como guantes, kits de inicio por vía intravenosa, gasas y anestésicos tópicos, sino que estos suministros y equipos deben estar en el mismo lugar en cada habitación. Saber dónde está todo, independientemente de la habitación en la que se encuentre la enfermera, le permite concentrarse en la atención que brinda, lo que puede disminuir el tiempo del procedimiento (29).

El personal del hospital también debe acordar un conjunto estándar de suministros para mantener en cada habitación. Las preferencias personales deben dejarse de lado y, en cambio, el enfoque debe estar en maximizar la eficiencia y reducir variaciones innecesarias. Incluso la enfermera más experimentada no puede manejar todos los aspectos de la atención del paciente por su cuenta. Necesita el apoyo de profesionales de la salud, técnicos de atención y otro personal de asistencia para asegurarse de que se satisfagan las necesidades del paciente (30).

Para garantizar que las enfermeras tengan niveles confiables de personal de apoyo, se deben proporcionar planes de personal por escrito para cada turno y deben mostrar la disponibilidad de recursos del personal, como el farmacéutico clínico, el asistencial, el equipo de transporte de pacientes, el técnico de

rehabilitación y el especialista en cuidado de heridas. En lugar de que las enfermeras se preocupen si tienen personal de apoyo a su disposición o si son responsables de ciertas partes de la atención del paciente, pueden concentrarse en sus responsabilidades principales de manera interdisciplinaria (31)

Es probable que el equipo administrativo ya sepa que alentar y capacitar al personal del hospital mejora la retención y disminuye la rotación, pero es posible que no se den cuenta de que promover un ambiente de trabajo positivo también puede aumentar la productividad (31).

En un entorno hospitalario de alta presión y ritmo acelerado, es fácil para las enfermeras sentirse abrumadas, y los altos niveles de estrés pueden afectar la capacidad de una enfermera para mantener la eficiencia. Sin embargo, cuando las enfermeras se sienten reconocidas por su arduo trabajo, puede motivarlas a superar los cambios especialmente desafiantes (31).

Mostrar el aprecio de las enfermeras no necesariamente tiene que ser un gran gesto: puede ser algo tan pequeño como una nota escrita a mano agradeciéndoles su dedicación a sus pacientes o invitándolos a un buen almuerzo (31).

Las visitas al hospital a menudo requieren análisis de sangre. El procedimiento estándar es que un profesional médico extraiga sangre y envíe las muestras a un laboratorio ubicado en otra parte del hospital donde un técnico de laboratorio analizará la muestra y registrará los resultados. Una vez que los resultados se han ingresado en el sistema informático, la enfermera o el médico los revisan. Este proceso puede tomar varias horas, dependiendo de la longitud de la cola (31).

Sin embargo, en lugar de utilizar un sistema de procesamiento centralizado, realizar análisis de sangre junto a la cama (también conocido como análisis de punto de atención) puede reducir el tiempo de servicio y permitir a los proveedores hacer diagnósticos más rápido y comenzar el tratamiento antes. Además, según un estudio de 2012, se ha demostrado que las pruebas de sangre al lado de la cama disminuyen la tasa de reingreso de 72 horas (31).

Si bien hay muchas formas conocidas de mejorar la productividad de la enfermería, por ejemplo, utilizando tecnología de atención médica, delegando adecuadamente y reduciendo el tiempo dedicado a tareas no clínicas, es importante que todos, desde el personal de enfermería hasta la administración del hospital, consideren algunas formas menos comunes de impulsar eficiencia. Intente implementar algunos de los consejos anteriores en su hospital (31).

La satisfacción en el trabajo para todo tipo de profesión es importante, debido al bienestar deseado por una persona, además de los términos de calidad y productividad asociados. Una elevada satisfacción de las enfermeras en el trabajo es lo deseado por los que realizan gestión de los hospitales, ya que ello aporta índice de productividad mayor. Tradicionalmente, el concepto de satisfacción laboral ha sido fuente de interés para los sociólogos y los psicólogos, fundamentalmente, ocupados por problemas de trabajo en una sociedad industrial, constituyéndose como ello como importante para el ejercicio de cualquier tipo de profesión, tanto en términos del bienestar deseado por la persona, como además en términos de la productividad laboral (31).

Por otro lado, Taylor opinaba que se tenía que incentivar a las personas que tenían mayor rendimiento en el trabajo, para que no pierdan interés en ello; y que el salario dependería de la productividad, para dar como resultado sueldos diferentes entre empleados, y un sueldo mayor puede proporcionar un aumento de la autoestima y el otorgamiento de un signo de categoría. Para las enfermeras, la mejor manera de aumentar su productividad es aumentar la cantidad de tiempo que pueden dedicar al cuidado de los pacientes. Los estudios muestran que los pacientes tienden a mejorar clínicamente cuando se les dedica más horas de enfermería. Las mayores horas de enfermería por día de internación se han relacionado con tasas más bajas de neumonía, infecciones del torrente sanguíneo y otras complicaciones, así como con estadías más bajas. El aumento de las horas de atención al paciente junto a la cama, lo que genera una proporción adecuada de enfermeras a pacientes. Las organizaciones de atención médica deben ayudar a las enfermeras a usar su tiempo de manera eficiente (31,32).

Pablos (31) creó e hizo validar por expertos un cuestionario que mide la

satisfacción laboral de las enfermeras, lo que resulta sinónimo para la medición de su productividad, del cual de la variable Percepción del Ámbito de Trabajo se extrajo siete indicadores: (a) puesto de trabajo, (b) dirección de la unidad, (c) comunicación y coordinación, (d) condiciones ambientales, (e) infraestructuras y recursos, (f) formación y (g) implicación de mejora (31).

Las dimensiones de la variable Productividad laboral en enfermería son: (a) puesto de trabajo, (b) comunicación y coordinación, (c) condiciones ambientales, (d) infraestructuras y recursos, (e) formación e (f) implicación de mejora (31). Estas dimensiones ya fueron abordadas en párrafos anteriores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo básico y de alcance o nivel correlacional.

El enfoque o paradigma cuantitativo en una investigación científica consiste en una sistemática investigación de fenómenos mediante en la cual se hace la recopilación de datos de modo cuantificable con el uso de técnicas matemáticas, estadísticas o computacionales (33).

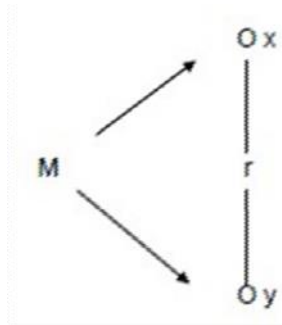
Según Hernández, Fernández y Baptista, se entiende por diseño a un plan o a una estrategia a seguir, cuyo desarrollo sirve para la obtención de la información requerida para una investigación y dar así respuesta al planteamiento establecido (33).

Un diseño no experimental considera la realización de un corte transversal, también llamado transeccional, pudiendo tener un alcance correlacional (33).

El alcance relacional también llamado correlacional corresponde al establecimiento de las relaciones existentes entre dos o más variables sin pretender que una sea la causa de la otra, es decir, sin causalidad, las cuales están basadas en hipótesis así como planteamientos propiamente correlacionales (33).

El corte transeccional o también llamado transversal consiste en la determinación de un momento para realizar la recopilación de la información de un determinado estudio (33).

La investigación básica también se llama investigación pura. La investigación básica es impulsada por la curiosidad o simple interés de un científico acerca de una pregunta científica. La principal motivación en la investigación básica es la expansión del conocimiento, no la creación ni el invento de algo (34).



Donde:

M = Muestra de Investigación

Ox = X₁: Perfil gerencial en enfermería

Oy = X₂: Productividad laboral en enfermería

r = Relación entre variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variables

X₁: Perfil gerencial en enfermería

X₂: Productividad laboral en enfermería.

Definición conceptual

Perfil gerencial en enfermería.- El perfil gerencial en enfermería consiste en la descripción de las características sobre los valores, los conocimientos y las experiencias polivalentes con respecto a las competencias gerenciales, las habilidades y las actitudes que tiene la enfermera jefe (16).

Productividad laboral en enfermería.- La productividad laboral en enfermería es el resultado de la medición de una combinación adecuada del uso de los recursos para dar cumplimiento a las metas u objetivos establecidos por una institución de salud, en función a un tiempo programado (31).

Definición operacional

Perfil gerencial en enfermería.- La variable Perfil gerencial en enfermería se mide mediante: (a) habilidades gerenciales y (b) actitudes gerenciales (16).

Productividad laboral en enfermería.- La productividad en enfermería se mide mediante: (a) puesto de trabajo, (b) ambiente de trabajo e interacción con los compañeros; (c) comunicación y coordinación, (d) condiciones ambientales, infraestructuras y recursos, (e) formación y (f) implicación de mejora (31).

Tabla 1.

Cuadro de operacionalización de la variable Perfil gerencial en enfermería

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango
El perfil gerencial en enfermería consiste en la descripción de las características sobre los valores, los conocimientos y las experiencias polivalentes con respecto a las competencias gerenciales, las habilidades y las actitudes que tiene la enfermera jefe (16)	La variable Perfil gerencial en enfermería se mide mediante: (a) habilidades gerenciales y (b) actitudes gerenciales (16)	1. Habilidades gerenciales	1.1. Comunicación con otros	1 a 3	Ordinal	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo
			1.2. Fomento de comunicación para la creatividad y la innovación	4 a 6		
			1.3. Retroinformación de retorno en sentido de asesoría correctiva	7 a 11		
			1.4. Motivación al grupo	12 a 13		
			1.5. Correctivos en el grupo	14 a 15		
			1.6. Respuesta ante las quejas del directivo	16 a 18		
			1.7. Actuación frente al conflicto	19 a 20		
			1.8. Dirección al grupo efectivo	21 a 24		
			1.9. Habilidad para diseñar un plan estratégico y operativo	25 a 27		
			1.10. Habilidad para analizar problemas y toma de decisiones	28 a 31		
		2. Actitudes gerenciales	2.1. Responsabilidad importante	32 a 33		
			2.2. Ayuda a otros	34		
			2.3. Reconocimiento	35		
			2.4. Aprendizaje	36		
			2.5. Liderazgo	37		
			2.6. Desafío	38		
	2.7. Dedicación para el aprendizaje	39				
	2.8. Entusiasmo	40				

Tabla 2.

Cuadro de operacionalización de la variable Productividad laboral en enfermería

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores/Ítems	Escala	Rango
La productividad laboral en enfermería es el resultado de la medición de una combinación adecuada del uso de los recursos para dar cumplimiento a las metas u objetivos establecidos por una institución de salud, en función a un tiempo programado (37).	La productividad en enfermería se mide mediante: (a) puesto de trabajo, (b) comunicación y coordinación, (c) condiciones ambientales, infraestructuras y recursos, (d) formación e implicación de mejora.	<p>1. Puesto de trabajo</p> <p>2. Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros</p> <p>3. Comunicación y coordinación</p> <p>4. Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos</p> <p>5. Formación</p>	<p>1.1. El trabajo en mi unidad está bien organizado.</p> <p>1.2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.</p> <p>1.3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.</p> <p>2.1. La relación con los compañeros de trabajo es buena.</p> <p>2.2. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.</p> <p>2.3. Me siento parte de un equipo de trabajo.</p> <p>2.4. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.</p> <p>2.5. El ambiente de trabajo me produce estrés.</p> <p>3.1. La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.</p> <p>3.2. Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]</p> <p>3.3. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.</p> <p>3.4. Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.</p> <p>3.5. La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.</p> <p>4.1. Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).</p> <p>4.2. Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.</p> <p>4.3. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.</p> <p>4.4. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.</p> <p>5.1. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.</p> <p>5.2. El plan de formación continuada me es útil.</p>	Ordinal	<p>5 = Totalmente de acuerdo</p> <p>4 = De acuerdo</p> <p>3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>2 = En desacuerdo</p> <p>1 = Totalmente en desacuerdo</p>

	5.3. Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.
6. Implicación en la mejora	6.1. Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos. 6.2. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora. 6.3. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados. 6.4. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población estuvo compuesta por 30 enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto Nacional de Salud del Niño, las cuales fueron consideradas todas, a modo de censo. La unidad de análisis son cada una las respuestas otorgadas a través del instrumento de recojo de información.

Una población consiste en todos los sujetos o casos que forman parte de una serie de estudio, con especificaciones mediante las cuales tienen que estar situados de forma clara según lo que caracterice su lugar, su contenido y su tiempo; no se refiere específicamente a personas (33).

Un censo se establece cuando es seleccionada toda la población como si se tratara de una muestra, siempre y cuando esta se considere manejable, es decir, tenga una cantidad de sujetos en la cual realizar un estudio. Por tanto, la muestra censal se refiere a todas las unidades de investigación, vale decir, población, pero que van a ser consideradas como una muestra; de ahí su denominación de censal, porque corresponde a ser de forma simultánea muestra, población y universo (35).

La unidad de análisis es el tipo de objeto delimitado que ha sido establecido por el investigador a fin de que sea investigado. El tipo de objeto delimitado hace referencia al carácter ubicable en un espacio y un tiempo preciso del objeto, y de aquellas entidades que se van a investigar (36).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos, se usó la técnica de la encuesta; y como instrumento se usó el cuestionario con escala Likert.

Un cuestionario es un instrumento usado para la investigación en donde se halla un conjunto de preguntas u otros tipos de indicaciones que tienen como objetivo recopilar información de un encuestado. Un cuestionario de investigación suele ser una combinación de preguntas. Las preguntas abiertas de formato largo ofrecen al entrevistado la capacidad de elaborar sus pensamientos. Los cuestionarios de investigación fueron desarrollados por la Sociedad Estadística de Londres en 1838. Los datos recopilados de un cuestionario de recopilación de datos pueden ser tanto el enfoque cuantitativo como cualitativo. Un cuestionario puede o no entregarse en forma de encuesta, pero una encuesta siempre consiste en un cuestionario (37).

Una escala Likert es una escala calificativa que a menudo se encuentra en los formularios de encuestas que mide cómo las personas perciben algo. Lleva el nombre de Rensis Likert, la psicóloga social que inventó el uso de puntos de escala para este tipo de calificación (38).

Instrumento para la variable 1: Perfil gerencial en enfermería

Ficha técnica:

Nombre: Encuesta de Medición de Perfil Gerencial en Enfermería

Autor: Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro, Ingeniero Administrativo CIP, Investigador Científico, Catedrático y Conferencista en áreas diversas de Gestión, entre otras.

Año: 2020

Procedencia: Adaptación de L. Callata de su investigación “Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red - Puno 2016”; a la vez proviene del “Cuestionario para Evaluar Habilidades

Gerenciales”, der Bernardo José Lara, el cual proviene de la encuesta “Developing Managerial Skills” de D. Whetten y K. Cameron, (1999). Además, de la adaptación de M. Pablos de su investigación “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”, proveniente del “Test de Autoevaluación de Actitud Gerencial” de Norberto M. Figuerola, 2000.

Número de ítems: 40 ítems

Tiempo de aplicación: 45 minutos

Tipo de escala: Politómica

División: Se divide según la tabla 1.

Validación: La validación se dio de acuerdo al criterio de juicio de expertos.

Población objetivo: enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto Nacional de Salud del Niño, 2020.

Objetivo: Medir la variable Perfil gerencial en enfermería.

Escala de medición:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Instrumento para la variable 2: Productividad laboral en enfermería

Ficha técnica:

Nombre: Encuesta de Medición de la Productividad Laboral en Enfermería desde la Perspectiva de la Satisfacción Laboral

Autor: Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro, Ingeniero Administrativo CIP, Investigador Científico, Catedrático y Conferencista en áreas diversas de Gestión, entre otras.

Año: 2020

Procedencia: Del “Cuestionario de Satisfacción Laboral Enfermeras”, de la Dra. María Del Mar Pablos González, de su investigación Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio

Número de ítems: 24 ítems

Tiempo de aplicación: 30 minutos

Tipo de escala: Politómica

División: Se divide según la tabla 2.

Validación: La validación se dio de acuerdo al criterio de juicio de expertos.

Población objetivo: enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto de Salud del Niño, 2020.

Objetivo: Medir la variable Productividad laboral en enfermería.

Escala de medición:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Validez

Para realizar investigaciones científicas se requiere de instrumentos que, aparte de ser confiables, deben encontrarse validados, siendo la validez de contenido uno de los de mayor usanza. Para hacer la validación de contenido de instrumentos se debe contar con los denominados jueces o expertos, los cuales

deben tener conocimientos y experiencia determinados, y tener tiempo y organización suficientes en sus actividades para lograr desarrollarla (41).

Para determinar la validez de contenido, los instrumentos que midieron las variables fueron sometidos a juicio de expertos, para ello se recurrió a profesionales con posgrado correspondientes. Los instrumentos fueron contruidos en base a una concepción técnica que permitió su desglose en dimensiones, en indicadores y en ítems, al igual que su sistema de evaluación que tiene como base el objetivo de investigación para medir lo realmente indicado en la investigación (ver tablas 3 y 4).

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento que mide la variable Perfil gerencial en enfermería

Validador	Ocupación	Resultado
Ph Dr. Jenry Salazar Garcés	Experto en la validación de instrumentos de medición científica, Doctor con Posdoctorado, Catedrático de Doctorados y Maestrías	Aplicable
Dra. Martha Rocío Gonzales Loli	Experta en validación de instrumentos de medición científica, Doctora, Catedrática	Aplicable
Dra. Maribel Elizabeth Vera Vilchez	Doctora en Gestión Empresarial, Maestría en Gestión Pública, Maestría en Docencia Universitaria	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Metodólogo, Doctor en Ciencias de la Educación	Aplicable
Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro	Investigador Científico, Experto en creación de instrumentos de medición científica, Catedrático de Maestría y Pregrado en áreas diversas de Gestión Pública y Privada, con estudios culminados de Doctorado	Aplicable
Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Magíster en Psicología Clínica y Organizacional	Aplicable

Tabla 4.

Validez de contenido del instrumento que mide la variable Productividad laboral en enfermería

Validador	Ocupación	Resultado
Ph Dr. Jenry Salazar Garcés	Experto en la validación de instrumentos de medición científica, Doctor con Posdoctorado, Catedrático de Doctorados y Maestrías	Aplicable
Dra. Martha Rocío Gonzales Loli	Experta en validación de instrumentos de medición científica, Doctora, Catedrática	Aplicable
Dra. Maribel Elizabeth Vera Vilchez	Doctora en Gestión Empresarial, Maestría en Gestión Pública, Maestría en Docencia Universitaria	Aplicable
Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel	Metodólogo, Doctor en Ciencias de la Educación	Aplicable
Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro	Investigador Científico, Experto en creación de instrumentos de medición científica, Catedrático de Maestría y Pregrado en áreas diversas de Gestión Pública y Privada, con estudios culminados de Doctorado	Aplicable
Mg. Jimmy Carlos Orihuela Salazar	Magíster en Psicología Clínica y Organizacional	Aplicable

Confiabilidad

La confiabilidad de las mediciones se constituye como un fundamental principio de la precisión en un estudio, a fin de reducir potenciales errores en un proceso de investigación científica, y así asegurar confianza mayor en los resultados y en las conclusiones (42).

Se considera que un instrumento es confiable, es preciso o es reproducible, las mediciones que contiene generan los mismos resultados en situaciones de similar condiciones; por lo que cuando mayor precisión tiene una medición, es mayor su poder estadístico en la muestra en estudio (43).

Tabla 5.

Interpretación para los valores de confiabilidad

Valores	Interpretación
< 0.01	No acuerdo
0.01 a 0.20	Ninguna a escaso
0.21 a 0.40	Regular o razonable
0.41 a 0.60	Moderado
0.61 a 0.80	Substancial
0.81 a 1.00	Casi perfecto

Fuente: Manterola, Grande, Otzen, García, Salazar y Quiroz, 2018.

Se realizó una prueba piloto con 10 enfermeras de otro hospital, cuyos datos se mantienen en reserva absoluta, como demostración de ética de esta investigación. Se usó el estadígrafo Alpha de Cronbach, por corresponder a ítems politómicos (escala).

Tabla 6.

Resultados del cálculo del estadígrafo Alpha de Cronbach para las variables

	Alpha de Cronbach	Número de elementos	Resultado
Perfil gerencial en enfermería	0.972	40	Casi perfecto
Productividad laboral en enfermería	0.832	24	Casi perfecto

3.5. Procedimientos

Se validaron los instrumentos por juicio de expertos; esto estuvo a cargo de profesionales con grado de Doctor o Magíster. Se llevó a cabo la prueba piloto correspondiente, con el fin de hallar el coeficiente de confiabilidad del instrumento, a través del estadístico Alpha de Cronbach, debido a que se trató de ítems politómicos, es decir, con varias alternativas de respuesta. Se efectuó la prueba de normalidad se Shapiro-Wilk, para muestras menores a 50, para determinar si se usarían pruebas paramétricas o no paramétricas. Para realizar las pruebas de hipótesis correspondientes, se consideró la correlación Rho de Spearman como la

más adecuada.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó como método de análisis de datos los correspondientes a la estadística descriptiva y estadística inferencial. Para la estadística descriptiva se hizo uso del software Excel para los cálculos y establecimiento de tablas y figuras correspondientes, así como el software SPSS para hallar las medidas de centralización, de dispersión y otras propias que correspondan. Para la estadística inferencial, es decir, para el cálculo y análisis de datos que correspondan al objetivo de esta investigación, se usó el software IBM SPSS Statistics 20.0, tanto para el cálculo de los índices de confiabilidad, la prueba de normalidad y las pruebas de hipótesis correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

Se obtuvo el consentimiento verbal informado de parte del departamento de enfermería y de la coordinadora del área Covid, aparte de la entrega correspondiente de la carta de presentación por mesa de partes para la aplicación de las encuestas, y se contó con el personal profesional de enfermería que gustosamente aceptó participar, con la condición de permanecer en el anonimato.

Todos los textos utilizados en esta investigación estuvieron debidamente citados con sus autores correspondientes, por lo que no hubo lugar al plagio, y el correcto uso del software Turnitin implicó el retiro de tales textos para el análisis de similitud correspondiente, quedando los aspectos éticos trasladados a los encargados del correcto manejo del software mencionado.

Las fichas técnicas fueron elaboradas por un profesional con amplia experiencia en investigación científica y experticia en la elaboración de instrumentos de recojo de información.

IV. RESULTADOS

4.1. Descriptivos

4.1.1. Con respecto a la variable 1: Perfil gerencial en enfermería.

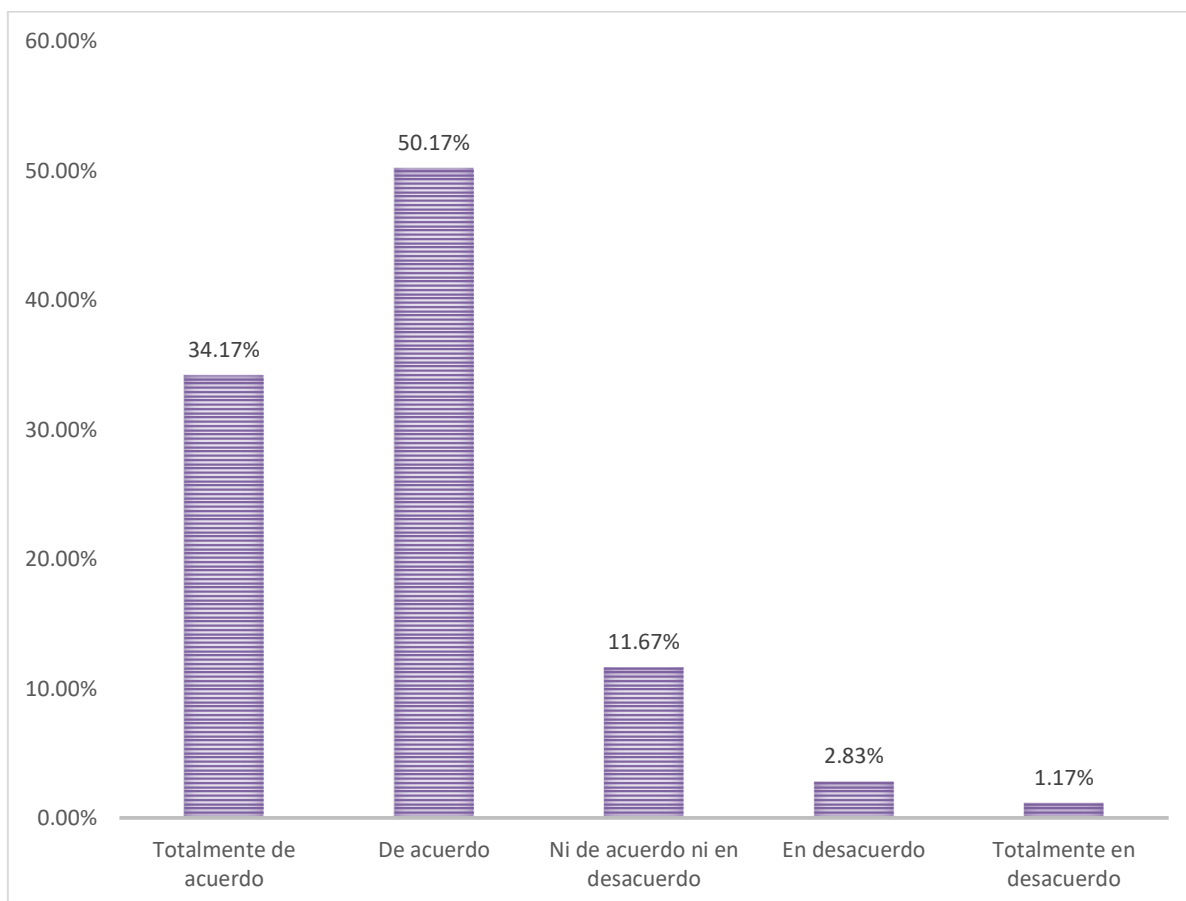


Figura 2. Porcentaje de respuestas con respecto a la variable 1: Perfil gerencial en enfermería

En la figura 2 se puede observar que del total de encuestados el 50.17% de las respuestas corresponde a “de acuerdo”, seguido del 34.17% cuyas respuestas corresponden a “totalmente de acuerdo”; luego en menores proporciones corresponden a respuestas de “ni de acuerdo ni en desacuerdo” en un 11.67%; “en desacuerdo”, en un 2.83%; y “totalmente en desacuerdo”, en 1.17%.

Se puede asegurar que el 84.34%, entonces, asegura que existe Perfil gerencial en enfermería en el Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020; frente a un 15.66% que no lo asegura.

4.1.2. Con respecto a la variable 2: Productividad laboral en enfermería.

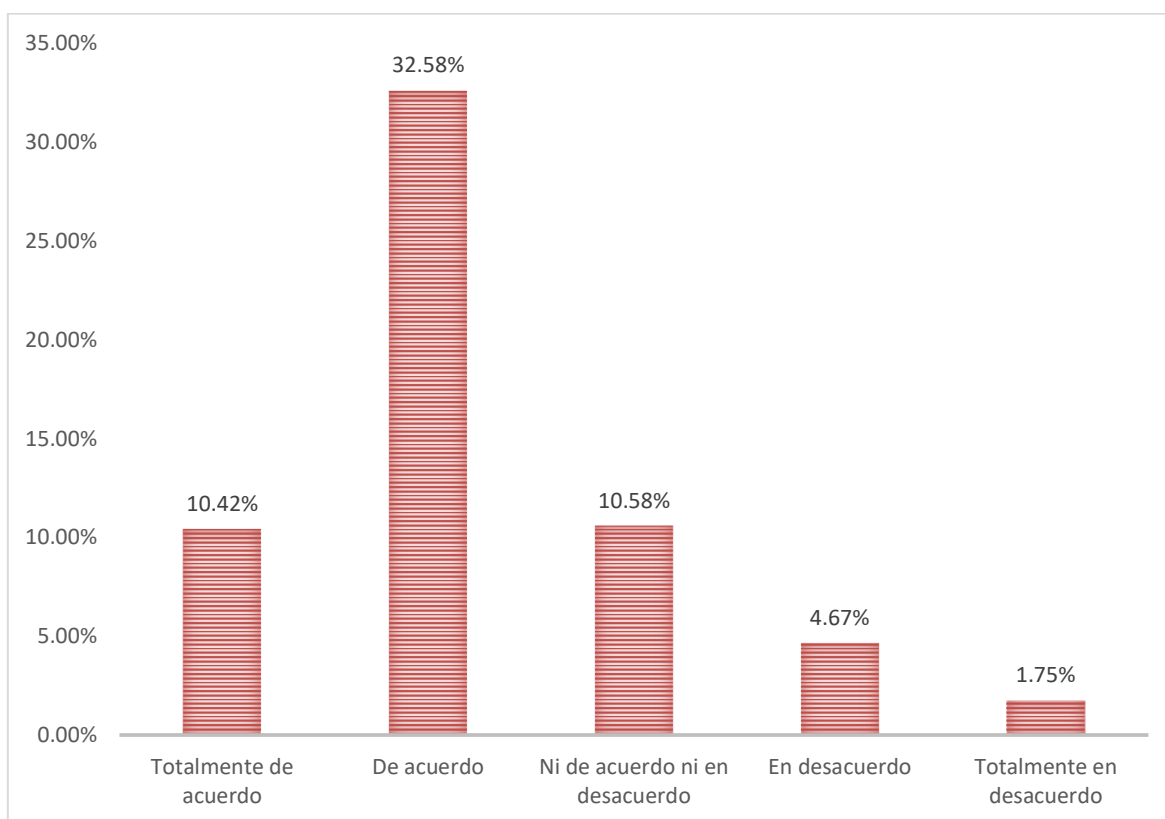


Figura 3. Porcentaje de respuestas con respecto a la variable 2: Productividad laboral en enfermería

En la figura 3 se puede observar que del total de encuestados el 32.58% de las respuestas corresponde a “de acuerdo”, seguido del 10.58% cuyas respuestas corresponden a “ni de acuerdo ni en desacuerdo”; seguido del 10.42% habiendo respondido “totalmente de acuerdo”; luego en menores proporciones corresponden a respuestas de “en desacuerdo” en un 4.67%; “en desacuerdo”; y “totalmente en desacuerdo”, en 1.75%.

Se puede asegurar, entonces, que el 43% asegura que existe Productividad laboral en enfermería en el Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020; frente a un 57% que no lo asegura.

4.2. Pruebas de normalidad

Tabla 7.

Prueba de normalidad para las variables

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Perfil gerencial en enfermería	0.954	30	0.013
Productividad laboral en enfermería	0.889	30	0.008

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

En la prueba de normalidad realizada, a un valor de significancia de 0.05, se obtuvo un p-valor < 0.05 , por lo que la distribución de las variables no se ajusta a una curva normal, por lo que se requirió el uso de pruebas no paramétricas para las pruebas de hipótesis; para el caso, se usó el estadígrafo Rho de Spearman, por ser el más adecuado para variables ordinales.

4.3. Pruebas de hipótesis

4.3.1. Con respecto a la hipótesis general

H₀: El perfil gerencial no se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

H₁: El perfil gerencial se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

Tabla 8.

Correlación Rho de Spearman de las variables

		Perfil gerencial en enfermería	Productividad laboral en enfermería
Perfil gerencial en enfermería	Correlación Rho de Spearman	1.000	0.102
	Significancia de tipo bilateral	30	0.592
	N		30
	Correlación Rho de Spearman	0.102	1.000
Productividad laboral en enfermería	Significancia de tipo bilateral	0.592	
	N	30	30

En la tabla 8 se puede observar que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que el perfil gerencial no se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

4.3.2. Con respecto a las hipótesis específicas.

Con respecto a la primera hipótesis específica:

H₀: Las habilidades gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

H₁: Las habilidades gerenciales se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Tabla 9.

Correlación Rho de Spearman de la dimensión Habilidades gerenciales y la variable Productividad laboral en enfermería

		Habilidades gerenciales	Productividad laboral en enfermería
	Correlación Rho de Spearman	1.000	0.111
Habilidades gerenciales	Significancia de tipo bilateral	.	0.561
	N	30	30
	Correlación Rho de Spearman	0.111	1.000
Productividad laboral en enfermería	Significancia de tipo bilateral	0.561 .	.
	N	30	30

En la tabla 9 se puede observar que, a un nivel significancia de 0.05, se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que las habilidades gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Con respecto a la segunda hipótesis específica:

H₀: Las actitudes gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

H₁: Las actitudes gerenciales se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Tabla 10.

Correlación Rho de Spearman de la dimensión Actitudes gerenciales y la variable Productividad laboral en enfermería

		Actitudes gerenciales	Productividad laboral en enfermería
Actitudes gerenciales	Correlación Rho de Spearman	1.000	0.196
	Significancia de tipo bilateral	.	0.300
	N	30	30
	Correlación Rho de Spearman	0.196	1.000
Productividad laboral en enfermería	Significancia de tipo bilateral	0.300	.
	N	30	30

En la tabla 10 se puede observar que, a un nivel significancia de 0.05, se obtuvo un p-valor > 0.05, lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que las actitudes gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

V. DISCUSIÓN

Con respecto a la hipótesis general, los resultados mostraron que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que el perfil gerencial no se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. Sin embargo, Callata, L. (2016) en su investigación, con respecto a la variable Perfil gerencial en enfermería, encontró que existía relación significativa del perfil gerencial con el desempeño laboral de las enfermeras, no obstante, con correlación positiva débil de $r=0.323$ (11). Por su parte, Ledesma, C., Crespo, H. y Castro, A. (2018) en su artículo científico, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, establecieron que el ausentismo tenía una relación directa y significativa con el desempeño laboral, y era un factor para medir la productividad laboral de las enfermeras (10). Por otro lado, Díaz, M. (2018) en su investigación, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, estableció como regular la productividad en enfermería frente al afrontamiento de la anemia infantil (9). Para el ejercicio del liderazgo de enfermería se requiere (a) dirigir la atención diaria desde la distancia; (b) falta de apoyo en la resolución de problemas; y (c) dificultades para adoptar un nuevo lenguaje gerencial. El estudio demuestra que los gerentes de enfermería asumen un papel más administrativo que, a su vez, debilita su capacidad de supervisar y motivar a las enfermeras en la atención diaria. La falta de una relación recíproca entre los gerentes y las enfermeras en el logro de objetivos ha debilitado significativamente el liderazgo de enfermería en los hogares de ancianos. El liderazgo de enfermería se debilita como respuesta a los cambios en los roles de las enfermeras con el aumento de las tareas de gestión (44). Los desafíos que plantea trabajar en gestión en enfermería incluyen la realización de funciones interconectadas con otras áreas y departamentos; ganar familiaridad con los asuntos administrativos; y manejo de conflictos. Conclusión: Los gerentes de los hospitales deben invertir en la capacitación de sus recursos humanos, considerando el contexto social, político, económico y de salud vigente (45). Las acciones de atención son el foco de las actividades de las enfermeras,

predominantemente la atención institucional prescrita sin el uso de instrumentos como el SNC que podrían contribuir a una mayor visibilidad de su trabajo profesional (46). Se tiene la percepción de que incorporar habilidades en la enseñanza en el área de enfermería con relación al perfil gerencial sirva para dar sostenimiento a la profesión y otorgar una importante contribución a la práctica en base a evidencias, mediante la incorporación de las tecnologías de información y comunicación en salud y la gestión de la información (47). Se comprende como un desafío para las prácticas de enseñanza ya que el contenido referente a gestión en enfermería no se enseñaba en algunas instituciones y a veces se excluía del plan de estudios) (48). Hay que notar que hoy en día, el empoderamiento se considera una herramienta útil para la mejora o el crecimiento cualitativo de los empleados y uno de los factores básicos para aumentar la productividad de los empleados (49). El personal de enfermería se puede encontrar motivado extrínseca e intrínsecamente con los estilos de liderazgo (50).

Con respecto a la primera hipótesis específica, los resultados mostraron que a un nivel significancia de 0.05, se obtuvo un p -valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que las habilidades gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. Sin embargo, Callata, L. (2016) en su investigación, con respecto a la dimensión habilidades gerenciales, encontró correlación positiva moderada de 0.449 con respecto al desempeño laboral, y correlación positiva débil también de $r=0.349$ entre la actitud gerencial y el desempeño laboral (11). Con respecto a las habilidades gerenciales en enfermería, el liderazgo y la gestión se consideraba como mejor estilo de aprendizaje en el trabajo por años de experiencia. La educación de posgrado puede ayudar en el desarrollo del liderazgo y la gestión en la práctica de enfermería avanzada (44). Los gerentes de enfermería mantienen dos roles dentro de una unidad: brindan atención clínica y sirven como líderes administrativos en su unidad. Cuando las enfermeras gerentes interactúan con un administrador, usan una modalidad; cuando interactúan con el personal de la unidad, usan una modalidad diferente. Estos dos grupos pueden tener agendas

diferentes, y la enfermera administradora tiene la posición única de comprender a ambos grupos. Las enfermeras administradoras son un conducto para la comunicación y la comprensión entre los dos grupos para mover la unidad hacia la meta estratégica del hospital. Los gerentes de enfermería también pueden aplicar su posición para apoyar otras labores de la unidad al involucrar al personal de la unidad y a los líderes del hospital. Los gerentes de enfermería pueden ayudar al equipo a implementar los principios de una cultura justa en su unidad para reforzar el asesoramiento y la tutoría entre pares. Como parte de sus tareas administrativas, los gerentes de enfermería pueden garantizar que la unidad tenga los recursos que necesita para iniciar y mantener su intervención (45).

Con respecto a la segunda hipótesis específica, los resultados mostraron que a un nivel de significancia de 0.05, se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que las actitudes gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. Sin embargo, Callata, L. (2016) en su investigación, con respecto a la dimensión actitudes gerenciales, encontró correlación positiva débil de $r=0.349$ con respecto al desempeño laboral (11). Las actitudes son de crucial importancia en enfermería, puesto que ayudan a comprender cómo las personas perciben los problemas y procesos en la atención y determinan lo que consideran importante, bueno, relevante y apropiado. Se deben comprender las actitudes si se quiere proporcionar atención colaborativa centrada en el paciente; sin embargo, son poco conocidas (46). Teniendo en cuenta la complejidad e importancia de la práctica de enfermería, es relevante que se implementen medidas para la actualización constante de los profesionales con respecto a sus actitudes con respecto a la atención de pacientes, y más aún que adquieran una mejor base científica. La falta de participación en la educación continua y la investigación limita el papel de la enfermera como protagonista para el enriquecimiento y fortalecimiento de su productividad en la práctica clínica. Las instituciones educativas y los servicios de salud juegan un papel fundamental en este proceso de empoderamiento de las enfermeras (49).

Los hallazgos encontrados en esta investigación pusieron de manifiesto que el

ejercicio de la enfermería, en cuanto a su práctica, es completamente independiente de quien asuma la jefatura en enfermería, ya que no se encontró relación entre la variables perfil gerencial y productividad en enfermería; sin embargo, esto no significa dejar de lado la preparación técnica y científica que deba tener quien ostente de ocupar cargos administrativos en donde se ejerza una actividad directiva en enfermería en alguna unidad de salud, como de directora, gerente, jefe, supervisora e, incluso, coordinadora, y especialmente, si se encuentra inmersa en la gestión pública, en donde se encuentran mayores limitaciones o restricciones, ya que el cargo se efectúa dentro de los límites burocráticos de las diversas normas a cumplir, sin posibilidades de flexibilidad, como sí, tal vez pueda darse si el ejercicio se lleva a cabo en una entidad privada de salud.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

El perfil gerencial no se relaciona con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.592).

Segunda:

Las habilidades gerenciales no se relacionan con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.561).

Tercera:

Las actitudes gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.300).

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

La excelencia en el perfil gerencial de enfermería, conlleva a obtener el saber gerente, desde las aulas universitarias, por medio de situaciones reales donde se problematizan los casos clínico – administrativos, análisis y reflexiones de estudios, ya que hoy en día el profesional de enfermería se encuentra visiblemente inmerso en el campo de la gestión. Asimismo las instituciones sanitarias deben promover programas tendientes a reducir el nivel de estrés que puede originar el cargo, que permita elevar su capacidad gerencial, en tales situaciones, a fin de que quienes posean estas capacidades sean los que ocupen cargos gerenciales, en mérito a su valiosa labor.

Segunda:

Se recomienda la inducción al cargo gerencial de enfermería, así como el acompañamiento del antecesor, con el fin principal de lograr la satisfacción del usuario y del trabajador, lo cual es un indicador importante de productividad en la profesión de enfermería.

Tercera:

Se recomienda formar desde los estudios de pregrado la personalidad y el espíritu líder que ayude a gestionar adecuadamente los recursos humanos que se encuentran bajo su responsabilidad.

REFERENCIAS

1. Agencia DPA. Coronavirus: la OMS pide a los países aumentar las plazas de enfermería y mejorar la formación de los enfermeros [Internet]. 2020. La Voz. [citado 30 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/coronavirus-oms-pide-a-paises-aumentar-plazas-de-enfermeria-y-mejorar-formacion-de-enferm>.
2. Redacción Salud. ¿Qué está pasando con el coronavirus a nivel mundial? Aquí le contamos - Elespectador.COM [Internet]. [citado 29 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.elespectador.com/coronavirus/en-vivo-colombia-reporta-23003-casos-confirmados-de-coronavirus-el-26-de-mayo-articulo-906414>.
3. Zabalegui Yáñez A. El rol del profesional en enfermería. Aquichan [Internet]. diciembre de 2013 [citado 31 de mayo de 2020]; 3(1):16-20. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972003000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es.
4. Coronavirus Perú: Colegio de Enfermeros del Perú pide que se amplíe el estado de emergencia hasta fines de mayo | Estado de emergencia | Cuarentena | 10 de mayo | Perú | Gestión [Internet]. 2020. [citado 31 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-colegio-de-enfermeros-del-peru-pide-que-se-amplie-el-estado-de-emergencia-hasta-fines-de-mayo-estado-de-emergencia-cuarentena-nndc-noticia/>.
5. Martínez Trujillo N. Antecedentes conceptuales para las investigaciones en sistemas y servicios de salud en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. septiembre de 2013 [citado 31 de mayo de 2020]; 29(3):210-22. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192013000300007&lng=es&nrm=iso&tlng=es.
6. Cioffi AC de S, Ribeiro MRR, Ormonde JC. Validation of the competence profile proposal for the training of nurses. Texto & Contexto - Enfermagem [Internet]. 2019 [citado 3 de junio de 2020]; 28. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-07072019000100307&lng=en&nrm=iso&tlng=e.
7. Shuman CJ, Ploutz-Snyder RJ, Titler MG. Development and Testing of the

- Nurse Manager EBP Competency Scale. West J Nurs Res [Internet]. 1 de febrero de 2018 [citado 3 de junio de 2020]; 40(2):175-90. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0193945917728249>.
8. Borges E, Abreu M, Queirós C, Baptista P, Felli V, Mosteiro P. Presenteeism among nurses: burnout and engagement as predictors. INT-SO [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2020]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/85488/2/144963.pdf>.
 9. Díaz M. Evaluación de la Productividad en Enfermería frente a la Anemia infantil. Microred de Salud Chulucanas. [Internet]. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. 2018. [citado 29 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/225580453.pdf>.
 10. Ledesma CRD, Crespo HG, Castro AMA. Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. Revista Cuidarte [Internet]. abril de 2018 [citado 3 de junio de 2020];9(1):1973-87. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es.
 11. Callata L. Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red - Puno 2016. [Tesis de título profesional]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. 2016.
 12. Belmonte T. Aspectos socioculturales del servicio enfermero. Análisis antropológico a través de la gestión de los cuidados. EGlobal, 1(2), 1-10. 2013.
 13. Marriner A. Nursing management and direction. Elsevier Mosby S.L. 2009.
 14. Pacheco L Perfil gerencial para las instituciones prestadoras de salud en Barranquilla. [Tesis]. Universidad del Norte. 2008. En: Pensamiento & gestión, 25. Universidad del Norte, 139-160, 2008.
 15. Alles M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias 3ra Edición.. Ediciones Garnica S.A Buenos Aires 2008.
 16. Pérez A. Desarrollo de habilidades directivas o gerenciales y la capacitación. Universidad de la Habana. Administración Financiera. Cuba 2009. [En línea] [Acceso 3 de setiembre 2014]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/habilidades-directivaso-gerenciales-y-la-capacitacion.htm>

17. Ministerio de Salud. Tendencias Contemporáneas en la Gestión de Salud. Nuevos fundamentos de los SILOS. Lima Perú. 2004. P. 35.
18. Pérez R. Compromiso gerencial. Mesa Redonda. Petrotecnia • agosto, Argentina. 2007. [En línea] [Acceso 13 agosto 2015]. Disponible en: <http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2007-4/CompGerencial.pdf>.
19. Guaneros J. Las habilidades gerenciales como instrumento de gestión 2010. [En línea] [Acceso 13 julio 2015] Disponible en: <http://www.suite101.net/content/las-habilidades-gerenciales-comoinstrumento-de-gestion-a15627>.
20. Pérez Bengochea V. Habilidades Gerenciales Publicado 2008. [En línea] [Acceso 10 setiembre 2014]. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=61787>.
21. Castro F, Marchant L. Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. 2005. [En línea] [Acceso 10 diciembre 2014]. Disponible En: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>.
22. Vanegas C. Administrador, Profesor Titular en el Área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo Venezuela. 2009. [En línea] [Acceso 12 diciembre 2014] Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gerencia_por_competencias.pdf.
23. Martínez De Velasco A. Comunicación organizacional práctica, Editorial Trillas, Novena edición, México 2002.
24. Keith, D. Human behavior at work. Mc. Graw Hill. 2014.
25. Jaén E, Márquez J. El control. Universidad Nacional de Colombia. Medellín 2004. [En línea] [Acceso 10 agosto 2015] Disponible en: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulos%20PDF/CAPITULO%204.pdf>.
26. Jerpi L. Los efectos que la actitud puede tener en el rendimiento laboral. [online] [acceso 10 octubre 2016] Disponible en http://www.ehowenespanol.com/efectos-actitud-rendimiento-laboralinfo_269961/.
27. Sherman RO, Bishop M, Eggenberger T, Karden R. Development of a

- leadership competency model. JONA. 2007;37(2):85-94.
28. Ordem dos Enfermeiros (PT). Regulation of the competency profile of the nurse manager and recognition of areas of increased competences. Diário da República, December de 2014. [cited 2020 Jun 02].
 29. Motta PB. Contemporary management: science and the art of being a leader. 15a ed. Rio de Janeiro: Record; 2004.
 30. Mehech C, Cordero A y Gómez T. Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Santiago: Universidad de Chile.2016.
 31. Pablos M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres (tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España. 2016.
 32. Taylor, F. Principles of scientific management. Nueva York: Harper and Bros Publishers.1911.
 33. Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2014.
 34. Málaga J., Vera G. y Oliveros R. Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Pensamiento y Armón 5:145-154. 2008.
 35. Ramírez T. Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Editor Tulio Ramírez. 1997.
 36. Azcona, M., Manzini, F. y Dorati, J. Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en psicología. En: Cuarto Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, Instituto de Investigaciones en Psicología (IniPsi), Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. 2003. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1.
 37. Fox, D. El proceso de investigación en educación. Pamplona, España: Eunsa. 1981.
 38. Matas, A. Design of the Likert-type scale format: a state of the question. Electronic Journal of Educational Research, 20(1), 38-47. 2018. <https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.

39. Hofstrand, Don. What Is Your Managerial Attitude? USA: Iowa State University Extension, 2020. Recuperado de: <https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/html/c6-66.html>, el 1 de julio de 2020.
40. CFI. What are Management Skills? CFI Education Inc., 2020. Recuperado de: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/management-skills/>, el 1 de julio de 2020.
41. Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9 (2), pp. 42-53. 2017. <http://dx.doi.org/10.18381/Ap.v9n2.993>.
42. Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Rev Chilena Infectol* 2018; 35 (6): 680-688.
43. Goodman, S., Fanelli, D. y Ioannidis, J. What does research reproducibility mean? *Sci Transl Med* 2016; 8 (341): 341ps12. DOI: 10.1126/scitranslmed.aaf5027.
44. Kristiansen M, Westeren KI, Obstfelder A, Lotherington AT. Coping with increased managerial tasks: tensions and dilemmas in nursing leadership. *Journal of Research in Nursing* [Internet]. 1 de noviembre de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 21(7):492-502. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1744987116668940>.
45. Camelo SHH, Soares MI, Chaves LDP, Rocha FLR, Silva VL dos S. Nurse managers of a teaching hospital: professional training, responsibilities and challenges [Nurse managers at a teaching hospital: training, responsibilities and challenges]. *Nursing Journal UERJ* [Internet]. 27 de junio de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 24(3):11637. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11637>.
46. Luchtemberg MN, Pires DEP. Nurses from the Mobile Emergency Service: profile and developed activities. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2016; 69(2):194-201. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690202i>.
47. Jensen R, Guedes E de S, Leite MMJ. Informatics competencies essential to decision making in nursing management. *Revista da Escola de Enfermagem*

- da USP [Internet]. febrero de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 50(1):109-17. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0080-62342016000100109&lng=en&nrm=iso&tlng=en.
48. De Veras DC, Ribeiro dos Santos S, De Sousa MB, Silva E, Cordeiro C, De Araújo BR. Quality indicators: a perception of nursing administration professors. *Journal of Nursing* [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 10(9), p3335-3343.
49. Dehghani T, Mahmoudi M, Ameri M. The Effect of Psychological Empowerment on the Productivity of Nurses in Private Hospitals of Bandar Abbas [Internet]. Rochester, NY: Social Science Research Network; 2016 [citado 3 de junio de 2020]. Report No.: ID 3347622. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3347622>.
50. Oscco O, Bendezú C, Rojas M, Alejos M., Balseiro L. Liderazgo de la enfermera supervisora en la motivación del personal de atención directa en un hospital de segundo nivel en ICA, Perú | *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. [citado 3 de junio de 2020]. Vol. 16 Núm. 3. 2017: *Revista de enfermería neurológica / Artículo original*.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Perfil gerencial y Productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020

Graciela Cahuaya Zapana

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables							
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona el perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Cómo se relacionan las habilidades gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020? 2. ¿Cómo se relacionan las actitudes gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación del perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.</p> <p>Objetivos específicos 1. Determinar la relación de las habilidades gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. 2. Determinar la relación de las actitudes gerenciales con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19,</p>	<p>Hipótesis general El perfil gerencial se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.</p> <p>Hipótesis específicas 1. Las habilidades gerenciales se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. 2. Las actitudes gerenciales se relacionan directamente con la productividad</p>	<p>X₁: Perfil gerencial en enfermería</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1. Habilidades gerenciales</td> <td>1.1. Comunicación con otros 1.2. Fomento de comunicación para la creatividad y la innovación 1.3. Retroinformación de retorno en sentido de asesoría correctiva: 1.4. Motivación al grupo 1.5. Correctivos en el grupo 1.6. Respuesta ante las quejas del directivo 1.7. Actuación frente al conflicto 1.8. Dirección al grupo efectivo 1.9. Habilidad para diseñar un plan estratégico y operativo 1.10. Habilidad para analizar problemas y toma de decisiones</td> </tr> <tr> <td>2. Actitudes gerenciales</td> <td>2.1. Responsabilidad importante 2.2. Ayuda a otros 2.3. Reconocimiento 2.4. Aprendizaje 2.5. Liderazgo 2.6. Desafío</td> </tr> </tbody> </table>		Dimensiones	Indicadores	1. Habilidades gerenciales	1.1. Comunicación con otros 1.2. Fomento de comunicación para la creatividad y la innovación 1.3. Retroinformación de retorno en sentido de asesoría correctiva: 1.4. Motivación al grupo 1.5. Correctivos en el grupo 1.6. Respuesta ante las quejas del directivo 1.7. Actuación frente al conflicto 1.8. Dirección al grupo efectivo 1.9. Habilidad para diseñar un plan estratégico y operativo 1.10. Habilidad para analizar problemas y toma de decisiones	2. Actitudes gerenciales	2.1. Responsabilidad importante 2.2. Ayuda a otros 2.3. Reconocimiento 2.4. Aprendizaje 2.5. Liderazgo 2.6. Desafío
Dimensiones	Indicadores									
1. Habilidades gerenciales	1.1. Comunicación con otros 1.2. Fomento de comunicación para la creatividad y la innovación 1.3. Retroinformación de retorno en sentido de asesoría correctiva: 1.4. Motivación al grupo 1.5. Correctivos en el grupo 1.6. Respuesta ante las quejas del directivo 1.7. Actuación frente al conflicto 1.8. Dirección al grupo efectivo 1.9. Habilidad para diseñar un plan estratégico y operativo 1.10. Habilidad para analizar problemas y toma de decisiones									
2. Actitudes gerenciales	2.1. Responsabilidad importante 2.2. Ayuda a otros 2.3. Reconocimiento 2.4. Aprendizaje 2.5. Liderazgo 2.6. Desafío									

Salud del Niño, Breña, 2020?

Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

2.7. Dedicación para el aprendizaje
2.8. Entusiasmo

X₂: Productividad laboral en enfermería

Dimensiones	Indicadores
1. Puesto de trabajo	1.1. El trabajo en mi unidad está bien organizado. 1.2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí. 1.3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.
2. Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	2.1. La relación con los compañeros de trabajo es buena. 2.2. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas. 2.3. Me siento parte de un equipo de trabajo. 2.4. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo. 2.5. El ambiente de trabajo me produce estrés.
3. Comunicación y coordinación	3.1. La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente. 3.2. Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)] 3.3. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo. 3.4. Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital. 3.5. La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.
4. Condiciones ambientales,	4.1. Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la

infraestructuras y recursos	salud). 4.2. Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria. 4.3. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios. 4.4. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.
5. Formación	5.1. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo. 5.2. El plan de formación continuada me es útil. 5.3. Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.
6. Implicación en la mejora	6.1. Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos. 6.2. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora. 6.3. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados. 6.4. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.

Anexo 2. Instrumentos

Para medir la variable 1: Perfil gerencial en enfermería

Encuesta de Medición de Perfil Gerencial en Enfermería

Marcar con una X el recuadro que considere que sea su respuesta:

Con respecto a su jefe(a) o mando superior inmediato que:

Ítems	5	4	3	2	1
1. Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2. Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
3. Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4. Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5. Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6. Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los usuarios.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7. Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

9. Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10. Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11. Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14. No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15. Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
16. Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17. Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19. Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20. Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21. Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

22. Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
23. Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
24. Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
25. Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
26. Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27. Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
28. Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
29. Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
30. Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
31. Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
32. Se percibe que es una persona responsable.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
33. Se percibe que considera su cargo importante.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
34. Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
35. Muestra interés acerca del comportamiento humano	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

36. Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
37. Le gustan influir positivamente hacia los demás.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
38. Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
39. Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
40. Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Para medir la variable 2: Productividad laboral en enfermería

**Encuesta de Medición de la Productividad Laboral en Enfermería desde la
Perspectiva de la Satisfacción Laboral**

Marcar con una X el recuadro que considere que sea su respuesta:

Ítems	5	4	3	2	1
1. El trabajo en mi unidad está bien organizado.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
4. La relación con los compañeros de trabajo es buena.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
6. Me siento parte de un equipo de trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
8. El ambiente de trabajo me produce estrés.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9. La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10. Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12. Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
13. La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
14. Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

15. Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
16. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
17. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
18. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19. El plan de formación continuada me es útil.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
20. Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
21. Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
22. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
23. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
24. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Anexo 3. Base de Datos

Orden de los coeficientes en el SPSS:

Participante

1. Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.
2. Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo
3. Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.
4. Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.
5. Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.
6. Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos
7. Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación
8. Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros
9. Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones
10. Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones
11. Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando está muy convencido de mis puntos de vista.
12. Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas
13. Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.
14. No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.
15. Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.
16. Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.
17. Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.
18. Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.
19. Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.
20. Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.
21. Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos
22. Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales
23. Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas
24. Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.
25. Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.
26. Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.
27. Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.

28. Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.
29. Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas
30. Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones
31. Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.
32. Se percibe que es una persona responsable.
33. Se percibe que considera su cargo importante.
34. Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.
35. Muestra interés acerca del comportamiento humano
36. Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.
37. Le gustan influir positivamente hacia los demás.
38. Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.
39. Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.
40. Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.
1. El trabajo en mi unidad está bien organizado.
2. Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.
3. En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.
4. La relación con los compañeros de trabajo es buena.
5. Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.
6. Me siento parte de un equipo de trabajo.
7. Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.
8. El ambiente de trabajo me produce estrés.
9. La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.
10. Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]
11. Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.
12. Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.
13. La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.
14. Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).
15. Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.
16. Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.
17. Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.
18. Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.
19. El plan de formación continuada me es útil.
20. Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.
21. Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.
22. Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.
23. Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.
24. Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.

Perfil gerencial en enfermería
 Productividad laboral en enfermería
 Habilidades gerenciales
 Actitudes gerenciales

1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	3	4	1	3	1	3	1	4	4	4	5	2
	5	3	3	4	196	90	146	45					
2	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5
	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3
	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
	2	3	3	3	184	88	137	42					
3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
	3	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	4
	4	2	4	4	164	83	124	36					
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4
	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
	4	4	4	4	142	88	105	33					
5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	159	92	117	38					
6	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4
	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4
	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3
	4	4	4	4	128	89	93	31					
7	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	2
	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	5
	2	4	4	2	1	1	1	1	2	2	4	4	2
	5	2	3	4	156	67	117	35					
8	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4
	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5
	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3
	5	5	5	3	5	3	4	4	4	4	4	4	3
	4	3	4	4	186	99	139	43					

9	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
	5	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	3
	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5
	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4
	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	4	4	5	4	173	108	129	41				
10	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5
	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	5	5	2	2	4	4	4	5	5	3
	5	4	4	4	4	4	3	2	2	3	4	4
	3	3	4	5	190	87	141	44				
11	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4
	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2
	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
	4	3	4	4	165	90	124	37				
12	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
	5	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3
	3	3	4	3	4	2	2	2	3	4	4	3
	5	3	3	4	175	87	127	44				
13	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5
	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	4	3
	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4
	4	4	4	4	173	89	125	44				
14	4	5	5	5	4	5	4	4	3	2	3	5
	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	5
	5	5	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5
	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	2
	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	5	3
	5	3	4	4	169	94	126	40				
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1
	3	3	5	2	4	3	1	1	3	2	5	3
	5	3	4	5	199	87	149	45				
16	1	2	1	3	4	5	4	4	4	2	2	1
	4	3	3	3	1	4	3	2	4	3	4	4
	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	4	4	4	4	127	96	91	32				
17	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	4	4	5	4	4	1	2	2	1	3	4	3
	4	4	4	4	156	84	116	36				
18	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5

	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2
	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4
	3	4	4	4	189	96	140	45				
19	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4
	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	154	93	114	36				
20	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
	4	3	4	4	5	2	4	4	4	4	5	5
	4	5	4	4	192	101	143	44				
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3
	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	161	88	121	36				
22	4	4	5	4	2	1	2	4	4	1	1	3
	1	1	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2
	2	4	5	4	3	2	5	4	3	4	3	5
	3	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5
	4	5	5	4	4	1	4	4	3	5	4	3
	5	3	4	5	114	98	74	35				
23	3	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5
	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
	5	5	5	4	4	5	2	4	4	3	4	5
	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	1
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	179	112	138	39				
24	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
	5	3	4	1	3	1	3	1	4	4	5	2
	5	3	3	4	196	90	146	45				
25	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5
	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4
	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	3
	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
	2	3	3	3	184	88	137	42				
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
	3	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	4
	4	2	4	4	164	83	124	36				
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3
	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4

	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4
	4	4	4	4	142	88	105	33				
28	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2
	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	159	92	117	38				
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4
	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3
	4	4	4	4	128	89	93	31				
30	2	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2
	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5
	2	4	4	2	1	1	1	1	2	2	4	2
	5	2	3	4	156	67	117	35				

Anexo 4. Carta de Presentación a Institución para Aplicar Instrumentos

POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

"Año de la universalización de la salud"

Lima, 27 de mayo del 2020

Carta P. 228 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Jorge Jauregui Miranda.
Director General Del Instituto Nacional de Salud del Niño.
Breña.

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **GRACIELA CAHUAYA ZAPANA**.


De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GRACIELA CAHUAYA ZAPANA**, identificado(a) con DNI N.°40177057 y código de matrícula N° 6000150364; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID 19, INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

h. 007252-2020

Ministerio de Salud INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO Oficina de Secretaría UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
02 JUN. 2020
"La Recepción de este documentos no significa la conformidad del mismo"
Folios: Firma: Hora: 9:05

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

Anexo 5. Recepción de carta recibida

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la universalización de la salud”

Lima, 17 de Junio del 2020

Carta P. 228 – 2020 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Dr. Jorge Jauregui Miranda.
Director General Del Instituto Nacional de Salud del Niño.
Breña.

Referencia : registro n°: 007252-2020 del 02 de junio del 2020

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **GRACIELA CAHUAYA ZAPANA .**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **GRACIELA CAHUAYA ZAPANA .** identificado(a) con DNI N.°40177057 y código de matrícula N° 6000150364; estudiante del Programa de MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID 19, INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,


Dr. Raúl Delgado Arenas
JEFE DE UNIDAD DE POSGRADO
FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

Ministerio de Salud
INSTITUTO NACIONAL DE SALUD DEL NIÑO
Oficina de Secretaría
UNIDAD DE TRÁMITE DOCUMENTARIO

17 JUN. 2020

“La Recepción de este documento no significa la conformidad del mismo”
Folios: 01 Firma: Hora: 6:25

Reg: 007252-2020

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 262 4342 Anx.: 2650.

Anexo 6. Certificado de Contenido



PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	X		X		X		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	X		X		X		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	X		X		X		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	X		X		X		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	X		X		X		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	X		X		X		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	X		X		X		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	X		X		X		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	X		X		X		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	X		X		X		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	X		X		X		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	X		X		X		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	X		X		X		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	X		X		X		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	X		X		X		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	X		X		X		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	X		X		X		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	X		X		X		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	X		X		X		
22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	X		X		X		

24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	X		X		X	
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	X		X		X	
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	X		X		X	
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	X		X		X	
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	X		X		X	
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	X		X		X	
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	X		X		X	
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	X		X		X	
32	Se percibe que es una persona responsable.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se percibe que considera su cargo importante.	X		X		X	
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	X		X		X	
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	X		X		X	
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	X		X		X	
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	X		X		X	
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	X		X		X	
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	X		X		X	
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	X		X		X	
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA						
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	X		X		X	
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X		X		X	
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	X		X		X	
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X	
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	X		X		X	
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No
9	La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	X		X		X	
10	Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	X		X		X	

11	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
12	Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	X		X		X	
13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X		X		X	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
19	El plan de formación continuada me es útil.	X		X		X	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora	Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	X		X		X	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	X		X		X	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	X		X		X	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dr. SALAZAR GARCES, JENRY** **DNI: 02794821**

Especialidad del validador: **MIEMBRO DE JURADO DE SUSTENTACIÓN DE DOCTORADOS Y MAESTRIAS, DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA**

17 de julio de 2020

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


Firma del Experto Informante

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	X		X		X		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	X		X		X		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	X		X		X		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	X		X		X		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	X		X		X		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	X		X		X		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	X		X		X		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	X		X		X		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	X		X		X		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	X		X		X		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	X		X		X		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	X		X		X		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	X		X		X		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	X		X		X		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	X		X		X		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	X		X		X		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	X		X		X		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	X		X		X		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	X		X		X		
22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	X		X		X		

24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	X		X		X	
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	X		X		X	
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	X		X		X	
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	X		X		X	
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	X		X		X	
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	X		X		X	
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	X		X		X	
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	X		X		X	
32	Se percibe que es una persona responsable.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se percibe que considera su cargo importante.	X		X		X	
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	X		X		X	
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	X		X		X	
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	X		X		X	
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	X		X		X	
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	X		X		X	
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	X		X		X	
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	X		X		X	
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA						
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	X		X		X	
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X		X		X	
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	X		X		X	
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X	
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	X		X		X	
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No
9	La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	X		X		X	
10	Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	X		X		X	

11	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
12	Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	X		X		X	
13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X		X		X	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
19	El plan de formación continuada me es útil.	X		X		X	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora	Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	X		X		X	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	X		X		X	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	X		X		X	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY**

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

Apellidos y nombres del juez validador: **Dra. GONZALES LOLI, MARTHA ROCIO**

DNI: 08196942

Especialidad del validador: **MIEMBRO DE JURADO DE SUSTENTACIÓN DE DOCTORADOS Y MAESTRIAS, DOCENTE DE GESTIÓN PÚBLICA**

17 de julio de 2020

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems


 Firma del Experto Informante

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	X		X		X		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	X		X		X		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	X		X		X		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	X		X		X		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	X		X		X		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	X		X		X		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	X		X		X		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	X		X		X		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	X		X		X		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	X		X		X		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	X		X		X		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	X		X		X		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	X		X		X		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	X		X		X		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	X		X		X		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	X		X		X		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	X		X		X		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	X		X		X		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	X		X		X		

22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	X		X		X		
24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	X		X		X		
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	X		X		X		
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	X		X		X		
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	X		X		X		
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	X		X		X		
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	X		X		X		
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	X		X		X		
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	X		X		X		
32	Se percibe que es una persona responsable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se percibe que considera su cargo importante.	X		X		X		
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	X		X		X		
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	X		X		X		
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	X		X		X		
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	X		X		X		
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	X		X		X		
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	X		X		X		
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	X		X		X		
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA			X		X		
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	X		X		X		
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X		X		X		
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	X		X		X		
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X		
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	

13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	x		x		x	
DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	x		x		x	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	x		x		x	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	x		x		x	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	x		x		x	
19	El plan de formación continuada me es útil.	x		x		x	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	x		x		x	
DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora		Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	x		x		x	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	x		x		x	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	x		x		x	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: **Dra. Maribel Elizabeth Vera Vílchez** DNI: 09325725

Especialidad del validador: **Dra. En Gestión Empresarial, Maestría en Gestión Pública, Maestría en Docencia Universitaria**

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

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

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

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

17 de Julio del 2020


Firma del Experto Informante.

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	✓		✓		✓		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	✓		✓		✓		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	✓		✓		✓		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	✓		✓		✓		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	✓		✓		✓		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	✓		✓		✓		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	✓		✓		✓		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	✓		✓		✓		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	✓		✓		✓		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	✓		✓		✓		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	✓		✓		✓		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	✓		✓		✓		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	✓		✓		✓		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	✓		✓		✓		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	✓		✓		✓		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	✓		✓		✓		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	✓		✓		✓		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	✓		✓		✓		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	✓		✓		✓		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	✓		✓		✓		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	✓		✓		✓		
22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	✓		✓		✓		

23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	✓		✓		✓		
24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	✓		✓		✓		
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	✓		✓		✓		
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	✓		✓		✓		
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	✓		✓		✓		
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	✓		✓		✓		
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	✓		✓		✓		
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	✓		✓		✓		
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	✓		✓		✓		
32	Se percibe que es una persona responsable.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se percibe que considera su cargo importante.	✓		✓		✓		
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	✓		✓		✓		
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	✓		✓		✓		
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	✓		✓		✓		
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	✓		✓		✓		
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	✓		✓		✓		
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	✓		✓		✓		
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	✓		✓		✓		
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA							
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	✓		✓		✓		
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	✓		✓		✓		
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	✓		✓		✓		
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	✓		✓		✓		
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	✓		✓		✓		
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	✓		✓		✓		
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	✓		✓		✓		
10	Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	✓		✓		✓		

11	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	✓		✓		✓	
12	Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	✓		✓		✓	
13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	✓		✓		✓	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	✓		✓		✓	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	✓		✓		✓	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	✓		✓		✓	
19	El plan de formación continuada me es útil.	✓		✓		✓	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora	Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	✓		✓		✓	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	✓		✓		✓	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	✓		✓		✓	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

JOHNNY FÉLIX FARFÁN PIMENTEL

06269132

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DNI:.....

DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN / METODÓLOGO

Especialidad del validador:.....

Lima, 16 de julio del 2020

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

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

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

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



Firma del Experto Informante.

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	X		X		X		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	X		X		X		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	X		X		X		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	X		X		X		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	X		X		X		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	X		X		X		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	X		X		X		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	X		X		X		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	X		X		X		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	X		X		X		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	X		X		X		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	X		X		X		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	X		X		X		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	X		X		X		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	X		X		X		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	X		X		X		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	X		X		X		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	X		X		X		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	X		X		X		
22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	X		X		X		

24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	X		X		X	
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	X		X		X	
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	X		X		X	
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	X		X		X	
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	X		X		X	
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	X		X		X	
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	X		X		X	
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	X		X		X	
32	Se percibe que es una persona responsable.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No
33	Se percibe que considera su cargo importante.	X		X		X	
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	X		X		X	
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	X		X		X	
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	X		X		X	
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	X		X		X	
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	X		X		X	
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	X		X		X	
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	X		X		X	
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA						
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	X		X		X	
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X	
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X		X		X	
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	X		X		X	
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X	
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	X		X		X	
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No
9	La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	X		X		X	
10	Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	X		X		X	

11	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
12	Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	X		X		X	
13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X		X		X	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos	Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
19	El plan de formación continuada me es útil.	X		X		X	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora	Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	X		X		X	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	X		X		X	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	X		X		X	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SÍ HAY**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. **ACOSTA MONTEODORO, MARCOS WALTER**

DNI: 07008061

Especialidad del validador: **INVESTIGADOR CIENTÍFICO, METODÓLOGO, EXPERTO EN DISEÑO Y CREACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN CIENTÍFICO, DOCENTE UNIVERSITARIO DE GESTIÓN PÚBLICA, GESTIÓN EN GENERAL Y OTROS, INGENIERO ADMINISTRATIVO**

17 de julio de 2020

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


 Firma del Experto Informante

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems

PERFIL GERENCIAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERAS DEL ÁREA DE CONTINGENCIA COVID-19, INSTITUTO DE SALUD DEL NIÑO, BREÑA, 2020

Nº	VARIABLE 1: PERFIL GERENCIAL EN ENFERMERÍA	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Habilidades gerenciales							
1	Está dispuesto(a) a comunicarse abiertamente acerca de sus creencias, sus sentimientos con otras personas.	X		X		X		
2	Busca las fortalezas y debilidades del equipo de trabajo	X		X		X		
3	Puede mantener una relación de confianza con otro compañero de trabajo.	X		X		X		
4	Al enfrentarse con un problema de comunicación, trata de redefinir el marco de referencia o punto de vista del mismo para aportar una solución al problema.	X		X		X		
5	Trata de que haya divergentes o diversos puntos de vista representados en todos los grupos que organiza para resolver problemas difíciles.	X		X		X		
6	Trata de recoger la información sincera y válida de parte de los clientes internos	X		X		X		
7	Ayuda a otros a reconocer y definir su propio problema cuando les da consejería u orientación	X		X		X		
8	Entiende claramente cuan apropiado es ofrecer asesoría y orientación a otros	X		X		X		
9	Casi siempre da información de retorno o retroinformación que está enfocada a los problemas y las soluciones	X		X		X		
10	Toma responsabilidad por mis afirmaciones y puntos de vista mediante el uso de expresiones	X		X		X		
11	Transmite flexibilidad y apertura a otras opiniones diferentes incluso cuando esta muy convencido de mis puntos de vista.	X		X		X		
12	Siempre ayuda a las personas a establecer y a sentirse comprometidas con sus metas	X		X		X		
13	Se asegura de que la gente se sienta tratada con justicia y equidad.	X		X		X		
14	No realiza acusaciones a la persona ni interpretaciones subjetivas de los motivos.	X		X		X		
15	Hace un requerimiento específico de corregirse, detallando una opción más aceptable.	X		X		X		
16	Muestra genuina consideración e interés, incluso cuando está en desacuerdo.	X		X		X		
17	Busca información adicional mediante preguntas que buscan encontrar información específica y descriptiva para yo aprender de la crítica.	X		X		X		
18	Solicita a la otra persona que sugiera conductas más aceptables.	X		X		X		
19	Ayuda a las partes a generar muchas opciones de solución.	X		X		X		
20	Ayuda a las partes a encontrar áreas donde pueden estar de acuerdo.	X		X		X		
21	Ayuda a los miembros del grupo a establecer una base de confianza entre ellos mismos	X		X		X		

22	Ayuda a los miembros del grupo a que aprendan diversos roles que les permitan tanto desempeñarse efectivamente y construir buenas relaciones interpersonales	X		X		X		
23	Previene el resentimiento mediante la participación sin discriminación y la distribución equitativa de recompensas	X		X		X		
24	Realiza o coordina reuniones efectivas en las que hace participar a los demás para la solución cooperativa de los problemas.	X		X		X		
25	Es capaz de entregarse para hacer realidad la misión, la visión y los valores en la entidad de salud.	X		X		X		
26	Es capaz de diseñar objetivos operativos a mediano y corto plazo.	X		X		X		
27	Es capaz de controlar y monitorear los resultados obtenidos en la implantación del plan.	X		X		X		
28	Determina las causas de los problemas antes de tomar una decisión para solucionarlos.	X		X		X		
29	Diseña diferentes alternativas de solución para lograr los objetivos planteados en el proceso de resolver los problemas	X		X		X		
30	Evalúa las consecuencias antes de tomar decisiones	X		X		X		
31	Decide para resolver los problemas sin temor excesivo paralizante a equivocarse.	X		X		X		
32	Se percibe que es una persona responsable.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Actitudes gerenciales	Si	No	Si	No	Si	No	
33	Se percibe que considera su cargo importante.	X		X		X		
34	Disfruta ayudando a otros hacer las tareas.	X		X		X		
35	Muestra interés acerca del comportamiento humano	X		X		X		
36	Se muestra muy interesado(a) por aprender lo necesario para desempeñar bien su función.	X		X		X		
37	Le gustan influir positivamente hacia los demás.	X		X		X		
38	Se le percibe a gusto trabajando con personal de enfermería, como si se tratase de un interesante desafío.	X		X		X		
39	Muestra intención de dedicar tiempo para aprender.	X		X		X		
40	Le entusiasma la oportunidad que le da el desempeño de su cargo.	X		X		X		
	VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL EN ENFERMERÍA			X		X		
	DIMENSIÓN 1: Puesto de trabajo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	El trabajo en mi unidad está bien organizado.	X		X		X		
2	Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	X		X		X		
3	En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis competencias.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	Si	No	Si	No	Si	No	
4	La relación con los compañeros de trabajo es buena.	X		X		X		
5	Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	X		X		X		
6	Me siento parte de un equipo de trabajo.	X		X		X		
7	Me resulta fácil expresar mis aportaciones técnicas en mi lugar de trabajo.	X		X		X		
8	El ambiente de trabajo me produce estrés.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Comunicación y coordinación	Si	No	Si	No	Si	No	

9	La comunicación interna dentro de la unidad funciona correctamente.	X		X		X	
10	Me resulta fácil la comunicación con mi mando superior [jefe(a)]	X		X		X	
11	Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
12	Tenemos una adecuada coordinación con otras unidades del hospital.	X		X		X	
13	La comunicación entre el personal de la unidad y los usuarios es adecuada.	X		X		X	
DIMENSIÓN 4: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		Si	No	Si	No	Si	No
14	Las condiciones de trabajo de mi unidad son seguras (no representan riesgos para la salud).	X		X		X	
15	Las condiciones ambientales de la unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	X		X		X	
16	Las instalaciones de la Unidad (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo y los servicios prestados a los usuarios.	X		X		X	
17	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: Condiciones ambientales, infraestructuras y recursos		Si	No	Si	No	Si	No
18	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	X		X		X	
19	El plan de formación continuada me es útil.	X		X		X	
20	Cuando el hospital implanta una nueva aplicación informática, nuevos procedimientos, etc. la formación que recibo es suficiente.	X		X		X	
DIMENSIÓN 6: Implicación en la mejora		Si	No	Si	No	Si	No
21	Entre los objetivos de mi unidad, es prioritaria la mejora de la calidad de los servicios que prestamos.	X		X		X	
22	Identifico en mi actividad diaria aspectos susceptibles de mejora.	X		X		X	
23	Los aspectos susceptibles de mejora que he identificado son considerados.	X		X		X	
24	Me siento copartícipe de los éxitos y fracasos de mi unidad.	XX		X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ SI HAY

SUFICIENCIA _____

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

ORIHUELA SALAZAR JIMMY CARLOS

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

DNI:.....25580673.....

Especialidad del validador:.....PSICOLOGO CLINICO /

ORGANIZACIONAL.....

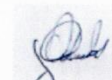
13 de Julio del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados



Anexo 7. Artículo Científico

Perfil gerencial y Productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020

Cahuaya Zapana, Graciela

Resumen

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación del perfil gerencial con la productividad laboral en Enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto Nacional de Salud del Niño, Breña, 2020.

La metodología consistió en el uso del enfoque cuantitativo, diseño no experimental, corte transversal, alcance correlacional y tipo básico. La población estuvo compuesta por 30 enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto de Salud del Niño, las cuales fueron consideradas todas a modo de censo. Se usó el método hipotético deductivo, la técnica de la encuesta y como instrumento se usaron dos escalas de Likert.

Los resultados mostraron que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , mediante el estadígrafo Rho de Spearman, lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirmó la hipótesis nula.

Se concluyó que el perfil gerencial no se relaciona con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Palabras clave: Perfil gerencial, productividad.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship of the managerial profile with the labor productivity in Nurses of the Contingency Committee COVID-19 National Institute of Child Health-2020.

The methodology consisted of using the quantitative approach, non-experimental design, cross section, correlational scope and basic type. The population was made up of 30 nurses from the Contingency Committee COVID-19 Children's Health Institute, which were all considered as a census. The hypothetical deductive method, the survey technique, and two Likert scales were used as the instrument.

The results showed that at a significance level of 0.05 a p-value > 0.05 was obtained, using Spearman's Rho statistician, which allows us to affirm that there is no relationship of variables, so the null hypothesis was affirmed.

It was concluded that the managerial profile is not related to labor productivity in nurses of the Contingency Committee COVID-19 Children's Health Institute-2020.

Keywords: Management profile, productivity.

Introducción

En el Instituto Nacional del Niño, a inicios de la pandemia por el Covid-19 creó un servicio de atención diferenciada denominado Contingencia Covid 19, conformado por personal sanitario de diversos servicios, los cuales fueron puestos en cuarentena por la aparición de casos, designándose para su implementación a enfermeras quienes en su gran mayoría pertenecen al grupo etéreo adultos, jóvenes y maduros, donde un gran porcentaje se desempeñan como contratados bajo la modalidad de servicios no personales y de tipo CAS, y un pequeño porcentaje son los denominados nombrados, asimismo por técnicos quienes son adultos maduros con un gran porcentaje también nombrados, observándose que durante los primeros meses de funcionamiento se presentaron ciertos conflictos relacionados al cumplimiento de objetivos del servicio, en mayor proporción a otros servicios al momento de designar actividades y tareas al personal técnico, teniendo como respuesta actitudes negativas a toda indicación dada por la enfermera jefe, reacios a ingresar a las unidades de los pacientes con COVID-19 positivos, retraso en la entrega de dietas, retraso en la toma de exámenes auxiliares, descuido en atenciones básicas de comodidad y confort ,asimismo existe mayor tiempo de ocio (presentismo en muchos de ellos por medio del uso constante y permanente del celular) , incluso con tendencia a represalias con sus sindicatos a toda indicación considerándolo como “ abuso de autoridad “. Por otra parte según van pasando los días existe un menor número de personal de enfermería tanto profesionales como técnicos, ya que en un principio según la RD N° 044-2020–PCM, los trabajadores en grupo de riesgo, denominados así a aquellos mayores de 60 años y con presencia de comorbilidad, se encontraban con licencia, sumado a los reactivos a COVID-19 que debían entrar en cuarentena, lo cual provocó una reducción del número de trabajadores asistenciales sumado a esto la tendencia del aumento de casos de niños diagnosticados Covid -19 con padres acompañantes reactivos a la prueba rápida.

Por todo lo anterior expuesto se generan repercusiones en la atención directa del binomio paciente - familiar acompañante, con mayor tiempo de hospitalización, madres insatisfechas, sobrecarga laboral para las enfermeras, mayor riesgo de contagiosidad por la exposición agregada, falta de manejo de recursos humanos , conflictos interpersonales, estrés laboral, en consecuencia negativa de las enfermeras para asumir la coordinación e incluso jefaturas, cargos que muchos no aceptan asumir ya que no existen incentivos que motiven hacia su quehacer y una identificación positiva. Por tanto, se tuvo como objetivo para esta investigación determinar la relación del perfil gerencial con la productividad del personal de enfermería del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

El perfil gerencial en enfermería consiste en la descripción de las características sobre los valores, los conocimientos y las experiencias polivalentes con respecto a las competencias gerenciales, las habilidades y las actitudes que tiene la enfermera jefe (16) La variable Perfil gerencial en enfermería se mide mediante: (a) habilidades gerenciales y (b) actitudes gerenciales (16).

La productividad laboral en enfermería es el resultado de la medición de una combinación adecuada del uso de los recursos para dar cumplimiento a las metas u objetivos establecidos por una institución de salud, en función a un tiempo programado (31). La productividad en enfermería se mide mediante: (a) puesto de trabajo, (b) comunicación y coordinación, (c) condiciones ambientales, infraestructuras y recursos, (d) formación y (e) implicación de mejora.

Metodología

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, de corte transversal, de tipo básico y de alcance o nivel correlacional.

La población estuvo compuesta por 30 enfermeras del Área de Contingencia COVID-19 Instituto de Salud del Niño, las cuales fueron consideradas todas, a modo de censo. La unidad de análisis son cada una las respuestas otorgadas a través del instrumento de recojo de información.

Para la recolección de los datos, se usó la técnica de la encuesta; y como instrumento se usó el cuestionario con escala Likert.

Para medir la variable 1: Perfil gerencial en enfermería, se usó como instrumento la Encuesta de Medición de Perfil Gerencial en Enfermería, cuyo autor es el Autor: Mg. Marcos Walter Acosta Montedoro, Ingeniero Administrativo CIP, Investigador Científico, Catedrático y Conferencista en áreas diversas de Gestión, entre otras, 2020, de una adaptación de la tesis de L. Callata “Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red - Puno 2016”; que a la vez proviene del “Cuestionario para Evaluar Habilidades Gerenciales”, de Bernardo José Lara, el cual proviene de la encuesta “Developing Managerial Skills” de D. Whetten y K. Cameron, (1999). Además, de la adaptación de M. Pablos de su investigación “Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio de las Enfermeras en los Hospitales Públicos de Badajoz y Cáceres”, proveniente del “Test de Autoevaluación de Actitud Gerencial” de Norberto M. Figuerola, 2000. Consta de 40 ítems, con escala de medición ordinal.

Por otro lado, para medir la variable 2: Productividad laboral en enfermería, se usó la Encuesta de Medición de la Productividad Laboral en Enfermería desde la Perspectiva de la Satisfacción Laboral, elaborada también por el autor del instrumento ya mencionado anteriormente, en 2020, procedente del “Cuestionario de Satisfacción Laboral Enfermeras”, de la Dra. María Del Mar Pablos González, de su investigación Estudio de Satisfacción Laboral y Estrategias de Cambio. Consta de 24 ítems, con escala de medición similar al anterior instrumento:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Ambos instrumentos fueron validados por los siguientes expertos, incluyendo a su autor: Ph Dr. Jenry Salazar Garcés, Dra. Martha Rocío Gonzales Loli, Dra. Maribel Elizabeth Vera Vilchez, Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel, Mg. Marcos Walter

Resultados

En la prueba de normalidad realizada, a un valor de significancia de 0.05, se obtuvo un p-valor < 0.05 , por lo que la distribución de las variables no se ajusta a una curva normal, por lo que se requirió el uso de pruebas no paramétricas para las pruebas de hipótesis; para el caso, se usó el estadígrafo Rho de Spearman.

Tabla 8.
Correlación Rho de Spearman de las variables

				Perfil gerencial en enfermería	Productividad en laboral en enfermería
Perfil gerencial en enfermería	Correlación Spearman	Rho de tipo	de	1.000	0.102
	Significancia bilateral	de	tipo	.	0.592
	N			30	30
Productividad laboral en enfermería	Correlación Spearman	Rho de tipo	de	0.102	1.000
	Significancia bilateral	de	tipo	0.592	.
	N			30	30

En la tabla 10 se puede observar que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que el perfil gerencial no se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020.

Discusión

Con respecto a la hipótesis general, los resultados mostraron que a un nivel de significancia de 0.05 se obtuvo un p-valor > 0.05 , lo que permite afirmar que no existe relación de variables, por lo que se afirma la hipótesis nula que establece que el perfil gerencial no se relaciona directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020. Sin embargo, Callata, L. (2016) en su investigación, con respecto a la variable Perfil gerencial en enfermería, encontró que existía relación significativa del perfil gerencial con el desempeño laboral de las enfermeras, no obstante con correlación positiva débil de $r=0.323$ (9). Por su parte, Ledesma, C., Crespo, H. y Castro, A. (2018) en su artículo científico, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, establecieron que el ausentismo tenía una relación directa y significativa con el desempeño laboral, y era un factor para medir la productividad laboral de las enfermeras (11). Por otro lado, Díaz, M. (2018) en su investigación, con respecto a la variable Productividad laboral en enfermería, estableció como regular la productividad en enfermería frente al afrontamiento de la anemia infantil (10). Para el ejercicio del liderazgo de enfermería se requiere (a) dirigir la atención diaria desde la distancia; (b) falta de apoyo en la resolución de problemas; y (c) dificultades para adoptar un nuevo

lenguaje gerencial. El estudio demuestra que los gerentes de enfermería asumen un papel más administrativo que, a su vez, debilita su capacidad de supervisar y motivar a las enfermeras en la atención diaria. La falta de una relación recíproca entre los gerentes y las enfermeras en el logro de objetivos ha debilitado significativamente el liderazgo de enfermería en los hogares de ancianos. El liderazgo de enfermería se debilita como respuesta a los cambios en los roles de las enfermeras con el aumento de las tareas de gestión (44). Los desafíos que plantea trabajar en gestión en enfermería incluyen la realización de funciones interconectadas con otras áreas y departamentos; ganar familiaridad con los asuntos administrativos; y manejo de conflictos. Conclusión: Los gerentes de los hospitales deben invertir en la capacitación de sus recursos humanos, considerando el contexto social, político, económico y de salud vigente (45). Las acciones de atención son el foco de las actividades de las enfermeras, predominantemente la atención institucional prescrita sin el uso de instrumentos como el SNC que podrían contribuir a una mayor visibilidad de su trabajo profesional (46). Se tiene la percepción de que incorporar habilidades en la enseñanza en el área de enfermería con relación al perfil gerencial sirva para dar sostenimiento a la profesión y otorgar una importante contribución a la práctica en base a evidencias, mediante la incorporación de las tecnologías de información y comunicación en salud y la gestión de la información (47). Se comprende como un desafío para las prácticas de enseñanza ya que el contenido referente a gestión en enfermería no se enseñaba en algunas instituciones y a veces se excluía del plan de estudios) (48). Hay que notar que hoy en día, el empoderamiento se considera una herramienta útil para la mejora o el crecimiento cualitativo de los empleados y uno de los factores básicos para aumentar la productividad de los empleados (49). El personal de enfermería se puede encontrar motivado extrínsecamente e intrínsecamente con los estilos de liderazgo (50).

Conclusiones

El perfil gerencial no se relaciona con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.592).

Las habilidades gerenciales no se relacionan con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.561).

Las actitudes gerenciales no se relacionan directamente con la productividad laboral en enfermeras del Área de Contingencia COVID-19, Instituto de Salud del Niño, Breña, 2020 (nivel de significancia = 0.05; p-valor = 0.300).

Fuentes de Información

1. Agencia DPA. Coronavirus: la OMS pide a los países aumentar las plazas de enfermería y mejorar la formación de los enfermeros [Internet]. La Voz. [citado 30 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://www.lavoz.com.ar/ciudadanos/coronavirus-oms-pide-a-paises-aumentar-plazas-de-enfermeria-y-mejorar-formacion-de-enferm>.
2. Redacción Salud. ¿Qué está pasando con el coronavirus a nivel mundial? Aquí le contamos - ElEspectador.COM [Internet]. [citado 29 de mayo de 2020]. Disponible en:

<https://www.elespectador.com/coronavirus/en-vivo-colombia-reporta-23003-casos-confirmados-de-coronavirus-el-26-de-mayo-articulo-906414>.

3. Zabalegui Yárnoz A. El rol del profesional en enfermería. Aquichan [Internet]. diciembre de 2003 [citado 31 de mayo de 2020]; 3(1):16-20. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-59972003000100004&lng=en&nrm=iso&tlng=es.

4. Coronavirus Perú: Colegio de Enfermeros del Perú pide que se amplíe el estado de emergencia hasta fines de mayo | Estado de emergencia | Cuarentena | 10 de mayo | Perú | Gestión [Internet]. [citado 31 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-colegio-de-enfermeros-del-peru-pide-que-se-amplie-el-estado-de-emergencia-hasta-fines-de-mayo-estado-de-emergencia-cuarentena-nndc-noticia/>.

5. Martínez Trujillo N. Antecedentes conceptuales para las investigaciones en sistemas y servicios de salud en enfermería. Revista Cubana de Enfermería [Internet]. septiembre de 2013 [citado 31 de mayo de 2020]; 29(3):210-22. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-03192013000300007&lng=es&nrm=iso&tlng=es.

6. Cioffi AC de S, Ribeiro MRR, Ormonde JC. Validation of the competence profile proposal for the training of nurses. Texto & Contexto - Enfermagem [Internet]. 2019 [citado 3 de junio de 2020]; 28. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-07072019000100307&lng=en&nrm=iso&tlng=e.

7. Shuman CJ, Ploutz-Snyder RJ, Titler MG. Development and Testing of the Nurse Manager EBP Competency Scale. West J Nurs Res [Internet]. 1 de febrero de 2018 [citado 3 de junio de 2020]; 40(2):175-90. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/0193945917728249>.

8. Borges E, Abreu M, Queirós C, Baptista P, Felli V, Mosteiro P. Presenteeism among nurses: burnout and engagement as predictors. INT-SO [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2020]. <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/85488/2/144963.pdf>.

9. Díaz M. Evaluación de la Productividad en Enfermería frente a la Anemia infantil. Microred de Salud Chulucanas. [Internet]. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo, Lima, Perú. 2018. [citado 29 de mayo de 2020]. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/225580453.pdf>.

10. Ledesma CRD, Crespo HG, Castro AMA. Absenteeism and job performance in nursing professionals from critical areas. Revista Cuidarte [Internet]. abril de 2018 [citado 3 de junio de 2020];9(1):1973-87. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2216-09732018000101973&lng=en&nrm=iso&tlng=es.

11. Callata L. Perfil gerencial y desempeño laboral de jefes de enfermería en establecimientos de Salud de la Red - Puno 2016. [Tesis de título profesional]. Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. 2016.

12. Belmonte T. Aspectos socioculturales del servicio enfermero. Análisis antropológico a través de la gestión de los cuidados. EGlobal, 1(2), 1-10. 2003.

13. Marriner A. Nursing management and direction. Elsevier Mosby S.L. 2009.

14. Pacheco L Perfil gerencial para las instituciones prestadoras de salud en Barranquilla. [Tesis]. Universidad del Norte. 2008. En: Pensamiento & gestión, 25. Universidad del Norte, 139-160, 2008.

15. Alles M. Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias 3ra Edición.. Ediciones Garnica S.A Buenos Aires 2008.

16. Pérez A. Desarrollo de habilidades directivas o gerenciales y la capacitación. Universidad de la Habana. Administración Financiera. Cuba 2009. [En línea] [Acceso 3 de setiembre 2014]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/administracion-estrategia/habilidades-directivaso-gerenciales-y-la-capacitacion.htm>

17. Ministerio de Salud. Tendencias Contemporáneas en la Gestión de Salud. Nuevos fundamentos de los SILOS. Lima Perú. 2004. P. 35.

18. Pérez R. Compromiso gerencial. Mesa Redonda. Petrotecnia. agosto, Argentina. 2007. [En línea] [Acceso 13 agosto 2015]. Disponible en:

- <http://biblioteca.iapg.org.ar/ArchivosAdjuntos/Petrotecnia/2007-4/CompGerencial.pdf>.
19. Guaneros J. Las habilidades gerenciales como instrumento de gestión 2010. [En línea] [Acceso 13 julio 2015] Disponible en: <http://www.suite101.net/content/las-habilidades-gerenciales-comoinstrumento-de-gestion-a15627>.
 20. Pérez Bengochea V. Habilidades Gerenciales Publicado 2008. [En línea] [Acceso 10 setiembre 2014]. Disponible en: <http://www.degerencia.com/articulos.php?artid=61787>.
 21. Castro F, Marchant L. Competencias (o Habilidades) Gerenciales: Una Herramienta Indispensable para el Desarrollo Organizacional. 2005. [En línea] [Acceso 10 diciembre 2014]. Disponible En: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/lmr/7.htm>.
 22. Vanegas C. Administrador, Profesor Titular en el Área de estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo Venezuela.2009. [En línea] [Acceso 12 diciembre 2014] Disponible en: http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/gerencia_por_competencias.pdf.
 23. Martínez De Velasco A. Comunicación organizacional práctica, Editorial Trillas, Novena edición, México 2002.
 24. Keith, D. Human behavior at work. Mc. Graw Hill
 25. Jaén E, Márquez J. El control. Universidad Nacional de Colombia. Medellín 2004. [En línea] [Acceso 10 agosto 2015] Disponible en: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/sedes/manizales/4010014/Contenidos/Capitulos%20PDF/CAPITULO%204.pdf>.
 26. Jerpi L. Los efectos que la actitud puede tener en el rendimiento laboral. [online] [acceso 10 octubre 2016] Disponible en http://www.ehowenespanol.com/efectos-actitud-rendimiento-laboralinfo_269961/.
 27. Sherman RO, Bishop M, Eggenberger T, Karden R. Development of a leadership competency model. JONA. 2007; 37(2):85-94.
 28. Ordem dos Enfermeiros (PT). Regulation of the competency profile of the nurse manager and recognition of areas of increased competences. Diário da República, December de 2014. [cited 2020 Jun 02].
 29. Motta PB. Contemporary management: science and the art of being a leader. 15a ed. Rio de Janeiro: Record; 2004.
 30. Mehech C, Cordero A y Gómez T. Medición del compromiso laboral y su impacto en los resultados de la empresa. Santiago: Universidad de Chile.2016.
 31. Pablos M. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambio de las enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres (tesis doctoral). Universidad de Extremadura, España. 2016.
 32. Taylor, F. Principles of scientific management. Nueva York: Harper and Bros Publishers.1911.
 33. Hernández R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación. México: Mcgraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V. 2014.
 34. Málaga J., Vera G. y Oliveros R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. Pensamiento y Armón 5:145-154.
 35. Ramírez T. Como hacer un proyecto de investigación. Caracas: Editor Tulio Ramírez. 1997.
 36. Azcona, M., Manzini, F. y Dorati, J. Precisiones metodológicas sobre la unidad de análisis y la unidad de observación. Aplicación a la investigación en psicología. En: Cuarto Congreso Internacional de Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de La Plata, Instituto de Investigaciones en Psicología (IniPsi), Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. 2003. Disponible en: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45512/Documento_completo.pdf?sequence=1.
 37. Fox, D. El proceso de investigación en educación. Pamplona, España: Eunsa. 1981.
 38. Matas, A. Design of the Likert-type scale format: a state of the question. Electronic Journal of Educational Research, 20(1), 38-47. 2018.<https://doi.org/10.24320/redie.2018.20.1.1347>.
 39. Hofstrand, Don. What Is Your Managerial Attitude? USA: Iowa State University

- Extension, 2020. Recuperado de: <https://www.extension.iastate.edu/agdm/wholefarm/html/c6-66.html>, el 1 de julio de 2020.
40. CFI. What are Management Skills? CFI Education Inc., 2020. Recuperado de: <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/careers/soft-skills/management-skills/>, el 1 de julio de 2020.
41. Galicia, L., Balderrama, J. y Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9 (2), pp. 42-53. 2017. <http://dx.doi.org/10.18381/Ap.v9n2.993>.
42. Manterola, C., Grande, L., Otzen, T., García, N., Salazar, P. y Quiroz, G. Confiabilidad, precisión o reproducibilidad de las mediciones. Métodos de valoración, utilidad y aplicaciones en la práctica clínica. *Rev Chilena Infectol* 2018; 35 (6): 680-688.
43. Goodman, S., Fanelli, D. y Ioannidis, J. What does research reproducibility mean? *Sci Transl Med* 2016; 8 (341): 341ps12. DOI: 10.1126/scitranslmed.aaf5027.
44. Kristiansen M, Westernen KI, Obstfelder A, Lotherington AT. Coping with increased managerial tasks: tensions and dilemmas in nursing leadership. *Journal of Research in Nursing* [Internet]. 1 de noviembre de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 21(7):492-502. Disponible en: <https://doi.org/10.1177/1744987116668940>.
45. Camelo SHH, Soares MI, Chaves LDP, Rocha FLR, Silva VL dos S. Nurse managers of a teaching hospital: professional training, responsibilities and challenges [Nurse managers at a teaching hospital: training, responsibilities and challenges]. *Nursing Journal UERJ* [Internet]. 27 de junio de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 24(3):11637. Disponible en: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/enfermagemuerj/article/view/11637>.
46. Luchtemberg MN, Pires DEP. Nurses from the Mobile Emergency Service: profile and developed activities. *Rev Bras Enferm* [Internet]. 2016; 69(2):194-201. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690202i>.
47. Jensen R, Guedes E de S, Leite MMJ. Informatics competencies essential to decision making in nursing management. *Revista da Escola de Enfermagem da USP* [Internet]. febrero de 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 50(1):109-17. Disponible en: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0080-62342016000100109&lng=en&nrm=iso&tlng=en.
48. De Veras DC, Ribeiro dos Santos S, De Sousa MB, Silva E, Cordeiro C, De Araújo BR. Quality indicators: a perception of nursing administration professors. *Journal of Nursing* [Internet]. 2016 [citado 3 de junio de 2020]; 10(9), p3335-3343.
49. Dehghani T, Mahmoudi M, Ameri M. The Effect of Psychological Empowerment on the Productivity of Nurses in Private Hospitals of Bandar Abbas [Internet]. Rochester, NY: Social Science Research Network; 2016 [citado 3 de junio de 2020]. Report No.: ID 3347622. Disponible en: <https://papers.ssrn.com/abstract=3347622>.
50. Oscco O, Bendezú C, Rojas M, Alejos M., Balseiro L. Liderazgo de la enfermera supervisora en la motivación del personal de atención directa en un hospital de segundo nivel en ICA, Perú | *Revista de Enfermería Neurológica* [Internet]. [citado 3 de junio de 2020]. Vol. 16 Núm. 3 (2017): *Revista de enfermería neurológica / Artículo original*.