

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



Una Institución Adventista

Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en enfermeras asistenciales de la clínica Maison De Santé sede Lima, 2021

Tesis presentada para optar el Grado Académico de Maestra en Enfermería con
mención en Administración y Gestión

Por:

Rosa Elvira Orrego Granados

Asesor:

Dra. Yrma Nilda Broncano Vargas

Lima, octubre 2022

DECLARACIÓN JURADA
DE AUTORÍA DEL INFORME DE TESIS

Yo YRMA NILDA BRONCANO VARGAS, adscrita a la Facultad de Ciencias de la Salud, y docente en la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el trabajo actual de investigación titulado: “Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, 2021.” constituye la memoria que presenta la licenciada Rosa Elvira Orrego Granados, para aspirar el Grado Académico de Maestra en Enfermería con mención en Administración y Gestión, se ha realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi advocación.

Las apreciaciones e información del presente trabajo de investigación son de responsabilidad total de dicho autor, sin involucrar a la institución.

Y estando en conformidad, firmo la actual declaración en Lima, a los veintitrés días del mes de agosto del 2022.



Dra. Yrma Nilda Broncano Vargas

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 23 día(s) del mes de agosto del año 2022 siendo las 10:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Campus Lima, bajo la dirección del (de la) presidente(a): Dra. María Teresa Cabanillas Chávez e, el (la) secretario(a): Mg. Nira Herminia Cutipa Gonzales y los demás miembros: Mg. Katherine Mescua Fasanando y les y (la) asesor(a): Dra. Yrma Nilda Broncano Vargas con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado: "Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en enfermeras asistenciales de la Clínica ~~Maison de Santé~~ Sede Lima, 2021". de la candidata: Rosa Elvira Orrego Granados conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro(a) en Enfermería con Mención en Administración y Gestión.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.

Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato/a (a): Rosa Elvira Orrego Granados

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy Bueno

Candidato/a (b):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

Candidato/a (c):

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	

(*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Esta sustentación fue realizada de manera virtual, conforme al reglamento general de grados y títulos



Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Candidato/a (c)

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada principalmente a Dios, en quien continuamente es mi apoyo y mi fortaleza, día tras día; a mis padres y hermanos por la fuerza y tranquilidad que me muestran todos los días, por su comprensión, tolerancia y cooperación a lo largo de mis estudios y el logro del grado académico.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, a mi casa de formación Universidad Peruana Unión, por capacitarme y hacer de la graduación una de las metas; y a los docentes por transmitir enseñanzas y conocimientos adquiridos, en especial a mí asesora Dra. Yrma Nilda Broncano Vargas, por las explicaciones certeras y por su preciado tiempo concedido en situaciones que precise de su dirección.

Agradezco por último a los directivos de la Clínica Maison de Santé por su amable consideración y favorecer el avance del actual trabajo de investigación, asimismo al equipo de profesionales asistencial el cual estuvieron dispuestos en cooperar y facilitar información fidedigna, por lo tanto, cooperar en el resultado del actual trabajo.

INDICE GENERAL

DECLARACIÓN JURADA	II
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
Listado de Tablas	VIII
RESUMEN	IX
ABSTRACT	X
CAPÍTULO I	1
Identificación del Problema	1
Problema General.....	4
Problemas específicos.....	4
Objetivos de la Investigación.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	5
Justificación	5
Justificación teórica.	5
Justificación metodológica.....	6
Justificación práctica y social.	6
Presuposición filosófica	6
CAPÍTULO II	9
Antecedentes Internacionales.....	9
Antecedentes nacionales.	13
Marco conceptual.....	17
Bases teóricas.....	27

CAPÍTULO III.....	29
Descripción del lugar de ejecución	29
Población y muestra.....	29
Muestra.	30
Tipo y diseño de investigación	30
Formulación de hipótesis	31
Identificación de variables	33
Técnica e instrumentos de recolección de datos	33
Validez	33
Confiabilidad de los Instrumentos	34
Proceso de recolección de datos	34
CAPITULO IV.....	37
Resultados y Discusión.....	37
Discusión de los resultados.....	44
CAPÍTULO V.....	53
Conclusiones.....	53
Recomendaciones	54
REFERENCIAS.....	55
APÉNDICE.....	61

Listado de Tablas

Tabla 1. Distribución de Enfermeras según dimensiones de habilidades gerenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	37
Tabla 2. Niveles de Toma de decisiones asertivas y sus dimensiones en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	38
Tabla 3. Relación entre Habilidades gerenciales y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	39
Tabla 4. Relación entre Habilidades gerenciales básicas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	40
Tabla 5. Relación entre Habilidades gerenciales técnicas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, 2021	41
Tabla 6. Relación entre Habilidades gerenciales humanas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	42
Tabla 7. Datos sociodemográficos de la variable habilidades gerenciales y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021	43
Tabla 8. Operacionalización de Variables	62
Tabla 9. Matriz De Consistencia.....	64
Tabla 10. Alfa de Cronbach para instrumento de habilidades gerenciales a prueba piloto de 30 enfermeras de la Clínica Maison de Santé Chorrillos.....	755
Tabla 11. Alfa de Cronbach para instrumento de toma de decisiones asertivas a prueba piloto de 30 enfermeras de la Clínica Maison de Santé Chorrillos.....	755
Tabla 12. Prueba de confiabilidad de las dimensiones de la variable Habilidades Gerenciales.	800
Tabla 13. Prueba de confiabilidad de las dimensiones de la variable Toma de decisiones	800
Tabla 14. Prueba de KMO de la variable Toma de decisiones.....	811
Tabla 15. Prueba de KMO de la variable Habilidades Gerenciales.....	81

Habilidades Gerenciales y la Toma de Decisiones Asertivas en Enfermeras Asistenciales de la Clínica Maison De Santé Sede Lima, 2021.

RESUMEN

Introducción: Las instituciones de salud tienen grupos de gestión con labores fundamentales, aunque el líder llegue con excelente currículum y grados profesionales, si no cuenta con habilidades gerenciales necesarias y buena capacidad de tomar decisiones oportunamente no se podrá cumplir la meta trazada. Al igual para los Departamentos de Enfermería resulta de trascendencia el desarrollo de las habilidades gerenciales y toma de decisiones para el personal de enfermeros, con el fin de contribuir en brindar un cuidado de calidad a los pacientes. Resulta oportuno realizar una medición de dichas variables en una institución de salud. **Objetivo:** Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima. **Métodos:** Estudio cuantitativo, no experimental correlacional y de corte transversal. La muestra fue no probabilística por conveniencia y estuvo conformada por 140 enfermeras asistenciales de Clínica Maison de Santé sede Lima. La técnica de recolección de datos empleada fue la encuesta. El instrumento consta de dos cuestionarios “Habilidades gerenciales” y “Toma de decisiones” de Jaramillo S. año 2019, ambos instrumentos fueron sometidos a juicio de expertos. **Resultados:** Los hallazgos muestran que las habilidades gerenciales son percibidas como moderada por el 42.14% de las enfermeras y con respecto a la toma de decisiones es percibida como moderada por el 47.86% de las enfermeras participantes. Al cruce de ambas variables existe una correlación positiva considerable con un valor de $Rho = .615$. Con nivel de significancia menor a 0.05 (Sig=.000). **Conclusiones:** Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima. Por lo tanto, cuanto más practica un cuidador sus habilidades de gestión, más poder de decisión tiene.

PALABRAS CLAVE: habilidades gerenciales, toma de decisiones asertivas, enfermeras asistenciales, recursos humanos.

ABSTRACT

Introduction: Health institutions have management groups with fundamental tasks, although the leader arrives with an excellent resume and professional degrees, if he does not have the necessary management skills and good ability to make timely decisions, the goal set will not be met. As for the Nursing Departments, the development of managerial skills and decision-making for the nursing staff is of importance, in order to contribute to providing quality care to patients. It is appropriate to measure these variables in a health institution. **Objective:** To determine the relationship between managerial skills and assertive decision-making of care nurses at the Maison de Santé Clinic in Lima. **Methods:** Quantitative, non-experimental correlational and cross-sectional study. The sample was non-probabilistic for convenience and was made up of 140 healthcare nurses from the Maison de Santé Clinic in Lima. The data collection technique used was the survey. The instrument consists of two questionnaires "Management skills" and "Decision making" of Jaramillo S. year 2019, both instruments were submitted to expert judgment. **Results:** The findings show that managerial skills are perceived as moderate by 42.14% of the nurses and regarding decision-making, it is perceived as moderate by 47.86% of the participating nurses. At the intersection of both variables there is a considerable positive correlation with a value of $Rho = .615$. with significance level less than 0.05 (Sig=.000). **Conclusions:** There is a significant relationship between managerial skills and assertive decision making in care nurses at the Maison de Santé Clinic in Lima. Therefore, the more a caregiver practices their management skills, the more decision-making power they have.

Key Words: managerial skills, assertive decision making, care nurses, human resources.

CAPÍTULO I

Identificación del Problema

A nivel mundial, las organizaciones de hoy están evolucionando rápidamente, presentando diversos desafíos dentro de las instituciones, ya que cuentan con los últimos modelos de gobernanza que hacen que estos grupos de gestión sean fundamentales, pero aunque el líder llegue con excelente currículum y grados profesionales, si no cuenta con habilidades gerenciales necesarias donde plasme actividades innatas a sus funciones, no se podrá cumplir ninguna meta trazada; la globalización y la competencia han exigido cambios por parte de la administración, por este motivo las instituciones de salud empezaron a revisar sus modelos de gestión, buscando excelencia en sus servicios, mediante programas de acreditación, en los que está involucrados el personal de enfermería calificado, que se ubica en diferentes niveles estructurales de la institución y han asumido un importante rol en los servicios de salud. (Vera, 2017).

Efectivamente, en el Perú existen estudios que refieren que la falta de talento directivo, especialmente en los puestos de responsabilidad de acuerdo con la estructura organizativa, se debe a la falta de capacidad intelectual y nivel de gestión más que a la profesionalidad. Se observa también que las compañías sea entidad pública o privada están sometidos a diversos cambios interno y externo, lo que ha sido originada por diversos factores, repercutiendo a accionar un cambio en la entidad en un tiempo establecido, encaminando de acuerdo al proceso ya sea corto, mediano y largo plazo, en el cual existen problemas resaltantes que es la insatisfacción del usuario por el servicio percibido, pese a que la organización está enfocada en brindar su exigencia a sus usuarios. (Lagos, 2018).

Últimamente en el servicio público y en el sector privado sus administradores de salud han demostrado ciertas debilidades en la conducción eficaz de los recursos empleados. Estas se establecen en la sostenibilidad de sistemas de salud, con resultados que muestran indicadores inapropiados de gestión como respuesta, a ello se iniciaron a utilizar tecnologías que llevaron al éxito en distintos ámbitos considerando que lograrían integrarse al método ingenioso en este aspecto. (Izquierdo,2016; Reyes, 2018).

El talento humano y sus aptitudes son considerados como muy fundamentales en una gestión que van asociados a la generación de registros de salud que colaboraran en gran medida a originar información y optimar la asistencia prestacional de salud. (Muyakui, 2019)

La gestión hospitalaria general se ha implementado por completo, con un movimiento para volver a tener médicos y profesionales de la salud a la cabeza de los hospitales en puestos de dirección. En cambio, existen limitaciones, que posicionan a la necesidad de fortalecer la capacitación gerencial para que los profesionales de la salud que son capaces de ser gerentes de salud o directivos calificados para la toma de decisiones. (Asterio, 2020)

Los Departamentos de Enfermería tienen como base el desarrollo de las habilidades gerenciales, además las autoridades que dirigen las áreas hospitalarias de enfermería deben poseer estas idóneas habilidades así las instituciones se harán más humanizadas. (Vera, 2017)

La Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 D.S. N° 004-2002-SA, en el artículo 2 refiere que la Enfermera(o), como profesional de la Ciencia de la Salud, contribuye en la prestación de los servicios de salud integral, en manera sistemática, científica y tecnológica, en los protocolos de promoción de la salud, previniendo, restaurando y recuperando, Asumir la responsabilidad de las personas, las familias y las comunidades, mediante la evaluación de los

contextos sociales, culturales, económicos, ambientales y políticos en los que prosperan, con el objetivo de contribuir a la promoción de su calidad de vida, la población y su mejora.

Asimismo, en el artículo 9, establece que la enfermera tiene a su cargo el desempeño de las siguientes funciones: Brindar atención de enfermería integral con base en el Proceso de Enfermería (PEA) incluyendo evaluación, diagnóstico y tratamiento, planificación, desempeño y evaluación de estas funciones, debe completarse en el historial médico del paciente y / o en el registro familiar. De acuerdo con La Ley del Trabajo de la Enfermera(o) N° 27669 D.S. N° 004-2002-SA.

Así también el código de Ética y deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, Resolución N° 322-09/CN-CEP, en el capítulo III: La Enfermera(o) y la actividad laboral, 21° artículo, refiere que la enfermera(o) debe admitir e identificar la obligación personal que le corresponde en tomar decisiones a lo largo de su ejercicio laboral en el área, administrativo, investigación, docente, y asistencial. El artículo 22 enfatiza que las enfermeras deben emitir juicios críticos y técnicos sobre la competencia del personal asignado a sus puestos, con base en los principios éticos y el artículo 23. Las enfermeras deben aceptar obtener la elección más adecuada y oportuna. en la atención del paciente, en el momento en que está en peligro su vida del paciente, examinando los fundamentos de beneficencia, justicia, no maleficencia, autonomía. nombrados de igual modo el código de Ética y deontología del Colegio de Enfermeros del Perú, Resolución N° 322-09/CN-CEP, en el capítulo III.

Así mismo como personal administrativo con cinco años de experiencia en la Clínica Meson de Santé sede Lima, se observa que las enfermeras asistenciales de los servicios de hospitalización y emergencias carece de habilidades gerenciales, tienen una corta adherencia a los

procedimientos de enfermería, así como un gran desconocimiento sobre habilidades gerenciales, con diversas limitaciones para actuar ante las dificultades administrativas por ausencia de toma de decisiones, así como para una mejor dirección del recurso humano.

En este sentido es necesario el desarrollo de habilidades gerenciales y toma de decisiones para contribuir al óptimo desempeño del personal asistencial.

Por tal motivo se considera el siguiente problema de estudio.

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión básica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión técnica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión humana (trato al personal) y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Objetivos Específicos.

Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión básica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL.

Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión técnica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL.

Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión humana (trato al personal) y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL

Justificación

Justificación teórica.

La actual investigación aporta conocimientos mayores con una construcción teórica actualizada sobre las habilidades de gestión y toma de decisiones basadas en la teoría de Katz, denominada “De la teoría a la práctica”, se deduce que los creadores de la administración deben tener tres habilidades de gestión denominadas: conceptual, técnica y finalmente humana.

Aporta una revisión actualizada de antecedentes bibliográficos con respecto a habilidades gerenciales y toma de decisiones

Los resultados de este estudio servirán como referencia y contraste para otros estudios.

Justificación metodológica.

A través de la investigación proporciona a la comunidad científica, los instrumentos de recolección de datos validados para investigaciones posteriores, la actual tesis efectuó como comprobación del cuestionario las cuales fueron reconocidos y pasan la prueba de confiabilidad en las habilidades gerenciales y toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales.

Justificación práctica y social.

Los resultados obtenidos de esta investigación se colocan a disposición de las enfermeras asistenciales y gestores de la clínica Maison de Santé sede de Lima a fin de tonificar las habilidades gerenciales y toma de decisiones en favor del desarrollo organizacional de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima, tal cual coopera incluso a la eficiencia y eficacia laboral, e incluye variación con la toma de decisiones asertivas, tanto en los jefes como en el personal del Departamento de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Presuposición filosófica

(*Nueva Versión Internacional Revised*, 1989) en la Biblia encontramos personas que utilizaron la administración y gestión adecuada resaltando sus habilidades gerenciales frente al cargo que ocupaba, tal cual es el caso de José, en (Génesis 41:48) Afortunadamente, usando su habilidad y sabiduría entregada por Dios, José cooperó a Egipto a superar la crisis agrícola. Al principio de los siete años de buenas cosechas, José incrementó un sistema de almacenamiento para preservar el grano que sería gastado durante la sequía. En el momento en que vino la sequedad de siete años, “José destapó todos los almacenes, depósitos” y preveo suficiente alimento para apoyar al pueblo egipcio a resistir la hambruna. Su sabia planificación e implementación sólida del plan, también admitieron que Egipto aprovisionara de grano al resto del mundo a lo largo del tiempo de escases. En Génesis 41:57, y venían a Egipto de toda la tierra con la finalidad de adquirir

de José, ya que por todo el territorio se había incrementado el hambre. El cumplimiento en este contexto las promesas de los herederos de Abraham para el mundo vivirían una bendición, lo ubicamos en Génesis: 12:2 Y hare de ti un país enorme, y engrandeceré tu nombre, te bendeciré y serás bendición, no únicamente sucedió para provecho de otros países únicamente aún por medio de la producción de un país extranjero, Egipto.

El beneficio de Génesis por la gestión de José a lo largo de la dificultad alimenticia reside más en su impacto con respecto la parentela de Israel, que en principios motivados para la gestión eficiente. No obstante, la autoridad sorprendente de José puede servir como modelo para las enfermeras asistenciales, y lograremos descubrir varias prácticas aplicaciones a partir de su trabajo.

En el centro de nuestras labores, tanto como sea factible al principio de una labor orar por entendimiento para tener la capacidad de planear sabiamente, pedir a Dios primero y después aguardar que Él dirija y sostenga nuestros planes, con gratitud y de la manera adecuada agradecer por los dones que Dios nos ha concedido. También si agradeces de Dios por la presencia en tu existencia y por los diferentes talentos que atesoras, no difundirlos con un deseo egocéntrico de alcanzar el respeto de los demás, sino de realizar una labor eficiente y llevarlo a cabo con perfección. Indagar de buenas prácticas buscando el bien para otros, comprendiendo que será una bendición en el que Dios lo ha colocado. Ser integro en los negocios que posee, especialmente en el momento en que las eventualidades son desanimadoras e inmensamente complicadas. Aun cuando tu ocupación intachable logre guiarle a ser una persona calificada, reconoce tu objetivo fundamental como servidor de Dios. Su existencia no se fundamental para sí mismo en lo que usted gane. Apreciar los diferentes trabajos dignos que requiere la sociedad. Dando generosamente el fruto de su trabajo a aquellos que realmente lo requieren, sin interés propio.

Recobrar valor en que Dios le realizara adecuado para dicha función. Aceptar definitivamente de que varias ocasiones el ser humano tiene que escoger lo que mejor consideran en medio de dos escenarios incomodo, sin embargo, inexcusable. Considerar que lo que usted realiza no solo favorecerá aquel que conoce y los ve, pero que su trabajo asimismo tiene la capacidad de dañar vidas por muchas generaciones o también puede tener un resultado satisfactorio con la ayuda de Dios. En (*Nueva Versión Internacional Revised*, 1989, Efes 3:20) El gran Dios todopoderoso para realizar las cosas integras cuantiosas más abundantemente de lo que entendemos o pedimos, conforme el poder que ejecuta en nosotros, Dios es apto de hacer enteramente más abundantemente de lo que somos capaces de pedir o imaginamos. La enfermera más allá de cumplir con un trabajo o un horario dentro de una jornada laboral, es un compromiso de amor con los pacientes, porque definitivamente en la enfermera existe una vocación de servicio y de ayuda dirigida por la compasión.

CAPÍTULO II

Antecedentes Internacionales

(Jaramillo, 2020) Llevó a cabo un estudio: Gestión del Talento en Salud para promover la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones del personal de enfermería. El estudio se realizó en Medellín, con el objetivo de analizar y gestionar talentos para mejorar el liderazgo del personal de enfermería Poder, motivación y capacidad de toma de decisiones. El método utilizado es la recopilación de monografías y la búsqueda en bases de datos como Scielo, Redalyc y Google Scholar de 2010 a 2020. Luego de la descripción explicativa y crítica del autor, se recomienda implementar y desarrollar estas tres estrategias entre el personal de enfermería para incidir positivamente en la calidad, seguridad y resultados esperados de la atención al paciente. La conclusión a la que se llega es que las instituciones de salud se han centrado casi exclusivamente en los pacientes, y por ello, en la mayoría de los casos, se ha dejado de lado el bienestar, el compromiso y la satisfacción de los talentos que lo utilizan como factor de desempeño organizacional, cuando el equipo de trabajo es armónico y empático, el proceso será más limpio y eficiente, porque los beneficios del equipo son mayores que los individuales.

(Parra,2020) realizo un estudio titulado” Habilidades Directivas y su Relación con la Sustentabilidad de las Organizaciones” realizado dicha tesis en la ciudad autónoma de Florencia (Caquetá). e Ibagué (Tolima), regiones de Colombia, con el objetivo de poner a prueba las habilidades gerenciales de los ejecutivos con respecto a la sustentabilidad de sus organizaciones. Un sistema de investigación cualitativa, reforzado por historias de vida y entrevistas en profundidad, , En particular, es interesante demostrar la competencia gerencial de emprendedores de las ciudades de Florencia (Caquetá) e Ibagué (Tolima), regiones de Colombia, para analizar métodos de investigación cualitativa relacionados con la sostenibilidad de la estabilidad de su

institución, que busca una relación directa con el tema de estudio y examina el análisis lingüístico como una fuente importante de información para reforzar los aprendizajes previos. La metodología cualitativa es compartida por los principales supuestos de que el mundo colectivo está conformado por símbolos y significados que logran identificarse a través de relaciones comunicativas y dialécticas en los líderes Promover un plan de preparación para evitar conflictos dentro de la empresa; Finalmente como resultados: surge un problema, averigüe suficiente información antes de tomar una decisión para elegir la mejor solución. En esencia, los emprendedores están investigando que el desarrollo de estas habilidades de gestión les permitió a las empresas llegar a donde están hoy, los emprendedores con capacidad de liderazgo de personas que logran hacer frente a las demandas de un mercado cambiante tienden a construir un negocio duradero. La victoriosa permanencia de las empresas en el tiempo lamentará la capacidad de gestión de sus organizaciones para el gobierno, las organizaciones y la corporación, las cinco habilidades gerenciales de los emprendedores que tienen un establecimiento permanente en las ciudades de Florencia (Caquetá) e Ibagué (Tolima), regiones de Colombia, son: (1) capacidad de liderazgo; (2) información de contacto; (3) trabajo en equipo; (4) resolución de conflictos; y (5) toma de decisiones. Debido a estas habilidades gerenciales, los emprendedores llegaron a la conclusión de que tienen una visión de futuro que los ha empoderado para determinar un futuro que guiará a sus organizaciones; Consideran fundamental mantener información sobre el personal, así como la relevancia de la misión y visión de la empresa, porque esto los motiva a seguir participando en cada actividad que se realiza en la empresa. Establecer metas, objetivos y estándares de calidad les facilita ver lo que han logrado y cómo se las arreglan para mejorar cada área;

(Socha, 2017) realizó un trabajo cuyo título es “Habilidades gerenciales fundamentales en la toma de decisiones” en Bogotá”, su objetivo es identificar la importancia de las habilidades

directivas en el proceso de toma de decisiones mediante el cual adquirimos liderazgo, la metodología, es cuantitativa, la competencia no es solo el hecho de tener mando o poder en una organización o un grupo de trabajo, sino viceversa, hace que un grupo de personas seguimos e influirnos para que hagamos las cosas no por obligación sino por fe, donde resaltarán y compararán los resultados obtenidos en conjunto, de esta manera identificamos estilos de liderazgo que pueden existir en una organización autocrática, participativa y permisiva, a pesar del hecho que como líderes y gerencia todos tenemos un poquito de estilo, resultados lo importante es lograr un equilibrio entre estas cosas para equilibrar y no llegar a actitudes extremas que son dañinas para el clima al trabajar con nuestro equipo. Conclusiones, no es solo el hecho de que uno está al mando o poder en una organización o un equipo de trabajo, sino por el contrario, conseguir que este grupo de personas nos siga e influya en ellos, para hacer las cosas, no por obligación, sino más bien sea por convicción, donde los resultados alcanzados se destacan y puedan compararse entre sí, identificamos estilos de liderazgo que pueden darse en una organización, como autocrático, participativo y permisivo, aunque nosotros como gerentes y los gerentes lo tienen todo. En cualquier estilo, lo más importante es lograr un equilibrio entre ellos para no llegar a extremos con nuestro equipo de trabajo que perjudiquen el clima laboral.

(Diego,2017) realizó un estudio titulado: Toma de decisiones y disciplina de la organización en enfermeros del servicio de triaje del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2016, el estudio se llevó a cabo servicio de triaje del hospital Sergio E. Bernales 2016, Con el objetivo: Determinar la relación entre la toma de decisiones y la disciplina de la organización en los licenciados de enfermería del servicio de triaje del hospital Sergio E. Bernales 2016. La metodología Se utilizó “el método hipotético deductivo desde un alcance cuantitativo, porque

contrasta hipótesis para luego ser procesado estadística y deducir los resultados” (Hernández,2017)

Tipo de investigación Según Adalberto Fernández Sotelo, se trata de investigación básica porque el objetivo de la investigación es analizar las variables en su mismo estado sin buscar modificarlo, en este tipo de investigación se busca establecer un hecho que Es coherente con el marco teórico "en el mismo sentido, se postula que la investigación se encuentra en el nivel de aplicación del grado de correlación”. De modo que la investigación procura especificar el entorno de una circunstancia igual como se muestran en una circunstancia presentada. La investigación describió y analizó la variable: toma de decisiones y disciplina organizacional. El diseño de la investigación fue de un modelo no experimental: correlacional y transversal, ya que no hubo manipulación y no se probaron las variables de estudio, llegando a las siguientes conclusiones: en cuanto a la prueba de hipótesis general, se asegura que existe una relación relevante entre toma de decisiones y disciplina organizacional en egresados de enfermería del servicio de triaje del hospital Sergio E. Vernales 2016. Rho: 0.525 pandlt; 0.05 Existe una relación significativa entre los elementos de decisión gerencial y la disciplina organizacional en los egresados de enfermería del servicio de triaje del Sergio E. Bernales 2016. Rho: 0.229 pandlt; 0.05 Existe una relación significativa entre los problemas de toma de decisiones y la disciplina organizacional en los egresados de enfermería del servicio de triaje hospitalario Sergio E. Vernales 2016. Rho: 0. 76 pandlt; 0.05 C 'es una relación significativa entre características de las decisiones y disciplina organizacional en egresados de enfermería del servicio de triaje hospitalario Sergio E. Vernales 2016. Rho: 0,546; ≤ 0.05

(Petr Smutny, 2016) realizo una investigación con respecto a la correlación entre las competencias administrativas y la eficiencia en la gerencia, el objetivo de este estudio es encontrar qué habilidades gerenciales individuales son predictores de la efectividad gerencial. La

metodología enfoque cuantitativo. Las conclusiones indican que los distintos indicadores de efectividad son responsables de diferentes signos de competencias de liderazgo. De acuerdo con los resultados, se puede sugerir que se dé mayor relevancia a las habilidades motivacionales del gerente para mejorar el desempeño del equipo, así como a las competencias de la organización para fortalecer el rol del gerente.

Antecedentes nacionales.

(Jaramillo,2019), realizo su trabajo de investigación titulado, Habilidades gerenciales y la toma de decisiones - Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, cuyo objetivo es determinar en qué medida se relacionan las variables independientes, proponiendo para éste trabajo de investigación, que efectivamente, las habilidades gerenciales se relacionan significativamente con la toma de decisiones en el Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2019, el método de estudio se cimienta en un enfoque cuantitativo, se da a través de la recolección de datos para probar hipótesis mediante un análisis estadístico, con el propósito de establecer normas (Hernández, 2017). Asimismo, el estudio es no experimental, dado que no se ha efectuado ninguna manipulación a las variables de estudio, por el contrario, se observarán los fenómenos en las condiciones como se encuentran, pudiendo apreciarse las variables y sus efectos, tal cual, ello en atención que éstas ya se han producido, no pudiendo, por ende, tener sobre ellos el control. Llego a la siguiente conclusión: las habilidades de gestión y la toma de decisiones tienen una relación fuerte y positiva, como lo verifica la prueba de Spearman (sig de dos colas = 0,000 elt; 0,05; Rho = 0,825 **); De hecho, cuanto mejor ejerce un gerente sus habilidades de gestión, más decisiones toma. También hubo una relación positiva y moderada entre las habilidades iniciales y la toma de decisiones, con la rho de Spearman (sig. = 0,000 < 0,05; Rho = 0,765 **). Esto puede suceder porque el 7.5% piensa que las habilidades básicas tienen un nivel regular, lo que demuestra que

las actitudes y comportamientos de los gerentes hacia los empleados no son consistentes a la hora de tomar decisiones, por lo que es posible alternar entre las habilidades técnicas Discriminación y Decisión, hacer, y con Rho de Spearman (sig. bilateral = 0,000 < 0,05; Rho = 0.820 **), existe una fuerte relación que muestra lo aprendido usado. Esto facilitará la correcta ejecución del procedimiento, es decir, descubrir que las capacidades que utiliza el gerente hacia la meta final mejoran su toma de decisiones. Conclusión, existe una relación positiva y moderada entre las habilidades humanas y la toma de decisiones, Spearmans Rho (Sig. Bilateral = 0.000; < 0.05; Rho = Rho = . 715 **), cuanto más fuerte es la práctica de las habilidades utilizadas con las personas que desarrollan el trabajo tendrá más peso en la decisión. En la actualidad, quienes asumen puestos gerenciales o de liderazgo de alta responsabilidad necesitan desarrollar una variedad de habilidades gerenciales para que puedan tomar decisiones sólidas, consistentes y efectivas y, por lo tanto, ayudarlos a alcanzar sus metas y alcanzar las metas, se estableció en su gestión, acordes con las conclusiones de la presente investigación: mejor comunicación y aceptación con los empleados. Mejorar el método utilizado a la hora de tomar decisiones, aunque el tiempo es corto, pero también es necesario tener en cuenta las consecuencias que pueden causar, por lo que se debe priorizar el consenso y no dejar que siga a la mayoría en desventaja. Proporcionar actividades y formación para todos los niveles del personal. Practique más habilidades humanas, especialmente en comunicación y liderazgo.

(Cossio, 2019) realizó un trabajo de investigación titulado “Aptitudes administrativas y determinación de decisiones en Gestores de salud del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távara” Lima, abril 2019. el objetivo es establecer una relación entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones entre los gerentes del Centro Médico Naval. "Mayor Cirujano Santiago Távara, la metodología de investigación descriptiva de correlación cruzada después de

evaluar una muestra probabilística estratificada de 150 profesionales de la salud en relación con sus responsables. Destaca que el nivel de habilidades directivas es un factor importante en la toma de decisiones adecuada o inadecuada entre los gerentes de una organización, como resultados es determinar la existencia de un vínculo significativo de las variables aptitudes administrativas y determinaciones de decisiones, siendo el nivel de relación real con una dimensión razonable. Conclusiones, aptitudes semejantes se alcanzaron en las correlaciones de intermedio en cada una de las proporciones de la variable aptitudes administrativas y determinación de decisiones. Proponiéndose que se exija motivar y Promover la formación en habilidades gerenciales de los directores de la institución.

(Vera,2017), llevo a cabo un estudio descriptivo transversal que lleva por título “Aptitudes Administrativas y crecimiento organizativo se llevó a cabo en el Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016” en el Departamento de Enfermería, por lo cual tiene por finalidad: Establecer el vínculo entre “Aptitudes Administrativas y crecimiento organizativo se llevó a cabo en el departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño. En relación con la parte de habilidades del estudio es de modelo fundamental. La demografía consistió en 350 enfermeras del Instituto Nacional de Salud Infantil. Como una especie de muestra aleatoria de 70 enfermeras. La variable Habilidades Administrativas original, medida puntuando esta variable con un instrumento adaptado y adecuado a la efectividad de la investigación, La variable de crecimiento organizacional, la segunda variable del estudio, también hizo una contribución científica similar. Como resultado, encontramos que un grupo representativo de 65,7 empleados del departamento de enfermería la percibe las habilidades de liderazgo como un nivel medio y al mismo tiempo perciben el desarrollo organizacional como un nivel alto. De manera similar, 25.7 afirma que las habilidades de liderazgo y desarrollo organizacional son altas. De los resultados obtenidos se

puede concluir que la relación es positiva, es decir, mejor capacidad de gestión, mejor desarrollo organizacional. Esta afirmación se verifica mediante la prueba de hipótesis correspondiente. Concluyó que existe una relación fuerte y directa entre las habilidades gerenciales y el desarrollo organizacional; Debido al valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0.907 en la escala de Vizquerra, esta correlación es alta.

(Herrera, 2018) realizó sus calificaciones, aptitudes y crecimiento organizacional de gerente médico en la red de establecimientos de salud, Porres, Los Olivos, cuyo objetivo es la relación entre las competencias administrativas y el crecimiento organizacional de los médicos superiores en las instituciones médicas de la red, Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos. El estudio identificó un abordaje cuantitativo y no empírico con un diseño descriptivo-correlacional con una población de 35 administradores de salud de los establecimientos de la red de salud Rímac, San Martín de Porres., Los Olivos. Se tuvo en cuenta la misma población para la muestra, lo que apoya el modelo de correlación muestral. Para la recolección de datos, se utiliza el método de encuesta y sus herramientas, cuestionario de registro de habilidades gerenciales y cuestionario de desarrollo institucional, los resultados muestran que existe una correlación $r = 0.810$ entre habilidades gerenciales y variables de desarrollo organizacional. Vale la pena señalar que las habilidades administrativas están directamente relacionadas con el desarrollo organizacional. Respecto a las siguientes conclusiones: Cabe señalar que, si existe un vínculo directo estadísticamente significativo y muy alto entre la competencia administrativa y el desarrollo organizacional, luego para los jefes de establecimientos médicos pertenecientes a la red Rímac, San Martín, Los Olivos, ($r_s = 0.810$, $p < 0.05$), encontramos que, con una correlación estadísticamente significativa muy alta, existe una relación positiva y proporcional entre habilidades gerenciales y planificación. en los médicos jefes de los establecimientos médicos de

la red Rímac, San Martín, Los Olivos, ($r_s = 0.861$, $p < 0.05$), se encontró que con una relación estadísticamente significativa, la tasa existe una correlación muy alta entre liderazgo y habilidades organizacionales entre los ejecutivos de la red Rímac, San Martín, red Los Olivos, en 2017 ($r_s = 0.865$, $p < 0.05$), encontramos que existe una relación altamente significativa estadísticamente y proporcional, entre habilidades gerenciales e integración, en la alta dirección. Gestión de establecimientos médicos pertenecientes a la red Rímac, San Martín, Los Olivos, 2017. ($r_s = 0,759$, $p < 0,05$).

Marco conceptual

Habilidades Gerenciales

(Griffin, 2011; Reyes, 2018). Definió las habilidades gerenciales como “la capacidad, habilidad y conocimiento que posee una persona para realizar actividades de liderazgo y coordinación en un rol gerencial o de liderazgo de un grupo” trabajo u organización”. Las capacidades pueden ser trascendentales, metódicas, ejecutivas, metódicas, personales, idealistas, apreciativas, comunicativas con fluidez, consistentes en llegar a acuerdos y en el dominio del tiempo capacidades de habilidades. Un gerente debe tener las cualidades que le permitan administrar y controlar el grupo de trabajo, podemos agregar que el gerente debe ser capaz de empatizar con los colaboradores.

(Macías, 2015; Jaramillo, 2019). Definió las habilidades gerenciales como la capacidad del ser humano para mantenerse y permanecer en el núcleo ambiental. Es la capacidad del talento y la aptitud del ser humano en virtud a su capacidad para dirigir una institución con metas preestablecidas, apoyado en los trabajos de Katz. Las habilidades se puntualizan como el desarrollo de habilidades humanas que se evidencian en sus responsabilidades, supervivencia y acciones. Por

consiguiente, la destreza se tendría presente como habilidad individual y aptitud eficiente de dedicación de conocimiento.

(Crespo, 2017), definió las habilidades gerenciales como: Los seres humanos cuentan con ciertas cualidades para desarrollarse en su vida diaria. Es la capacidad que una persona despliega como talento innato, mediante el desarrollo y cultivo de sus conocimientos aprenderá a liderar un equipo organizacional hacia las metas definidas por el grupo de trabajo.

(Idalberto,2006; Jaramillo,2019), "la habilidad es la capacidad de convertir el conocimiento en acción, así como el desempeño esperado en la organización, así como la comunicación con las personas y la capacidad de afrontar situaciones con inteligencia" (pág.90)

Habilidades gerenciales y sus dimensiones

Ha sido dimensionado, según (Katz, 1955; Vera, 2017,) es necesario que el gerente posea tres habilidades: habilidades básicas; habilidades técnicas; y habilidades humanas; que se utilizan en función de cuándo los necesita el gerente dentro de la institución.

Habilidades básicas.

(Kotler, 2010; Vera, 2017), Sobre esta dimensión expresó: Ver una institución como el núcleo desde el que se gestiona la empresa se denomina capacidad conceptual, donde las funciones esenciales se entrelazan como un engranaje. Hacer cambios interrumpe este proceso y altera las interacciones entre las instituciones, la producción y el entorno laboral que afectan la economía.

(Fernández, 2019) Las habilidades básicas, así como las habilidades humanísticas, son muy comunes. Se han probado varios métodos para desarrollar esta capacidad con diversos grados de

éxito. Algunos de los mejores resultados siempre se logran a través de la "guía" de los subordinados de los superiores. No es una idea nueva. Esto implica que una de las principales responsabilidades de un líder es ayudar a los subordinados a desarrollar su potencial de liderazgo. Una de las formas en que los supervisores pueden ayudar a "liderar" a sus subordinados es darles responsabilidades específicas y responder con preguntas u opiniones inquisitivas, en lugar de dar respuestas, siempre que los subordinados pidan ayuda.

Habilidades técnicas.

Las habilidades técnicas otorgan mayor relevancia a los niveles más bajos de habilidades gerenciales humanas, estas se concentran en los valores de intervalo, mientras que las habilidades básicas, que son aquellas que utilizan el valor de la alta gerencia como una prioridad. Incluye todo tipo de habilidades y aptitudes que la persona ha adquirido durante su formación previa, así como su especialización en las distintas áreas de su desarrollo educativo, que pueden ser materiales, físicas o químicas. Sin embargo, estos no están obligados a ser administrados por el gerente mientras ocupa cargos profesionales importantes. (Vílchez, 2017)

(Kotler,2010; Jaramillo, 2019) encontró que: La explotación cognitiva y el conocimiento a través del uso de diferentes procesos y mecanismos de acción es parte de este tipo de habilidad llamada técnica. Debido a esto, es muy difícil mostrar las habilidades técnicas de los distintos profesionales ya que se definen para cada uno según el tipo de función y orientación.

Los aspectos cognitivos, el análisis de un tipo de área y la ayuda de ciertos elementos se encuentran entre las habilidades técnicas que más se observan porque son visibles y utilizadas por muchas personas en nuestra era evolutiva moderna. (Vera Vílchez, 2017)

(Chiavenato, 2011; Jaramillo, 2019) señala que: Aprender y adquirir una amplia gama de conocimientos en varios campos, que muchos denominan el tipo de experiencia que se observa en varios grupos de personas, y, más notablemente, es obvio que se trata de habilidades técnicas que se extienden a través de diferentes campos. Esto no quiere decir que las personas acumulen habilidades técnicas a través de la adquisición de conocimientos a través de los planes de estudio, sino que se integran con lo básico, que son experiencias adquiridas a lo largo de los años.

(Reyes, 2018) la define como las luchas y conocimientos en un área particular, como contabilidad, táctica, industria, recuento, entre otras. Su corpulencia de estas habilidades está por encima de los niveles de administraciones inferiores, debido que estos intendentes tienen un trato o disertación directa con los empleados que realizan las encomiendas de la estrategia. Estas habilidades se refieren al concepto especializado, a la experiencia que posee para verificar ocupaciones que incluyen métodos; a la libertad de disfrutar las herramientas, instrumentales y normas propias de la especialidad que tenga. Debemos de tener en cuenta que en un hospital trabajan en equipo profesionales distintos que deben de unir esfuerzos para avanzar la rehabilitación de los pacientes. Es por ello que es requerido poseer habilidades de manejo en el equipo las cuales requieren interactuar y cooperar con los pares.

Habilidades humanas.

(Reyes, 2018) La interacción con diferentes grupos humanos, ya sea directamente o con grupos, se denomina habilidades humanas. La necesidad en todas las áreas de la jerarquía organizacional; Los gerentes basan su trabajo en las habilidades y la aceptación de su grupo de pares, mirando múltiples procesos para lograr resultados en el lugar de trabajo. Las competencias

deben estar disponibles para lograr el intercambio de información con el grupo, son fundamentales para una gestión que produce buenos productos en la organización.

(López, 2019) El líder es sensible a poder actuar de manera efectiva a través de cada uno de los miembros del equipo, lo que les permite trabajar juntos dentro y fuera del equipo que lideran.

En resumen, se puede decir que la habilidad técnica tiene que ver esencialmente con la operación de "cosas" (procesos físicos u objetos), por lo que la habilidad humanística tiene que ver esencialmente con la operación con personas desde una perspectiva colaborativa.

(Jaramillo, 2019) Esta capacidad se refleja en la forma en que el individuo percibe y percibe cómo le han tratado sus superiores, compañeros y subordinados y en la forma en que ha progresado en su campo profesional. Los gerentes con sensibilidades altamente desarrolladas están más familiarizados con las actitudes, suposiciones y conceptos asociados con otros individuos y grupos; administrar bien su porción objetivo. Adoptar diferentes grupos ubicando sus conocimientos adquiridos a lo largo del tiempo, demostrando así las habilidades para comprender lo que los compañeros de trabajo o trabajadores están diciendo con sus palabras y comportamientos. Muestra una excelente comunicación con los demás, dentro de los límites de su comprensión, de lo que su entorno significa para su comportamiento.

(Lagos, 2018) La preocupación del gerente es crear un ambiente seguro y aprobado donde los trabajadores puedan expresarse libremente sin preocuparse por el escrutinio o el ridículo, y alentarlos a participar en el proceso de gestión, lo que ayudará a las propias instituciones y a ellos mismos. Es sensible y comprende todas las necesidades y motivaciones de los demás en la organización para determinar las posibles respuestas que ayudarán a la organización a tener éxito. Esta sensibilidad ayudará a considerar todas las opiniones de los grupos humanos que la integran.

(Parra, 2019) Desde la nueva perspectiva de la gestión, la capacidad humana está en el centro de todo lo que tiene que hacer el gerente, y le muestra que será más fácil describir las más destacadas cuando tenga una gestión adecuada de la capacidad humana. Ser competente y poder interactuar en grupo pertenece a las habilidades humanas, ya sea en lo personal como parte del grupo, describir las habilidades humanas. Muchos gerentes son técnicamente competentes, pero brindan un apoyo deficiente a la persona en línea con el proceso de humanización.

(Lagos, 2018) señala que la Habilidad humana, es la habilidad de laborar en cooperación con otros individuos de manera correcta. Un directivo con habilidades humanas que cuente con un grado de conocimientos de su persona, tenga la habilidad de entender y manifieste empatía con los sentimientos hacia los demás individuos. Sin embargo, en el centro de trabajo se enuncia como el compromiso, espíritu de confianza y entusiasmo en las relaciones interpersonales. La inteligencia emocional es un elemento esencial de la habilidad humana. Tenemos los siguientes indicadores: Habilidad para trabajar bien en colaboración con otras personas. Habilidad para manejar la inteligencia emocional.

(Bolaños, 2019) Según estos autores, los aspectos básicos del liderazgo son: la capacidad de persuadir a otra persona para que trabaje con un motivo para determinadas metas; influencia interpersonal a través de la comunicación para lograr metas; Iniciar una estructura o proceso moderno para lograr o modificar las metas organizacionales; Influir en las acciones, procedimientos, creencias y objetivos de una persona a través de otra con la cooperación voluntaria de la persona persuadida.

Habilidades gerenciales de los Profesionales de la Salud

Durante los últimos cien años, se han realizado diversas investigaciones en todo el mundo sobre la formación de trabajadores sanitarios. La educación de referencia debe rediseñarse para adaptarse a las oportunidades de aprendizaje y el impulso persistente del conocimiento, la tecnología y las finanzas en todo el mundo y el desplazamiento de administradores y pacientes. (Reyes, 2018).

En nuestro país, para mejorar la calidad de la salud de las personas, este es el principal derecho con el apoyo del estado. En este sentido, el Ministerio de Salud está abordando el tema del clima del personal con base en la planificación estratégica, el Sistema de Información de Recursos Humanos del Registro Nacional de Personal INFORHUS, la Evaluación de Brechas y Avances. Niveles de personal y estrategias para mantener y mejorar las habilidades de salud primaria. Atención y gestión de los servicios de salud prioritarios en el nivel de atención primaria de salud. (Löckenhoff, 2017)

Las transformaciones en la educación han evolucionado durante el último siglo. Primero, propuso un enfoque científico. Luego, la segunda innovación se basa en la resolución de problemas. Actualmente, se está considerando una tercera modificación basada en el sistema para mejorar el desempeño de los sistemas de salud al alinear las habilidades básicas de ingeniería en contextos específicos con un concepto. (Bolaños, 2019)

La literatura recomienda encarecidamente que los funcionarios de salud asuman la responsabilidad y se esfuercen por influir en la calidad y los resultados de la atención médica y las prácticas de gestión para promover la cultura. También hay evidencia del compromiso del liderazgo de hacer más espacio para la calidad y la seguridad. También se requiere

retroalimentación para monitorear a los gerentes de primera y segunda línea, no a los gerentes, para evaluar el tiempo y los deberes del gerente, pero fuera de la sala de juntas. (Lagos, 2018)

Con el desarrollo oportuno de habilidades gerenciales en el sector salud, es fundamental partir de sus habilidades, obtener recursos, planificar la atención, coordinar, monitorear y controlar. Por ello, la dirección no es indiferente a lo que hay que hacer y lo que implica el desarrollo de carrera. Las habilidades de gestión del cuidado de la salud incluyen más que solo el espacio físico de una organización; Más bien, incluye varios sistemas, planes, programas y proyectos de salud; Todos establecen los principios de concepto, ciencia, tecnología y gestión que caracterizan el trabajo de los profesionales de la salud. (Bon, 2017)

Los patrones específicos de los servicios de salud pueden considerarse un área de gestión independiente en general. La importancia de la distinción, así como la caracterización de la gestión en salud, sirve como advertencia sobre qué considerar al momento de integrar métodos, métodos, procesos y reducciones. Estrés u otras técnicas aplicadas en otras áreas de los sistemas, servicios o del sector salud. (Jaramillo, 2019)

Toma de decisiones Asertivas.

Con el tiempo, ha adquirido el rol de valor de toma de decisiones asertivas de los gerentes de una organización, ya que presiona sobre el destino de la misma, logrando transformarse en base al éxito o al fracaso.

Las diferencias de edad y experiencia en la toma de decisiones son de interés teórico y tienen importantes implicaciones prácticas, pero son muy relevantes en este proceso para quienes están a cargo de administrar una empresa o su campo. (Löckenhoff, 2017)

Recientemente, la corrupción y el fraude han recibido una atención cada vez mayor por parte de políticos, responsables de la toma de decisiones y académicos de todo el mundo. Este hecho sería un factor determinante para una posible toma de decisiones y está relacionado con el factor ético del gerente y por ende de la organización. (Bon, 2017)

(Krenyácz, 2018) considera que, a comienzo de los años 2000, los países escandinavos y de Europa occidental empezaron a investigar la gestión del hospital y sistemas de información. El movimiento y reforma del nuevo mecanismo de gestión pública, con el objetivo de operar de manera orientada al mercado y mejorar radicalmente la administración pública, teniendo en cuenta la eficiencia (es decir, eficiencia y eficacia) lograda mediante la aplicación de técnicas de gestión empresarial.

Toma de decisiones aspectos conceptuales.

Una decisión no es una posición tan simple e impresionante, sino el resultado de todo un proceso social complejo que generalmente tiene lugar durante un período de tiempo considerable. El progreso de la decisión puede verse como una serie de acciones dinámicas. Los elementos comienzan con la definición de un llamado a la acción y terminan con una obligación específica de actuar. (Olcum, 2015)Rodríguez, 2018)

Por ejemplo, cuando una persona tiene que tomar la decisión de comprar un apartamento nuevo después de una mudanza. Luego comienza a indagar sobre información importante y toma

la decisión teniendo en cuenta diversas fuentes de información (anuncios y algunos comentarios). Luego evalúa la información disponible, compara las características exactas o los medios de varios departamentos al mismo tiempo, coordina las reparaciones a través de resultados rápidos y a largo plazo (compara precios versus tasas de costo) y examina los riesgos competitivos (clasificaciones de seguridad). El proceso finaliza con la toma de una decisión de compra específica de la pieza, la evaluación posterior a la decisión se centra en criterios subjetivos (experiencia de compra) u objetivos (ahorro de mantenimiento). (Löckenhoff, 2017)

La toma de decisiones es un comportamiento flexible que muestra que las personas en casos similares pueden actuar y decidir de manera diferente entre sí. La actividad de decisión es un proceso que tiene múltiples etapas que incluyen: (a) determinar el objetivo y el problema, (b) recopilar datos, (c) determinar posibles soluciones, (d) evaluar las alternativas, (e) elegir y evaluar la mejor alternativa, (f) Practique las decisiones y evalúe los resultados. (Jaramillo, 2019)

El juicio profesional y la toma de decisiones de los gerentes deben centrarse no solo en lo que han logrado, sino también en cómo lo han logrado (incluida la garantía de medios éticos), y la alta dirección debe gestionar las impresiones (incluidas las tergiversaciones). Intereses y tomar decisiones que, sobre todo, no estén comprometidas éticamente. (Bon, 2017)

Para algunos autores, los métodos de toma de decisiones son prácticas que pueden entenderse, aprenderse y enseñarse. También indican cómo se manifiesta la reacción de una persona en una posición de toma de decisiones. Este patrón de respuesta está determinado por la situación, la tarea de toma de decisiones y el tomador de decisiones individual. La toma de decisiones ocurre cuando las decisiones son racionales, vacilantes, emocionales, intuitivas, conformistas e irreflexivas. Refiriéndose a los puntos de vista de muchos autores que adoptaron

un enfoque diferente al de Scott y Bruce, encontraron que la teoría avanzada y la investigación empírica solo se preocupaban por la estructura de la decisión, no por la identidad del tomador de decisiones, las personas impacientes e indecisas pueden evitar buscar alternativas y elegir la opción más inmediata y conveniente en lugar de dedicar tiempo a pensar lógicamente en el proceso de toma de decisiones. (Rodríguez, 2017)

Bases teóricas

Modelo teórico

Esta investigación apoya su enfoque en la teoría: Kristen Swanson propuso la "Teoría del cuidado" en 1991, la autora ve el cuidado como una figura educativa de socializar con un ser querido por quien siente una obligación y un compromiso personal. Recomienda cinco procesos básicos (reconocer, participar, hacer, habilitar y mantener creencias). Estos conceptos fomentan la reflexión sobre la cosmovisión de la enfermería, en la que coinciden las dimensiones histórica, antropológica y filosófica de la ciencia de la enfermería. La inteligencia se refiere a las habilidades de enfermería de la persona, la segunda a las inquietudes y obligaciones que conducen a las habilidades de enfermería, la tercera a las habilidades: enfermera, paciente, organización que amplía o reducen las posibilidades de atención, la cuarta a las habilidades de enfermería y cuidado y finalmente, las consecuencias intencionales y no intencionales del cuidado para el paciente y el profesional. (Soto, 2018)

Actualmente, la atención humanizada al interior de los diferentes servicios de enfermería ha tomado fuerza globalizado las habilidades gerenciales son propias en todas las profesiones de

nuestro entorno, y los profesionales de Enfermería no son distantes a esta transformación. Teoría del cuidado.

(Reaño, 2019) Watson se refiere a su teoría del cuidado “Para tratar a los pacientes de manera holística, es fundamental involucrar a la familia y conocer sus necesidades y niveles de satisfacción, lo que ayuda en la planificación de las intervenciones de enfermería al proporcionar información, apoyo y recursos distintivos para mejorar su satisfacción. El papel del enfermero en el cuidado del familiar del paciente es superior, particularmente en cómo se satisfacen sus necesidades, como familiar informado y dispuesto a brindar recursos para mejorar a los seres queridos y contribuir al cuidado del paciente.

(Rodríguez, 2012; Rodríguez, 2017) La teoría del cuidado de enfermería llama a la participación y empoderamiento, guiada por sus cinco conceptos para implementar intervenciones de cuidado con un enfoque humano. Es el conocimiento que es completo para comprender los significados de los hechos. estar cerca, brindar apoyo emocional a su ser querido. Realizar la aplicación de la acción terapéutica. Mantener la fe significa creer en la capacidad personal para afrontar un evento, y el empoderamiento significa facilitar la transmisión del evento al ser querido de un paciente crítico.

El propósito esencial en cuanto a esta función es mejorar la atención en salud del paciente y su integridad mediante cuidados y procedimientos técnicos, pero enfatizando en la sensibilidad de la enfermera profesional, su disponibilidad, paciencia, respeto y la confianza para la atención brindada, reconociendo en todo momento su capacidad de autorrealización y sus propios recursos para fomentar las habilidades gerenciales y vinculación con la toma de decisiones asertivas.

CAPÍTULO III

Descripción del lugar de ejecución

La presente investigación se llevó a cabo en las Clínicas Maison de Santé emblemática e histórica CMSL, ubicada a la espalda del Palacio de Justicia, de la ciudad de Lima, Una empresa de salud privada propiedad de la sociedad Francesa de Beneficencia, fundada el 24 de junio de 1860 por el entonces ministro plenipotenciario y cónsul general de Francia en Perú, señor Edmon de Lesseps y la colonia francesa con residencia en Lima y Callao, actualmente trabajan 150 enfermeras, institución de Tercer nivel de atención, la institución cuentan con salas de internamiento, cirugía, clínica médica, especialidades quirúrgicas específicas; (traumatología, neurocirugía, cirugía cardiovascular, y otras) equipamiento para la ejecución de estudios complementarios más complejos; unidad de terapia intensiva y unidades coronarias, se reciben las derivaciones del segundo nivel de atención, es una institución de referencia nacional, cuenta con los servicios de, cardiología, endocrinología, gastroenterología, nefrología, enfermedades infecciosas y tropicales, dermatología, hemodiálisis, neurología, geriatría, reumatología y oncología; en el servicio de la hospitalización contaba con 200 camas habilitadas,

Población y muestra

Población

Conformada por las enfermeras asistenciales nombradas, y contratadas del Departamento de Enfermería de la clínica Maison de Santé sede Lima, un total de 150 enfermeras. Al respecto (Ñaupá, 2018) definió “la población como, un todo que se encuentran dentro de un área definida donde se hace el estudio”.

Muestra.

La muestra de estudio constó de 140 enfermeras que laboran en la Clínica Maison de Santé sede Lima, fueron seleccionadas por muestreo no probabilístico a conveniencia, con factor pérdida de 7% del total de la población.

Criterios de inclusión y exclusión.**Criterios de inclusión**

Enfermeras nombradas y contratadas que laboraron en el área asistencial en la clínica Maison de Santé de lima, con un mínimo de experiencia de seis meses.

Enfermeras que aceptaron participar del estudio con consentimiento informado.

Criterios de exclusión.

Enfermeras con labor administrativa y jefas del departamento de Enfermería.

Enfermeras que se encontraron de vacaciones de la Clínica Maison de Santé de Lima.

Enfermeras con licencia de la Clínica Maison de Santé,

Enfermeras en modalidad de contrato part-time

Tipo y diseño de investigación

La investigación presenta un enfoque cuantitativo. Porque va a analizar una realidad objetiva a través de la medición estadística de variables: habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras de la clínica Maison de Santé sede Lima.

Según (Hernández, 2017), el enfoque cuantitativo considera que el conocimiento debe de ser objetivo y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la numeración numérica y el análisis estadístico inferencial se aprueban hipótesis previamente formuladas ya que la formulación a investigar es propio y delimitada desde el principio del estudio.

El diseño de esta investigación es no experimental u observacional ya que no se manipulan las variables. Según (Hernández, 2017) define la investigación no experimental: "Es el estudio en el que no se manipulan las variables". Se trata de estudios en los que las variables, por defecto, no difieren del resto de variables. En un estudio no experimental, los fenómenos se observan en su contexto natural y luego se analizan.

La presente investigación es de tipo aplicada. Teniendo en cuenta que la investigación ambiciona originar nuevos conocimientos sobre la realidad social y organizativa. Dependiendo del alcance de los resultados es descriptiva, que consiste en describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos, Según el número de mediciones a realizar en el tiempo es Transversal. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos es prospectiva. (Ñaupá, 2018)

Formulación de hipótesis

Hipótesis alterna: Las habilidades gerenciales se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis nula: Las habilidades gerenciales no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis específica 1.

Hipótesis alterna: Las habilidades gerenciales básicas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis nula: Las habilidades gerenciales básicas no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis específica 2.

Hipótesis alterna: Las habilidades técnicas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede lima.

Hipótesis nula: Las habilidades técnicas no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis específica 3.

Hipótesis alterna: Las habilidades humanas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis nula: Las habilidades humanas no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Identificación de variables

- Habilidades gerenciales de las enfermeras.
- Toma de decisiones asertivas de las enfermeras.

Operacionalización de variables

La operacionalización de las variables habilidades gerenciales y toma de decisiones asertivas de las enfermeras se adjunta en el Apéndice.

Técnica e instrumentos de recolección de datos

Técnica e Instrumentos:

La técnica empleada fue la encuesta. El instrumento utilizado en la presente investigación para medir ambas variables fueron dos cuestionarios: “Habilidades gerenciales” y “Toma de decisiones”, los mismos se tomaron del autor Jaramillo, 2019. El contenido de los instrumentos se sometió a un proceso de validación antes de su uso.

Validez

La validez del cuestionario se lleva a cabo mediante la prueba KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que utiliza la proporción de la varianza de los datos, cuanto más cercano a 1 (unidad), mejor resultado, indicando que la herramienta a utilizar es estadísticamente válida.

Se aprecia que el valor obtenido es $KMO=0.705$ y un nivel de significancia menor a 0.05 (Sig.=000) estos resultados indican que el instrumento es válido para la variable habilidades gerenciales. Para la variable toma de decisiones la validez del instrumento se aprecia que el valor obtenido es $KMO=0.705$ y un nivel de significancia menor a 0.05 (Sig.=000) estos resultados indican que el instrumento es válido al respecto (Sabino, 1992)) refirió: “Para que una escala pueda

considerarse como capaz de aportar información objetiva debe reunir los siguientes requisitos: validez y confiabilidad” (p.154). Se adjunta en anexos

Confiabilidad de los Instrumentos

Teniendo esto en cuenta, con miras a la precisión e idoneidad del instrumento utilizado en el presente estudio, la prueba de confiabilidad se determinó mediante el coeficiente alfa de Cronbach aplicado como se indicó anteriormente, los dos cuestionarios: un cuestionario de veinte y otro de trece preguntas y cinco opciones.

La prueba piloto se realizó a 30 enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede sur, ubicada en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, por ser una institución sede de la Clínica Maison de Santé Lima. El resultado obtenido fue de 0,764 para la variable de habilidades gerenciales, siendo confiable el instrumento. Y para la variable toma de decisiones arrojó como resultado 0,777, siendo confiable el instrumento. Se adjunta en anexos.

Proceso de recolección de datos

El trabajo de investigación estuvo dirigido a la población del personal: licenciados de enfermería de la Clínica Maison de Sante, para quienes, el 7 de noviembre de 2020, se solicitó autorización al jefe de la Oficina Administrativa para realizar la investigación de dicha institución. el 17 de diciembre de 2020, con Oficio núm. 037DMCMSL2020, se otorgó la autorización necesaria, por lo que se aplicó el cuestionario (página 52)

Con el fin de obtener respuestas válidas para los propósitos de la presente investigación, se explicó el objetivo del estudio a cada licenciada de enfermería, se utilizaron los principios éticos de autonomía, beneficencia y no mal eficiencia, especificando nuevamente y garantizando que las respuestas fueran compatibles con la requiere Confidencialidad y les recuerda que no es

estrictamente necesario facilitar sus datos personales para que puedan responder con plena voluntad, libertad y autonomía. Una vez completada la recolección de la información contenida en cada cuestionario, se presentó en una tabla a los efectos de la posterior evaluación y análisis correspondiente.

Procesamiento y análisis de datos

El método utilizado para analizar los datos obtenidos del cuestionario utilizado y sacar las conclusiones fue el software estadístico SPSS versión 25 con licencia de la Universidad Peruana Unión.

Los resultados obtenidos de esta aplicación estadística se reflejan en las tablas y figuras detalladas que forman parte de este trabajo, por variable y por cantidad. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad y como consecuencia de la asimetría se utilizó el estadístico Rho de Spearman, útil en la prueba heurística, que se detallará en un apartado posterior.

Consideraciones éticas

De acuerdo con los principios éticos, se ha tenido mucho cuidado en el desarrollo de esta investigación para garantizar que se utilice el manual de referencia de estilo APA 2018.

Por tanto, se respetó la autonomía: La capacidad decisiva de participación voluntaria mediante la firma de la autorización informada, después de haber recibido la información necesaria sobre el trabajo de investigación, respetar cada cita utilizada, así como los conceptos a los que se hace referencia y la información recopilada perteneciente a los distintos autores enumerados en la bibliografía tal y como se ha señalado anteriormente. Cabe destacar que para la recopilación de información necesitamos de información veraz.

Al Director Médico de la Clínica Maison de Santé, se le informo previamente sobre el tema de la investigación, autorizada por escrito (Anexo 95) Junto con el Jefe del Departamento de Enfermería, autorizando el acceso al personal de Enfermería de la Clínica Maison de Santé que hayan sido informados del objetivo del estudio que la confidencialidad de las respuestas que dio a través del cuestionario facilitado, aplicando la justicia, la población y muestra dependió de los criterios de inclusión y exclusión que como autores del presente trabajo de investigación se tiene en cuenta, respetando a cada profesional de enfermería participante del estudio.

Teniendo en cuenta la no maleficencia: No se pone en riesgo la vida de los participantes ni perjuicio alguno que dañen su integridad. Cabe señalar que la recopilación de información brindada por el personal de la clínica no merece ningún incentivo, por el contrario, los personales de enfermería mostraron en todo momento una buena aptitud de colaboración, y se cumplió invocándoles que respondan de forma espontánea y veraz, teniendo en cuenta las circunstancias reales y las consideraciones que valoran al realizar el trabajo.

CAPITULO IV

Resultados y Discusión

Las habilidades gerenciales y la toma de decisiones de las enfermeras de la clínica Maison de Santé sede Lima, se presentan de la siguiente manera.

Tabla 1. Distribución de Enfermeras según dimensiones de habilidades gerenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

Variable y dimensiones	Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Habilidades Básicas	40	28.57	69	49.28	31	22.15
Habilidades Técnicas	27	19.28	89	63.57	24	17.14
Habilidades Humanas	27	19.29	82	58.57	31	22.15
Total de Habilidades Gerenciales	39	27.86	59	42.14	42	30.00

La tabla 1 muestra el nivel de habilidades gerenciales en las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021, el cual es percibido como moderada por el 42.14% de los participantes, y el 30 % la considera en un nivel alto. Por otro lado, el 49.28% de los encuestados perciben la dimensión habilidades gerenciales básicas como moderado y el 28.57% la percibe como alto, además la dimensión habilidades gerenciales técnicas, la mayoría considera la dimensión como moderada (63.57%), y el 17.14% la percibe como alta, y en cuanto a la dimensión habilidades gerenciales humanas el 58.57% lo percibe como moderado y el 22.15% de la población lo percibe como alto.

Tabla 2. Niveles de Toma de decisiones asertivas y sus dimensiones en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

Variable y dimensiones	Bajo		Moderado		Alto	
	N	%	N	%	N	%
Estilo de decisiones	22	15.71	76	54.29	42	30.00
Proceso de decisiones	30	21.43	76	54.29	34	24.28
Método de toma de decisiones	40	28.57	66	47.14	34	24.29
Total de Toma de decisiones asertivas	38	27.14	67	47.86	35	25.00

Se aprecia en la tabla 2 que las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima perciben la toma de decisiones asertivas como moderada con un 47.86%. Las dimensiones estilos de decisiones y procesos de decisiones son percibidas como moderadas con el mismo nivel porcentual (54.29%). Por otro lado, la dimensión método de toma de decisiones es percibida como moderada con el 47.14% de los encuestados.

Tabla 3. Relación entre Habilidades gerenciales y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

		Habilidades Gerenciales						Rho	Sig
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	n	%		
Toma de decisiones	Bajo	18	46.15%	19	32.20%	1	2.3%	0.615**	0.000
	Moderado	19	48.71%	32	54.23%	16	38.09%		
	Alto	2	5.12%	8	13.55%	25	59.52%		
Total ambas variables		39	27.65%	59	41.84%	42	29.78%		

La tabla 3, muestra la relación entre las variables Habilidades gerenciales y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima. De la cual es percibida como moderada por un 41.84%, y el 29.78% la percibe como alto, La relación entre las variables es una correlación positiva considerable con un valor de Rho= .615. Se evidencia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig=.000), lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Consideramos que existe relación significativa entre las variables.

Tabla 4. Relación entre Habilidades gerenciales básicas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

		Habilidades Básicas						Rho	Sig
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	n	%		
Toma de decisiones	Bajo	11	27.5%	26	37.14%	1	3.22%	0,400**	0.000
	Moderado	24	60%	34	48.5%	10	32.25%		
	Alto	5	12.5%	10	14.28%	20	66.66%		
Total		40	28.36%	70	49.64%	31	21.98%		

La tabla 4, muestra la relación entre la dimensión habilidades gerenciales básicas y la variable Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021. De la cual el 49.64% la percibe como moderada, y el 28.36% como bajo. Se visualiza que la relación entre las variables es una correlación positiva media con un valor de Rho= 0.400. Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig=.000), lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Consideramos que existe relación significativa entre las variables.

Tabla 5. Relación entre Habilidades gerenciales técnicas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, 2021

		Habilidades técnicas						Rho	Sig
		Bajo		Moderado		Alto			
		n	%	N	%	N	%		
Toma de decisiones	Bajo	14	50.00%	23	25.84%	1	4.16%		
	Moderado	11	39.28%	49	55.05%	8	33.33%	.537**	.000
	Alto	3	10.71%	17	19.10%	15	62.50%		
Total ambas variables		28	19.85%	89	63.12%	24	17.02%		

La tabla 5, muestra la relación entre la dimensión habilidades gerenciales técnicas y la variable toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021. De la cual el 63.12% la percibe como moderada, y el 19.85% la percibe como bajo. Se visualiza que la relación entre las variables es una correlación positiva considerable con un valor de Rho= .537** Se aprecia también que el nivel de significancia es menor a 0.05 (Sig=.000), lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Considerando que existe relación significativa entre las variables.

Tabla 6. Relación entre Habilidades gerenciales humanas y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

		Habilidades Humanas						Rho	Sig
		Bajo		Moderado		Alto			
		N	%	N	%	N	%		
Toma de decisiones	Bajo	16	59.25%	21	25.60%	1	3.22%		
	Moderado	8	29.62%	46	56.09%	13	41.93%	.545**	.000
	Alto	3	11.1%	15	18.29%	17	54.83%		
Total ambas variables		27	19.14%	82	58.15%	31	21.98%		

La tabla 6, muestra la relación entre la dimensión habilidades gerenciales humanas y la variable toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021. De la cual el 58.15% la percibe como moderado y el 21.98 % la percibe como alto. También se visualiza que la relación entre las variables es una correlación positiva considerable con un valor de $Rho = .545$. Se aprecia que el nivel de significancia es menor a 0.05 ($Sig = .000$), lo que indica que la relación entre las variables es significativa. Por tal motivo, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Consideramos que existe relación significativa entre las variables.

Tabla 7. Datos sociodemográficos de la variable habilidades gerenciales y Toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021

		Frecuencia	%
Edad	De 20 a 29 años	31	22.14%
	De 30 a 39 años	45	32.14%
	De 40 a 49 años	36	25.71%
	Mayores de 50 años	28	20.00%
Sexo	Masculino	15	10.71%
	Femenino	125	89.29%
Estado civil	Soltero	58	41.43%
	Casado	21	15.00%
	Conviviente	35	25.00%
	Viudo	16	11.43%
	Divorciado	10	7.14%
Experiencia laboral	Menor a 5 años	25	17.86%
	6 a 10 años	47	33.57%
	11 a 15 años	22	15.71%
	16 a 20 años	29	20.71%
	Mayor a 21 años	17	12.14%
Nivel académico	Especialidad	58	41.43%
	Licenciatura	70	50.00%
	Maestría	12	8.57%
	Doctorado	0	0.00%

De acuerdo a la tabla 7, el grupo etario de mayor proporción de la unidad de estudio es de 20 a 39 años, el 89.29% de la población corresponde al sexo femenino. Respecto al estado civil el 41.43% es soltero. Referente a la experiencia laboral, el 33.57% tienen una experiencia laboral entre 6 a 10 años. Y en cuanto al nivel académico el 50% es licenciado en enfermería y el 41.43% cuenta con una especialidad en enfermería.

Discusión de los resultados

La presente investigación encontró que habilidades gerenciales en las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima, es percibida como moderada por el 42.14% de los participantes, y el 30 % la considera en un nivel alto, muy de acuerdo con el autor (Cossio Bolaños Wilbert Juvenal, 2019) en su trabajo de investigación destaca el nivel regular de las habilidades gerenciales con un 55,3 %, Por lo que concluye que existe relación directa y significativa de las habilidades gerenciales.

Por otro lado, el autor (Pérez, 2016) citado por (Jaramillo,2019) según los resultados obtenidos, el estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba, Análisis de habilidades directivas arroja un nivel alto de 40%, y esto se debe a la buena gestión en el desarrollo de la instalación hospitalaria y el servicio brindado al ciudadano hospitalario.

Por lo tanto, se realza que las organizaciones laborales tengan gerentes de personal que sean responsables de su trabajo y cuyos empleados posean y administren habilidades de liderazgo gerencial, con una clara ventaja que a la larga será competitiva.

(Crespo, 2017) definió las habilidades gerenciales como: Los seres humanos cuentan con ciertas cualidades para desarrollarse en su vida diaria. La capacidad que una persona despliega como talento innato, mediante el desarrollo y cultivo de sus conocimientos aprenderá a liderar un equipo organizacional hacia las metas definidas por el grupo de trabajo.

(Idalberto,2006; Jaramillo,2019), "la habilidad es la capacidad de convertir el conocimiento en acción, así como el desempeño esperado en la organización, así como la comunicación con las personas y la capacidad de afrontar situaciones con inteligencia" (pág.90).

Los resultados de este estudio contribuyen a la investigación de las habilidades gerenciales que son consideradas en su mayoría moderadas y altas por el personal de enfermería y demuestran el importante papel de las habilidades gerenciales en las organizaciones de salud, lo que confirma que las enfermeras asistenciales demuestran un amplio dominio de estas habilidades. Integrar su comportamiento con el desempeño efectivo de sus funciones y actividades esenciales contribuye al éxito de la institución.

Por otro lado, asumir responsabilidades de liderazgo es difícil. La gestión se ha considerado durante mucho tiempo una actividad administrativa simple y profesional, pero no lo es. Por lo tanto, es importante promover y fortalecer estas habilidades de gestión a menudo subdesarrolladas entre los profesionales de la salud, que junto con las habilidades técnicas especializadas permitirán la optimización de los recursos disponibles.

En cuanto a la Toma de decisiones asertivas y sus dimensiones en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021, las enfermeras la perciben como moderada con un 47.86%. Las dimensiones estilos de decisiones y procesos de decisiones son percibidas como moderadas con el mismo nivel porcentual (54.29%). Muy de acuerdo con el autor (Ramiro, 2017) concluyó que el 45% de sus encuestados indicaron que existe relación moderado en la toma de decisiones, esto se debió a que, la comunicación, el trabajo en equipo y el liderazgo están en un nivel moderado, asimismo, la toma de decisiones ayuda a la empresa a desarrollarse y llegar al éxito.

La toma de decisiones no es una posición simple y dramática, sino el resultado de un proceso social complejo que a menudo se lleva a cabo durante un período de tiempo considerable. La progresión de la decisión se puede considerar como una serie de acciones dinámicas.

Los elementos comienzan con la definición de un llamado a la acción y terminan con una obligación específica de actuar. (Olcum, 2015).

Con el tiempo se ha adquirido el rol de valor en la toma de decisiones asertivas de los gerentes de una organización, ya que presiona sobre el destino de la misma, logrando transformarse en base al éxito o al fracaso.

Los resultados de este estudio ayudan a examinar las variables para la toma de decisiones asertivas en las enfermeras, las cuales son consideradas moderadas por casi la mitad de la población, lo que significa que la mayoría de las personas tienen la forma más adecuada de hacerlo en ese momento preciso y oportuno.

Las enfermeras asistenciales analizan la situación desde todos los ángulos posibles actúa con confianza y convicción, independientemente de su cargo, y acoger con beneplácito sus ideas, comportamiento que demuestre nuestro liderazgo, gestión del tiempo y confianza en las capacidades de los demás. Tanto la capacidad de toma de decisiones como la de liderazgo se basan en la capacidad de empoderar. No se trata de dar a los subordinados más trabajo o responsabilidades, sino mejores trabajos que nos permitan a todos enfocarnos en lo que es valioso para la institución. Las decisiones resultan acertadas cuando van acompañadas de buenos criterios de selección, formación y refuerzo.

Sin embargo, la toma de decisiones es un proceso complejo que requiere un análisis más amplio e incluyente que va más allá del proceso racional del individuo. Los procesos involucrados en la toma de decisiones no pueden ser vistos desde un análisis lineal de las personas porque el pensamiento incluye las dimensiones biológicas, psicológicas y sociales.

En cuanto a la relación que existe entre las variables de Habilidades gerenciales y la Toma de decisiones asertivas en Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, es significativa y moderada entre ambas variables, la cual es percibida por las enfermeras como moderada un 41.84 %. Muy de acuerdo con el autor, (Cossio Bolaños Wilbert Juvenal, 2019) en su estudio de Habilidades gerenciales y toma de decisiones, indican que el 55,3 % es regular, concluyo que existe relación significativa entre las variables habilidades gerenciales y toma de decisiones, siendo el grado de correlación positiva con un nivel moderado.

De acuerdo también con el autor (Gonzales, 2017), en su trabajo de investigación de “habilidades gerenciales y toma de decisiones”. Los resultados de los encuestados indica que existe una relación entre las variables habilidades gerenciales y toma de decisiones positiva mostrándose un nivel de correlación moderada.

Con el desarrollo oportuno de habilidades gerenciales en el sector salud, es necesario partir de sus competencias, disponer de recursos, planificar la atención, coordinar, monitorear y controlar. Por esta razón, la dirección no es indiferente a lo que hay que hacer y lo que implica el desarrollo profesional. Las habilidades de gestión del cuidado de la salud incluyen más que solo el espacio practico de una organización; Más bien, incluyen diferentes sistemas, planes, programas y proyectos de salud; todos anclan el concepto, la ciencia, la tecnología y los principios de gestión que caracterizan el trabajo de los profesionales de la salud. (Reyes, 2018).

Esto indica que, cuanto mayor sea el manejo de la habilidad, mejor será la asimilación de una decisión, tal como observamos, que las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, manejan un nivel moderado de habilidades gerenciales y toma de decisiones asertivas,

las licenciadas manifiestan una adecuada responsabilidad en su respuesta a la toma de decisiones a pesar de las vicisitudes que puedan aparecer durante su labor.

La gestión de las habilidades gerenciales es de vital importancia para la buena gestión de los servicios de enfermería, es la base de una buena gestión de la composición de la fuerza laboral, para que estos gerentes lleven a cabo sus planes. Planificación estratégica, así como una buena gestión de la organización, para establecer metas que se logren y crear un espíritu de equipo dedicado para desempeñarse de manera óptima como gerente de enfermería.

En la vida gerencial se hace tan necesario la toma de decisiones, la cual genera implicaciones de todo tipo y a todo nivel institucional, en donde mediante la identificación y el fortalecimiento de las habilidades gerenciales que se requieran para las mismas, permiten determinar un buen trabajo gerencial efectivo, pues gracias a la toma de decisiones asertivas.

Con referencia al nivel de las Habilidades Gerenciales en su dimension: basica y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras de la Clinica Maison de Sante sede lima, tienen relacion moderada altamente significativa, la cual es percibida como moderada por las enfermeras con un 49.64 %. Consideramos que existe relación significativa entre las variables, muy de acuerdo con el autor, (Cossio Bolaños Wilbert Juvenal, 2019) en su estudio Concluyo que existe una relación significativa entre las variables de habilidades directivas en su línea de base y la toma de decisiones, siendo moderado el grado de correlación positiva.

En desacuerdo con el autor (Sonia, 2019) quien en su investigación muestra que existe una correlación débil en las habilidades básicas, porque el comportamiento del gerente es fundamental para el desarrollo de la organización, cuando los empleados observan las actitudes y comportamientos que el gerente manipula, y esto se debe a que no siempre son los Gerentes,

acéptenlo adecuadamente Cuando se enfrenten a comentarios negativos de ellos, muestren incomodidad sin escuchar primero; además, los Gerentes a menudo son lentos para elegir una solución a un problema o para satisfacer una necesidad.

(Jaramillo, 2019) Las habilidades básicas, así como las habilidades humanísticas, son muy comunes. Se han probado varios métodos para desarrollar esta capacidad con diversos grados de éxito. Algunos de los mejores resultados siempre se logran a través de la "guía" de los subordinados de los superiores. No es una idea nueva. Esto implica que una de las principales responsabilidades de un líder es ayudar a los subordinados a desarrollar su potencial de liderazgo. Entre habilidades básicas y toma de decisiones, la relación es positiva y moderada, lo que sugiere que las actitudes y comportamientos con los que los gerentes tratan a los empleados no son los factores más decisivos en la toma de decisiones. Decisivo, el hecho de que el comportamiento de los gerentes es esencial para que las organizaciones prosperar, se debe a la falta de trabajo en equipo.

De nada sirve un buen proceso elaborado y llegar a las conclusiones, si posteriormente no ponemos en práctica la decisión tomada. Es importante no tomar decisiones en base a emociones. Es preferible esperar hacerlo de forma mediata.

Con referencia al nivel de las Habilidades Gerenciales en su dimension técnica y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras de la Clinica Maison de Sante sede Lima, tienen relacion moderada y altamente significativa, la cual es percibida por las enfermeras como moderada en un 63.12 %. Muy de acuerdo el autor (Cossio Bolaños Wilbert Juvenal, 2019) Esto indica que existe

una relación significativa entre las habilidades de gestión de la ingeniería y la toma de decisiones en el Centro Médico Naval de Lima, siendo moderado el grado de correlación positiva.

Por otro lado, en desacuerdo con el autor: (Sonia, 2019) quien concluyó que las habilidades técnicas analizadas con las decisiones que se toman sugieren que los gerentes están administrando en buena medida, a pesar de que existe un grupo que dice lo contrario, en este sentido, sucede que, si los gerentes continúan manejando adecuadamente estos trámites Servirá como soporte adecuado para el desarrollo brindado a la organización de la que son responsables.

Las habilidades técnicas otorgan mayor relevancia a los niveles más bajos de habilidades gerenciales humanas, estas se concentran en los valores de intervalo, mientras que las habilidades básicas, que son aquellas que utilizan el valor de la alta gerencia como una prioridad. (Vera Vílchez, 2017)

Enmarca todo tipo de competencias, habilidades que la persona ha adquirido a través de sus estudios previos, así como sus especializaciones en diversas áreas de su desarrollo educativo, que pueden ser la física o la química. Sin embargo, estos no están obligados a ser gestionados por el directivo durante el tiempo en que adquiere importantes puestos profesionales. (Vera Vílchez, 2017).

Los aspectos cognitivos, el análisis de un tipo de área y la ayuda de ciertos elementos se encuentran entre las habilidades técnicas que más se observan porque son visibles y utilizadas por muchas personas en nuestra era evolutiva moderna. (Vera Vílchez, 2017)

Puede determinar que existe una fuerte relación entre las habilidades técnicas y la toma de decisiones, demostrando en qué medida se utiliza lo aprendido, lo que facilitará la implementación.

Con los procesos, definiciones y habilidades adecuadas que las enfermeras utilizan con miras al objetivo final. Mejorará la toma de decisiones asertiva.

Con referencia al nivel de las Habilidades Gerenciales en su dimensión: humana y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras de la Clinica Maison de Sante sede Lima, indican relacion moderada y altamente significativa, la cual es percibida como moderada por un 58.15 %. En concordancia con (Sonia, 2019) quien menciona que, en su estudio sobre habilidades gerenciales humanas, estas se presentan en un nivel regular, porque los gerentes no siempre están disponibles para todo el personal, les falta comunicación, no resaltan el trabajo en equipo, no motivan al personal a mejorar sus capacidades. La comunicación puede ser mejor entre el gerente y todo el personal, argumenta que las actitudes positivas casi nunca se fomentan, por lo que podemos asumir que los gerentes no promueven un ambiente agradable.

(Kotler,2010; Reyes, 2018) expresó que la habilidad humanística, durante mucho tiempo no ha sido entendida dejándola de lado, más bien recientemente ha habido logros y progresos en el desarrollo humano. Muchos de estos enfoques para desarrollar esta nueva habilidad se toman como base en el campo profesional para el trabajo diario.

El líder es sensible a poder actuar de manera efectiva a través de cada uno de los miembros del equipo, lo que les permite trabajar juntos dentro y fuera del equipo que lideran, por lo que la habilidad humanística tiene que ver esencialmente con la operación con personas desde una perspectiva colaborativa.

Por otro lado, existe una relación moderada y positiva entre las habilidades humanísticas y la toma de decisiones en la investigación realizada, lo que significa que cuanto más se practican las habilidades con las personas, más se desarrolla el trabajo valioso al decidir.

Este parece ser un tema relevante para el campo de las enfermeras gestoras, que desempeñan un papel importante en las instalaciones médicas. Esto significa que es necesario aplicarlos en diferentes campos médicos, señalando que las habilidades de gestión deben ser manejadas por profesionales de enfermería para que el equipo tenga una gestión equilibrada de todas las habilidades: Ingeniería, personas y concepto de beneficios para la salud.

CAPÍTULO V

Conclusiones

Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, 2021, con un grado de correlación positiva con nivel moderado. De hecho, cuanto más practica un cuidador sus habilidades de gestión, más poder de decisión tiene.

Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales en su dimensión básica y toma de decisiones asertivas en enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021, es el grado de correlación positiva con el nivel moderado. Esto implica que una de las principales responsabilidades de un líder es ayudar a los subordinados a desarrollar su potencial de liderazgo.

Existe una relación significativa entre las habilidades gerenciales en su dimensión: técnicas y toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021, es el grado de correlación positiva moderada. Esto no quiere decir que las personas acumulen habilidades técnicas a través de la adquisición de conocimientos a través de los planes de estudio, sino que se integran con lo básico, que son experiencias adquiridas a lo largo de los años.

Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales en su dimensión: humanas y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2022. El grado de correlación positiva es moderado. Esto implica que cuantas más habilidades de práctica se utilicen con las personas más se desarrollarán, la acción será más importante a la hora de tomar una decisión.

Recomendaciones

Proponer a los directivos de la clínica Maison de Santé sede Lima, se promueva la implementación de habilidades gerenciales, como herramienta indispensable de los trabajadores en aras del desarrollo organizacional, con formación de los diferentes grupos profesionales que atienden al paciente.

Sugerir al jefe de servicios de enfermería de la clínica Maison de Santé sede Lima, la implementación de un programa de capacitación anual dirigido a profesionales de enfermería, para optimizar el nivel de las habilidades mencionadas.

Además, se recomienda realizar periódicamente más estudios de la misma población de estudio y otras poblaciones similares como las sedes de Chorrillos y Surco, con el fin de monitorear, comparar y estandarizar los criterios de evaluación de los estudios para sugerir las acciones de mejora correspondientes.

A la comunidad científica realice investigaciones tomando en cuenta la relación de las habilidades directivas con otras variables tales como: satisfacción laboral, efectividad gerencial, desempeño organizacional, desempeño laboral eficiente, crecimiento organizacional, capacidad de liderazgo, entre otras.

REFERENCIAS

- Adalberto Fernández Sotelo, M. G. (Enero de 2015). Proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para caracterizar el comportamiento estudiantil y mejorar su desempeño. *Revista San Gregorio*, 15. doi:<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v1i9.52>
- Aguilar Padilla, F. Y. (2014). Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centros de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N 04, 2013. 15. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9429/Aguilar_PFY-Guerrero_FAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Amaya, P. E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales - Scielo*, 16.
- Anam Parand1, S. D. (2014). The role of hospital managers in quality and patient safety. *a systematic review. BMJ open*, 9. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2014-005055>
- Arango, R. N. (2015). Habilidades gerenciales en los líderes de las medianas empresas de Colombia. Colombia. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/646/64639792008.pdf>
- Asterio, A. G. (2020). Fortalecimiento de la Gestión en Salud Pública en la Patagonia: Contribuciones para la generación de planes y programas en condiciones de salud de alta prevalencia de poblaciones en riesgo. 160. Chile. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10803/669201>
- Avolio, B. J. (1989). Ratings of managerial skill requirements: Comparison of age-and job-related factors. *Psychology and Aging*. doi:<https://doi.org/10.1037/0882-7974.4.4.464>
- Bon, A. C. (23 de February de 2017). Ethical decision-making: The role of self-monitoring, future orientation, and social networks. *Scielo Brasil*, 19. doi:<https://doi.org/10.1590/1807-7692bar2017160091>
- Camino, J. R. (2012). *Dirección de Marketing. Fundamentos y aplicaciones*. Madrid, España: ESIC Editorial. Obtenido de https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=xL1OrX6R-oIC&oi=fnd&pg=PA17&dq=Kotler+Direcci%C3%B3n+de+Marketing&ots=cRDcQBOpZS&sig=1fkrvu9je0ipeuRMetrhRPB_kCo#v=onepage&q=Kotler%20Direcci%C3%B3n%20de%20Marketing&f=false
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena edición ed.). México: MCGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

- Cossio Bolaños Wilbert Juvenal, Q. S. (2019). Habilidades gerenciales y toma de decisiones en Directivos de salud del Centro Médico Naval “Cirujano Mayor Santiago Távora” Lima, abril 2019. 74. Lima, Perú. Obtenido de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3935>
- Crespo, L. O. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://docplayer.es/88038167-Habilidades-gerenciales-y-desarrollo-organizacional-del-departamento-de-enfermeria-del-instituto-nacional-de-salud-del-nino-lima-2016.html>
- Diego, S. Q. (2017). Toma de decisiones y disciplina de la organización en enfermeros del servicio de triaje del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2016. 107. Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22246>
- DRUCKER, P. (1998). *La sociedad POST CAPITALISTA*. Bogotá , Colombia: Grupo Editorial Norma.
- Drucker, P. F. (1993). *Post - Capitalist Society*. New York, Estados Unidos: HarperCollins.
- E., C. (2013). Evolución del concepto de recursos humanos, desde el punto de vista de la psicología y la administración: Discusiones y aciertos. *Scielo*.
- Emmely Muyakui, V. N. (2019). Record-keeping: A qualitative exploration of challenges experienced by undergraduate nursing students in selected clinical settings. 7. Namibia, África. doi:10.5539/gjhs.v11n7p53
- F. Analoui, H. L. (16 de Diciembre de 2002). Identification of clusters of managerial skills for increased effectiveness: The case of the steel industry in Iran. *International Journal of Training and Development*, 234. doi: <https://doi.org/10.1111/1468-2419.00109>
- F., D. P. (2002). *La gerencia en la sociedad futura*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Norma. Obtenido de [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ff8sL8UkGyEC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Drucker,+P.+\(2002\).+La+Gerencia&ots=Rq6xcw5-8U&sig=iSjm4NkX2o2titSS7aqdylkQDGA#v=onepage&q=Drucker%2C%20P.%20\(2002\).%20La%20Gerencia&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ff8sL8UkGyEC&oi=fnd&pg=PR7&dq=Drucker,+P.+(2002).+La+Gerencia&ots=Rq6xcw5-8U&sig=iSjm4NkX2o2titSS7aqdylkQDGA#v=onepage&q=Drucker%2C%20P.%20(2002).%20La%20Gerencia&f=false)
- Felix, O. (July de 2015). Leadership and administrative skills for optimal universal basic education delivery in Nigeria. *African Research Review*, 9(3), 12. doi:10.4314/afrev.v9i3.5
- Francisco Javier Báez Hernández, V. N. (2009). El significado de cuidado en la práctica profesional de enfermería. 9(2), 8. Chía, Colombia.
- Frenk, J. C. (Marzo de 2015). Profesionales de la salud para el nuevo siglo: transformando la educación para fortalecer los sistemas de salud en un mundo interdependiente. *Educación médica*, 16. doi:<https://doi.org/10.1016/j.edumed.2015.04.011>
- García Cabrera, H. E. (2015). La Reforma del Sector Salud y los recursos humanos en salud. *Scielo*, 76(No. SPE), 7-26. doi:<http://dx.doi.org/10.15381/anales.v76i1.10966>

- Gonzales Carmen, J. (2017). *Habilidades gerenciales y toma de decisiones en la Dirección General de Supervisión y Fiscalización del Ministerio de la Producción, 2016*. Lima, Perú
- Gonzales, J. (. (2019). Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41370/S%C3%A1nchez_PV.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- González, R. (2012). *Las Competencias directivas y la dinámica organizacional en la escuela Primaria. Centro Chihuahuense de estudios de Postgrado*, 56.
- Guzmán Macías María Del Carmen, E. V. (2015). Auditoría de gestión y su relación con la toma de decisiones del departamento de talento humano del gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Mocache, año 2012. 208. Quevedo, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.uteq.edu.ec/handle/43000/939>
- Hernández, R. F. (2017). Metodología de la investigación. *La Revista de la Industria Petrolera*, 20. Obtenido de <http://petroquimex.com/PDF/SepOct17/Desarrolla-IMP-Metodologia.pdf>
- Idalberto, C. (2006). *Principios de la administración: Fundamentos de la teoría general de la administración* (2da edición ed.). Barueri, Brasil: Editorial Manole.
- Jaramillo Fernández, S. (2019). *Habilidades gerenciales y la toma de decisiones - Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2019*, 101. Lima, Lima, Perú.
- Jaramillo Mesa Mónica, Q. V. (13 de Octubre de 2020). Estrategias gerenciales para la gestión del talento humano en salud para la promoción de la motivación, el liderazgo y la toma de decisiones en el personal de enfermería. Medellín, Colombia . Obtenido de <http://hdl.handle.net/10946/4890>
- Koontz, H. (1998). *Administracion : una perspectiva global* (11a. ed. ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Krenyác, É. (2018). Use of management information in hospital decision-making. *Vezetéstudomány - Budapest Management Review*, 49, 12. doi:<https://doi.org/10.14267/VEZTUD.2018.05.01>
- Lagos, C. L. (2018). Habilidades gerenciales y la toma de decisiones en la empresa agraria azucarera Andahuasi SAA, 2018. 69. Huacho, Huaura, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2625>
- Löckenhoff, C. E. (01 de June de 2017). Age differences in self-continuity: Converging evidence and directions for future research. *The Gerontologist*, 57, 408. doi:<https://doi.org/10.1093/geront/gnx010>
- LÓPEZ Posada, L. M., & PARRA Alviz, M. 2. (2019). Habilidades gerenciales y su relación con la perdurabilidad de las empresas: estudios de caso empíricos en Florencia e Ibagué. Colombia. Obtenido de <file:///D:/INGLES%202020/a19v40n11p05%20habilidades%20colombia.pdf>

- Lozano Barriga, C. J. (2017). Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público-2016. 148. Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6532/Lozano_B CJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mansilla Reaño, R. M. (2019). SATISFACCIÓN DE NECESIDADES EN FAMILIARES DE PACIENTES CRÍTICOS. UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS HOSPITAL REGIONAL HONORIO DELGADO. AREQUIPA. Perú. Obtenido de file:///C:/Users/DELL/Downloads/SEmarerm.pdf
- Mercedes Parra Alviz, L. M. (Enero de 2020). Multidimensional Characterization of the Female Entrepreneur: Empirical Case in the Municipalities of Florencia (Caquetá) and Ibagué (Tolima), Colombia. 18. doi:<https://doi.org/10.18359/rfce.4012>
- Norberto Valcárcel Izquierdo, E. J. ((2016). METODOLOGÍA PARA LA EVALUACIÓN DE LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES EN LAS ESPECIALIDADES MÉDICAS. 149. La Habana, República de Cuba. Obtenido de https://aulavirtual.sld.cu/pluginfile.php/124319/mod_resource/content/1/Tesis%20Doctoral.%20Dra.%20Teresa%20de%20la%20C.%20P%C3%A9rez%20D%C3%ADaz.pdf
- Nueva Versión Internacional Revised , Génesis 37, 1989. (s.f).*
- Olcum, D. &. (2015). The effect of school administrators' decision-making styles on teacher job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 197,36-46. doi:<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.575>
- Omemu, F. (2015). Leadership and administrative skills for optimal universal basic education delivery in Nigeria. *African Research Review*, 9(3), Serial No. 38, July, 2015:50-61, 12. doi:<http://dx.doi.org/10.4314/afrev.v9i3.5>
- Parand, A. D. (13 de February de 2014). The role of hospital managers in quality and patient safety: a systematic review. *BMJ open*, 4, 15. doi:<http://dx.doi.org/10.1136/bmjopen-2014-005055>
- Pérez, F. J. (1 de Febrero de 2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. 572. (S. d. Córdoba, Ed.) Cordoba, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10396/13398>
- Pérez, F. J. (2016). Análisis de las habilidades directivas. Estudio aplicado al sector público de la provincia de Córdoba. (U. Universidad de Córdoba, Ed.) Córdoba, España. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10396/13398>
- Petr Smutny, J. P. (Octubre de 2016). Relacion entre las habilidades gerenciales y la eficacia en la gestion en un juego de simulacion gerencial. *Revista Innovar*, 62. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A496345445/IFME?u=anon~c63792ce&sid=googleScholar&xid=c0c35e5b>
- Philip Kotler, H. K. (2010). *Mercadeo 3.0*. Estados Unidos , Estados Unidos .

- Riggio, R. E. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 83. doi:<https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.83>
- Rodríguez Herrera, S. E. (2018). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional de los médicos jefes en los establecimientos de salud de la Red Rímac, San Martín de Porres, Los Olivos año 2017. 154. Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/12987>
- Sabino. (1992). *Planteamiento de la investigación*. Santo Domingo, República Dominicana : Corripio, C.
- Socha Ayala, J. A. (04 de Abril de 2017). Habilidades gerenciales fundamentales en la toma de decisiones en una organización. 32. Bogotá, Colombia . Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/16189>
- Solís, H. S. (2020). habilidades gerenciales, toma de decisiones y gestión de las instituciones educativas de la UGEL 07. *Saber Servir: revista de la Escuela Nacional de Administración Pública*, 147. Obtenido de <http://revista.enap.edu.pe/article/view/3919/4370>
- Sonia, J. F. (16 de Agosto de 2019). Habilidades gerenciales y la toma de decisiones-Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen 2019. Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38007>
- Sosa Ñaupá, C. D. (2018). Factores que influyen en la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el hospital de apoyo Daniel Alcides Carrión de Huanta-Ayacucho, 2018. 74. Ayacucho, Perú.
- Soto, P., Masalan, P., & Barrios, S. (2018). LA EDUCACIÓN EN SALUD, UN ELEMENTO CENTRAL DEL CUIDADO DE ENFERMERÍA. *Revista médica Clínica Las Condes*, 29(3), 288–300. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.05.001>
- Stephen P. Robbins, D. A. (2009). *Fundamentos de administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. Pearson Educación. México: Tercera edición.
- Talebi Klishomi Saleh, J. J. (11 de Febrero de 2015). AN INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MANAGERS' SKILLS AND THEIR EFFECTIVE PERFORMANCE AT UNDERGRADUATE EDUCATIONAL CENTERS. *JOURNAL OF HEALTH MANAGEMENT AND INFORMATICS*, 2, 6. Obtenido de <https://www.sid.ir/en/Journal/ViewPaper.aspx?ID=447899#:~:text=TALEBI%20KLISHOMI%2C%20S.%2C%20%26%20JAHANI,ViewPaper.aspx%3Fid%3D447899>
- Vera Vílchez, M. E. (2017). Habilidades gerenciales y desarrollo organizacional del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima 2016. 122. Lima, Lima, Perú. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9020/Vera_VME.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yanet, F. B. (Septiembre de 2014). La gestión por procesos y su relación con la calidad asistencial percibida por el usuario externo del departamento de Gineco obstetricia del Hospital Regional de Cajamarca, 2013. 255. Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/157>

APÉNDICE

A.- APÉNDICE OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Tabla 8. Operacionalización de Variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Valor final
Habilidades gerenciales de las enfermeras	Según Katz, comentado por Vera (2017), es la competencia del talento y la suficiencia de las personas en el mérito de sus habilidades para liderar una organización con metas predeterminadas.	“Las habilidades gerenciales es la capacidad del ser personal asistencial de enfermería, de convertir el conocimiento en acción, así como es el desempeño esperado en la organización, como también saber comunicarse con las personas y poder enfrentar las situaciones con inteligencia”, Será evaluado con el siguiente puntaje de medición por instrumento: Baja [20-46] Media [47-73] Alta [74-100]	Habilidades básicas Habilidades técnicas Habilidades humanas	Responsabilidad Puntualidad Productividad Competitividad Eficacia Eficiencia Comunicación Toma de decisiones Trabajo en equipo Motivación Compromiso Sentido de pertenencia Sinergia Reconocimiento Empatía	Escala ordinal: Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
Toma de decisiones asertivas de las Enfermeras.	Según Robbins, comentado por Jaramillo S. (2019), La toma de decisiones se fundamenta, fundamentalmente en optar una opción a través de los aptos, a los efectos de decidir un problema actual o	La toma de decisiones es un progreso, en la cual se realiza una elección entre diferentes situaciones que se suscitan a diario, en los diferentes servicios, y que la enfermera tiene que elegir una opción entre las disponibles, para así encontrar una conducta	Estilo de decisiones	Es Directivo. Es Analítico. Es Conceptual. Es Conductual.	Escala ordinal: Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)

potencial “aun cuando no se evidencie un conflicto latente”.	adecuada para una situación. Ya que es uno de los actos de mayor trascendencia, esto se debe a que elegir de manera incorrecta puede traer consecuencias desfavorables en la vida del ser humano.	Proceso de decisiones	Identifica un Problema -Identifica criterios de decisión. -Desarrolla y analiza alternativas. -Selecciona una Alternativa. - Implementa la Alternativa. - Evalúa una eficacia antes de Aplicarla.
	Será evaluado con el siguiente puntaje de medición por instrumento: Inadecuado (24 – 83) Regular (84-90) Adecuado (91- 120)	Métodos de toma de decisiones	Racionalidad. Acotada intuición.

B.- APÉNDICE MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 9. Matriz De Consistencia

Objetivo general/específicos		Justificación	Esquema del Marco teórico + (Antecedentes)
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima.</p>	<p>Teórica:</p> <p>La actual investigación aporta conocimientos mayores con una construcción teórica actualizada Sobre las habilidades de gestión y toma de decisiones basadas en la teoría de Katz, denominada De la teoría a la práctica, se deduce que los creadores de la administración deben tener tres habilidades de gestión denominadas: conceptual, técnica y finalmente humana</p>	<p>Habilidades Gerenciales:</p> <p>Según Katz comentado por (Vera,2017) Es la competencia del talento y la suficiencia del ser humano en mérito a sus aptitudes para manejar una organización con metas predeterminadas.</p> <p>Habilidades básicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Responsabilidad - Puntualidad - Productividad - Competitividad - Eficacia Eficiencia
<p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión básica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión básica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL.</p>	<p>La humanidad cuenta con algunas características para crecimiento en su vida cotidiana. Es la habilidad que el ser humano lo presenta como un talento innato, por medio de su crecimiento y desarrollo de sus conocimientos va aprender a conducir un grupo organizacional hacia metas previamente marcados por el grupo de trabajo determinados para cumplir la visión de la entidad, basadas en la teoría de Katz. (Crespo, 2017)</p>	<p>Habilidades técnicas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comunicación - Toma de decisiones - Trabajo en equipo <p>Habilidades humanas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivación - Compromiso - Sentido de pertenencia - Sinergia - Reconocimiento - Empatía

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión técnica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión técnica y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL.

Metodológica. A través de la investigación proporciona a la comunidad científica, los instrumentos de recolección de datos validados para investigaciones posteriores, la actual tesis efectuó validación del cuestionario las cuales fueron validadas y pasan la prueba confiabilidad en las habilidades gerenciales y toma de decisiones asertivas en las enfermeras asistenciales.

Escala ordinal: Likert

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

¿Cuál es la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión humana (trato al personal) y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2021?

Establecer la relación que existe entre habilidades gerenciales en la dimensión humana (trato al personal) y la toma de decisiones asertivas de las Enfermeras asistenciales de la CMSL.

Práctica y social. Los resultados obtenidos de esta investigación se colocan a disposición de las enfermeras asistenciales y gestores de la clínica Maison de Santé sede de Lima a fin de tonificar las habilidades gerenciales y toma de decisiones en favor del desarrollo organizacional de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima, tal cual coopera incluso a la eficiencia y eficacia laboral, e incluye variación con la toma de decisiones asertivas, tanto en los jefes como en el personal del Departamento de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Toma de decisiones Asertivas

Segun Robbins, comentado por Jaramillo S. (2019), La toma de decisiones consiste, básicamente en elegir una opción entre las disponibles, a los efectos de resolver un problema actual o potencial (aun cuando no se evidencie un conflicto latente”.

Estilo

- Es Directivo.
- Es Analítico.
- Es Conceptual.
- Es Conductual.

Proceso

- Identifica un Problema
- Identifica criterios de decisión.
- Desarrolla y analiza alternativas.
- Selecciona una Alternativa.
- Implementa la Alternativa.
- Evalúa una eficacia antes de Aplicarla.

Métodos

- Racionalidad.
- Acotada.
- Intuición

Escala ordinal: Likert

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

Hipótesis	Identificación de variables	Tipo de estudio/diseño	Área de estudio
<p>Hipótesis alterna:</p> <p>Las habilidades gerenciales se relacionan directamente y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la clínica</p>	<p>Variable independiente:</p> <p>Habilidades Gerenciales en las Enfermeras Asistenciales de la Clínica Maison de Sante sede Lima.</p>	<p>Enfoque: La investigación presenta un enfoque cuantitativo. Porque va a analizar una realidad objetiva a través de la medición estadística de variables: habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en las enfermeras de la clínica Maison de Santé sede Lima.</p> <p>Según (Hernández,2017), el enfoque cuantitativo considera que el conocimiento debe de ser objetivo y que este se genera a partir de un proceso deductivo en el que, a través de la numeración numérica y el análisis estadístico inferencial se</p>	<p>La presente investigación se llevó a cabo en las Clínicas Maison de Santé emblemática e histórica CMSL, ubicada a la espalda del Palacio de Justicia, de la ciudad de Lima, Una empresa de salud privada propiedad de la sociedad Francesa de Beneficencia, fundada el 24 de junio de 1860 por el entonces ministro plenipotenciario y cónsul general de Francia en Perú, señor Edmon de Lesseps y la colonia francesa con residencia en Lima y Callao, actualmente trabajan 150 enfermeras, institución de Tercer nivel de atención, la institución cuentan con salas de internamiento, cirugía, clínica médica, especialidades quirúrgicas específicas; (traumatología, neurocirugía, cirugía cardiovascular, y otras) equipamiento para</p>

Maison de Santé sede Lima.

aprueban hipótesis previamente formuladas ya que la formulación a investigar es propio y delimitada desde el principio del estudio.

la ejecución de estudios complementarios más complejos; unidad de terapia intensiva y unidades coronarias, se reciben las derivaciones del segundo nivel de atención, es una institución de referencia nacional, cuenta con los servicios de, cardiología, endocrinología, gastroenterología, nefrología, enfermedades infecciosas y tropicales, dermatología, hemodiálisis, neurología, geriatría, reumatología y oncología; en el servicio de la hospitalización cuenta con 200 camas habilitadas,

Hipótesis nula:

Las habilidades gerenciales no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Variable dependiente:
Toma de decisiones Asertivas en las enfermeras Asistenciales de la Clínica Maison de Sante sede Lima.

Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental u observacional ya que no se manipulan las variables. Según (Hernández, 2017) define la investigación no experimental: "Es el estudio en el que no se manipulan las variables". Se trata de estudios en los que las variables, por defecto, no difieren del resto de variables. En un estudio no experimental, los fenómenos se observan en su contexto natural y luego se analizan.

Hipótesis específica 1.

Hipótesis alterna: Las habilidades gerenciales básicas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Unidades de análisis:

Las enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé, sede Lima.

Hipótesis nula: Las habilidades gerenciales básicas no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Tipo:

La presente investigación es de tipo aplicada. Teniendo en cuenta que la investigación ambiciona originar nuevos conocimientos sobre la realidad social y organizativa. Dependiendo del alcance de los resultados es descriptiva, que consiste en describir las tendencias claves en los datos existentes y observar las situaciones que conduzcan a nuevos hechos, Según el número de mediciones a realizar en el tiempo es Transversal. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos es prospectiva. (Sosa Ñaupá, 2018)

Hipótesis específica 2.

Hipótesis alterna: Las habilidades técnicas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede lima.

Otras variables:

Edad de las enfermeras, género, tiempo de servicios, condición laboral, tiempo de trabajo en ese servicio.

Hipótesis nula: Las habilidades técnicas no

se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima

Hipótesis específica 3.

Hipótesis alterna: Las habilidades humanas se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

Hipótesis nula: Las habilidades humanas no se relacionan directa y significativamente con la toma de decisiones asertivas de las enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima.

C.- APÉNDICE INSTRUMENTO 1

CUESTIONARIO: HABILIDADES GERENCIALES: Este instrumento tiene por finalidad obtener información de las habilidades gerenciales de las Enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2020, al respecto, se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad. Para cada frase encontrará en la ficha de respuestas cinco columnas:

De: siempre, casi siempre, a veces, casi siempre, nunca, En ellas anotará sus respuestas. Para hacerlo bastará con que marque usted una X en la columna que mejor describe su caso particular.

HABILIDADES GERENCIALES		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión 1: HABILIDADES BÁSICAS						
1	Le solicita a Ud. información de los demás, acerca de sus fortalezas y debilidades para su mejora personal					
2	Cuando recibe comentarios negativos, no se molesta ni se pone a la defensiva					
3	Utiliza métodos eficaces, de administración de tiempo, lleva un registro del tiempo de los trabajos encomendados.					
4	Mantiene una relación abierta y confiada con alguien que pueda compartir sus frustraciones.					
5	Prioriza una lista de asuntos pendientes.					
6	Prioriza las tareas que tienes que realizar					
7	Evita escoger una solución hasta que haya desarrollado muchas alternativas posibles.					

Dimensión 2: HABILIDADES TÉCNICAS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
8	Conoce sobre las normas y temas relacionados al trabajo del personal					
9	Cuenta con el perfil adecuado para dirigir la Dirección General					
10	Demuestra conocimiento de los instrumentos, técnicas administrativas, manejo de personal, solución de conflictos, entre otros.					
11	Demuestra eficiencia y eficacia en su cargo.					
12	De acuerdo a su experiencia, inspira confianza en la solución de casos					
13	Reconoce públicamente las habilidades de sus trabajadores					
14	Cuenta con la habilidad, pericia, experiencia en temas de la Dirección a su cargo y reconoce la experiencia de los subordinados.					
15	Fomenta la capacitación en temas específicos laborales					
Dimensión 3: HABILIDADES HUMANAS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
16	Ayuda a sus compañeros de trabajo a sentirse competente en su trabajo al reconocer y celebrar sus éxitos.					
17	Facilita la información que los compañeros requieren para lograr sus tareas y resuelve los conflictos laborales con equidad.					
18	Resalta el impacto importante que tiene el trabajo de todos los trabajadores como equipo.					
19	Alienta y orienta a todos sus equipos de trabajo para mejorar su desempeño y resultados en sus actividades laborales.					
20	Promueve actitudes positivas en el trabajo, la risa y el ambiente agradable.					

FUENTE: Jaramillo, S. (2019).

APÉNDICE INSTRUMENTO 2

CUESTIONARIO: TOMA DE DECISIONES ASERTIVAS, Este instrumento tiene por finalidad obtener información de Toma de Decisiones asertivas de las Enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede Lima 2020, al respecto, se le solicita colaborar con la investigación, respondiendo las preguntas que se indican de acuerdo a lo que usted cree con sinceridad. Para cada frase encontrará en la ficha de respuestas cinco columnas:

De: siempre, casi siempre, a veces, casi siempre, nunca, En ellas anotará sus respuestas.

Para hacerlo bastará con que marque usted una X en la columna que mejor describe su caso particular.

Toma de decisiones		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
Dimensión 1: Estilos de decisiones						
1	Las decisiones que toma generalmente frente a los problemas son rápidas y prácticas					
2	Cuando tiene un problema generalmente aplica un análisis riguroso, considerando diversas alternativas.					
3	Las decisiones que toma generalmente son amplias y creativas.					
4	Para tomar una decisión escucha la opinión de los demás.					
Dimensión 2: Procesos de decisiones		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	En el ambiente de trabajo generalmente identifica los problemas.					
6	Identifica criterios para guiar sus decisiones frente a un problema.					
7	Prioriza en forma ordenada sus criterios de decisiones ante un problema.					

8	Al elegir una decisión prepara alternativas que resuelvan el problema.					
9	Al elegir una decisión analiza críticamente sus alternativas para resolver el problema.					
10	Al elegir una decisión escoge la mejor alternativa entre todas las consideradas.					
Dimensión 3: Métodos de toma de decisiones		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
11	Al elegir una decisión frente a un problema busca la mejor solución con una meta clara.					
12	Las decisiones que elige frente a un problema son prácticas y satisfactorias.					
13	Ha tomado decisiones basando su intuición frente a un problema.					

FUENTE: Jaramillo, S. (2019).

D.- BASE DE DATA PRUEBA PILOTO:

Item	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13		
1	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5			
2	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5		
3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4		
4	5	2	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3		
5	3	2	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4		
6	4	3	4	5	4	2	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
7	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4		
8	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4		
9	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
10	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5		
11	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
12	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
13	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4		
14	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4		
15	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
17	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	
19	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
20	4	2	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	1	1	
21	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	5	4	5	4	3	5	3	3	2	1	
22	5	2	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	4	1	4	5	5	3	4	5	3	4	1	1	
23	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	5	3	3	5	3	3	1	
24	5	2	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	3	4	5	3	3	1	1	
25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
26	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
27	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
28	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
29	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5
30	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	

E.- APÉNDICE TABLA DE ALFA DE CRONBACH PRUEBA PILOTO PARA INSTRUMENTO DE HABILIDADES GERENCIALES

Tabla 10. Alfa de Cronbach para instrumento de habilidades gerenciales a prueba piloto de 30 enfermeras de la Clínica Maison de Santé Chorrillos

Alfa de Cronbach	N de ítems del instrumento
0,764	20

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

APÉNDICE TABLA ALFA DE CRONBACH PRUEBA PILOTO PARA INSTRUMENTO DE TOMA DE DECISIONES ASERTIVAS

Tabla 11. Alfa de Cronbach para instrumento de toma de decisiones asertivas a prueba piloto de 30 enfermeras de la Clínica Maison de Santé Chorrillos

Alfa de Cronbach	N de ítems del instrumento
0,777	13

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la prueba piloto

F.- BASE DE DATA DE LA MUESTRA DE ESTUDIO

Item	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	q1	q2	q3	q4	q5	q6	q7	q8	q9	q10	q11	q12	q13	
1	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	
2	1	2	2	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	
3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	
4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
5	2	2	4	2	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	
6	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
7	2	3	3	3	4	5	3	5	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	
8	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
9	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	
10	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	
12	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	
13	1	1	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	
14	1	2	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	
15	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
16	1	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	
17	1	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	
18	2	2	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	
19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	
20	2	2	2	2	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	
21	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	2	3	4	3	3	4	
22	5	2	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	3	
23	3	2	3	2	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
24	4	3	4	5	4	2	5	4	3	3	5	5	3	3	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
27	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
28	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	
29	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
30	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	
31	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	
32	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	
33	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
34	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
35	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	
36	5	1	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	
37	2	2	3	5	5	4	5	3	2	4	4	4	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	

38	3	2	1	3	2	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
39	3	2	5	2	5	5	4	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	
41	1	1	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	2	
42	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
43	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
44	1	2	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	
45	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
46	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	4	4	
47	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
48	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	
49	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
50	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4
51	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
52	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
53	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
54	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
55	3	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2	2	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	4	
56	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
57	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	
59	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	
61	4	1	1	1	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
62	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
63	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
64	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
66	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
67	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
68	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
71	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
72	4	3	3	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	3	1
73	5	1	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	1	
74	3	2	4	3	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	3	3	1	
75	5	2	3	3	4	3	3	5	3	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	2	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	3	4	2	
76	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	1	
77	5	2	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	3	3	3	3	4	4	3	2	5	3	4	2	
78	4	3	4	5	4	5	2	4	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	1	4	3	3	1	

79	5	2	3	3	4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	1	5	4	4	1	
80	4	3	4	3	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	3	1	
81	3	2	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	4	5	3	3	5	3	5	2	4	3	4	4	2	3	1	4	4	4	1	
82	4	3	4	5	5	4	4	4	1	3	5	3	4	4	3	4	3	5	2	3	4	3	3	1	4	3	1	2	3	3	4	3	2	
83	4	1	3	4	4	4	4	5	2	3	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	2	4	1	4	4	1	3	2	4	3	4	1	
84	3	1	4	5	5	4	5	5	2	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	1	
85	4	1	3	4	4	5	3	5	2	3	5	4	3	4	3	2	3	4	3	5	5	2	3	2	5	5	4	4	2	4	3	4	2	
86	4	2	4	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	2	4	3	5	3	3	3	
87	4	3	3	3	4	5	3	4	4	2	5	3	3	3	3	4	3	4	3	5	5	3	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	2	
88	4	2	5	2	5	4	3	4	5	3	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	3	4	5	4	2	3	2	
89	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	5	4	4	5	3	4	3	4	3	4	5	2	4	1	5	4	4	4	4	4	3	5	3	
90	4	2	3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	3	4	1	4	4	5	4	4	5	4	5	1	
91	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	5	4	5	4	3	5	3	3	2	
92	5	2	3	5	4	5	3	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	2	4	1	4	5	5	3	4	5	3	4	1	
93	5	3	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	5	3	3	5	3	3	1	
94	5	2	3	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	1	4	4	5	3	4	5	3	3	1	
95	1	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	1	
96	1	3	2	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	4	1	
97	1	3	2	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	
98	1	1	3	2	4	5	5	3	2	4	5	4	3	4	4	5	3	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	4	5	5	4	1	
99	1	1	3	1	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	3	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	1	
100	5	1	5	2	4	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	
101	3	1	2	3	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	
102	1	3	4	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3
103	1	1	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3	
104	3	3	4	2	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3
105	1	1	3	3	3	4	5	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	3	4	4	1	
106	3	2	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	5	4	3	3	5	5	4	1	
107	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	3	3	4	4	3	1	
108	3	2	4	4	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	3	1	
109	1	2	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	5	3	4	4	5	4	1	
110	3	1	4	3	3	4	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
111	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	3	3	3	3	
112	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
113	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	
114	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
115	4	1	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
116	4	1	2	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	
117	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	
118	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	
119	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	5	3	3	3	3	

120	3	1	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
121	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	1	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
122	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
123	3	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	
124	3	3	2	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
125	4	4	4	5	5	4	3	2	1	4	4	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	5	
126	3	1	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
127	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
128	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	
129	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
130	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
131	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	
132	4	4	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4
133	3	4	4	1	5	5	3	5	3	4	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	3	2	1	
134	4	4	5	2	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	2	1	1	3	3	4	4	5	6	5	6	3	4	4	4	4	3	1	
135	3	4	3	1	5	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	1	
136	4	4	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1
137	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	2	5	2	2	3	4	5	5	5	5	4	3	1	
138	4	5	4	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	1
139	3	5	4	2	5	5	3	2	3	5	5	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1
140	5	5	5	1	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	1	

G.- APÉNDICE DE RESULTADO: PRUEBA DE CONFIABILIDAD DE VARIABLES

HABILIDADES GERENCIALES:

Muestra la prueba de confiabilidad para la variable Habilidades Gerenciales donde el Alfa de Cronbach es $\alpha=0.764$ lo que indica que la variable es confiable.

Tabla 12. Prueba de confiabilidad de las dimensiones de la variable Habilidades Gerenciales

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de ítems
Habilidades Básicas	0,730	7
Habilidades Técnicas	0,536	8
Habilidades Humanas	0,736	5

TOMA DE DECISIONES:

Muestra la prueba de confiabilidad para la variable toma de decisiones donde el Alfa de Cronbach es $\alpha=0.777$ lo que indica que la variable es confiable.

Tabla 13. Prueba de confiabilidad de las dimensiones de la variable Toma de decisiones

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N de ítems
Estilos de decisiones	0,755	4
Procesos de decisiones	0,613	6
Método de toma de decisiones	0,739	3

H.- VALIDEZ

La prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett indica en la tabla 5, la validez del instrumento de la variable toma de decisiones. Se aprecia que el valor obtenido es $KMO=0.705$ y un nivel de significancia menor a 0.05 ($Sig.=000$) estos resultados indican que el instrumento es válido.

Tabla 14. Prueba de KMO de la variable Toma de decisiones

Prueba de KMO	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,705
Sig.	0,000

Se aprecia en la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin y Barlett en la tabla 5, la validez del instrumento de la variable Habilidades gerenciales. Se aprecia que el valor obtenido es $KMO=0.606$ y un nivel de significancia menor a 0.05 ($Sig.=000$) estos resultados indican que el instrumento es válido.

Tabla 15. Prueba de KMO de la variable Habilidades Gerenciales

Prueba de KMO y Bartlett	
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo	0,606
Sig.	0,000

Como se puede mirar, en la tabla se reporta intensa fiabilidad, significando que los dos instrumentos son confiables y seguros, ello fundamentalmente pues, el resultado obtenido luego de ejercer el coeficiente alfa de Cronbach, es superior es $\alpha=0.764$ lo que indica que la variable es confiable.

I.- APÉNDICE CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO ABREVIADO PARA TAMAÑO DE MUESTRAS MAYORES

Habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas en Enfermeras asistenciales de la Clínica Maison de Santé sede Lima, 2020.

Cuestionario de Evaluación de Toma de Decisiones.

Cuestionario de Evaluación de Habilidades Gerenciales.

Hola, mi nombre Orrego Granados Rosa Elvira, estudiante de la escuela profesional UPG, Facultad Ciencias de la Salud, Magister grado Enfermería, con mención en Administración y Gestión, por la Universidad Peruana Unión. Este cuestionario tiene como propósito obtener información de las habilidades gerenciales y la toma de decisiones Asertivas en de las Enfermeras de la Clínica Maison de Santé sede 2020, a fin de tonificar las habilidades gerenciales y toma de decisiones en favor del desarrollo organizacional de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima, tal cual contribuye también a la eficiencia y eficacia laboral, e incluye cambios con la toma de decisiones asertivas , tanto en los jefes como en el personal del Departamento de Enfermería de la Clínica Maison de Santé sede Lima. Dicha información nos ayudara a Determinar la relación que existe entre habilidades gerenciales y la toma de decisiones asertivas de las enfermeras asistenciales de la CMSL, en el año 2020. Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme a (rousbiblog15@gmail.com) teléfono 945201188.

He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio

J.- APÉNDICE CARTA DE APROBACION .

Lima, 17 de diciembre de 2020

Carta N° 037-DM-CMSL-2020

Doctora
MARÍA TERESA CABANILLAS CHAVEZ
Directora Universidad Peruana Unión
Escuela de Posgrado
Presente.-

Asunto: CARTA DE APROBACIÓN PARA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

De mi mayor consideración

La saludo cordialmente y a la vez aprovecho la ocasión para comunicarle que, luego de evaluar su solicitud para la realización del proyecto de investigación "HABILIDADES GERENCIALES Y LA TOMA DE DECISIONES ASERTIVAS EN ENFERMERAS ASISTENCIALES DE LA CLÍNICA MAISON DE SANTE SEDE LIMA", el cual tiene como investigadora principal a ROSA ELVIRA ORREGO GRANADOS, que se llevaría a cabo en nuestra clínica Maison de Santé sede Lima, se ha resuelto autorizar la realización de dicho proyecto de investigación.

Sin otro particular, quedo de usted no sin antes expresarle mi consideración y estima.

Atentamente,

CSALUD S.A.
CLINICA MAISON DE SANTE DE LIMA


DR. MARIO SUAREZ LAZO
DIRECTOR MEDICO
C.M.P. 18473

Servicio al afiliado: 619 6007
Lima: Jr. Miguel Aljovín 222
Chorrillos: Av. Chorrillos 171
Surco: Av. Prolong. Benavides 5362
www.maisondesante.org.pe

K.- APÉNDICE SOLICITUD.

Una Institución Adventista

UNIVERSIDAD PERUANA UNION
ESCUELA DE POSGRADO
UPG CIENCIAS DE LA SALUD

Lima, 07 de noviembre de 2020

Doctor
MARIO GLISERIO SUÁREZ LAZO
 Director Médico
 Clínica Maison de Santé sede lima

Estimado Dr. Suárez:

Reciba un cordial saludo a nombre de la Unidad de Ciencias de Salud de la Escuela de Posgrado y el sincero deseo de mucho éxito en su importante labor que viene desempeñando.

En esta oportunidad, presento a la licenciada, **ROSA ORREGO GRANADOS**, tesista de la Maestría en Enfermería con Mención en Administración y Gestión, quien desarrollará el trabajo de investigación conducente a la obtención del grado de magister, proyecto titulado: **"HABILIDADES GERENCIALES Y LA TOMA DE DECISIONES ASERTIVAS EN ENFERMERAS ASISTENCIALES DE LA CLÍNICA MAISON DE SANTE SEDE LIMA"**.

Solicitamos el apoyo y facilidades correspondientes, para la aplicación de dicho proyecto de investigación el mismo que contribuirá a la búsqueda de soluciones frente a la problemática de salud que viene afrontando nuestro país, así mismo resaltar que el proyecto cuenta con la aprobación institucional según normativa vigente.

Segura de contar con su gentil apoyo que contribuirá al perfeccionamiento profesional de nuestra estudiante, la misma que redundará en su desempeño, hago propicia la oportunidad para expresar nuestra especial estima y consideración.

Atentamente,



M. Anita
 Dra. María Teresa Cabanillas Chávez
DIRECCIÓN



[Signature]
 Mg. Nira Hermínia Cutipa Gonzales
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN