



**Universidad  
Norbert Wiener**

**Escuela de Posgrado**

**“Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras  
del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023”**

**Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud**

**Presentado por:**

**Autora: Castillo Urbano, Elsa Elena**

**Código orcid: 0000-0002-5699-3983.**

**Asesor: Dr. Mendoza Arana, Pedro Jesus**


**Código orcid: 0000-0002-0002-1804**

**Línea de investigación**

**Salud, Enfermedad y Bienestar**

**LIMA- PERÚ**

**2023**

 Universidad Norbert Wiener	<b>DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>	
	<b>CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033</b>	<b>VERSIÓN: 01</b> REVISIÓN: 01
		<b>FECHA: 08/11/2022</b>

Yo, ELSA ELENA CASTILLO URBANO Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL DE APOYO SANTA ROSA, LIMA –PERÚ, 2023”** Asesorado por el docente: Pedro Jesús Mendoza Arana Con DNI 08284946 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-2750-1804> tiene un índice de similitud de (20) (VEINTE)% con código oid:14912:234636142 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

*ff*

.....  
 Firma de autor 1  
 ELSA ELENA CASTILLO URBANO  
 DNI: 09475896

.....  
 Firma de autor 2  
 Nombres y apellidos del Egresado  
 DNI: .....



.....  
 Firma  
 Nombres y apellidos del Asesor:  
 Pedro Jesús Mendoza Arana  
 DNI: 08284946

Lima, 20 de mayo de 2023

**“Gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras del  
Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023”**

**DEDICATORIA**

El presente estudio está dedicado a mi padre Sr César Castillo que es la persona que yo más admiré en este mundo por su sabiduría y su humildad, aunque ya no esté con nosotros siempre estará presente en nuestros recuerdos y nuestros corazones.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios, por sus múltiples bendiciones en el trayecto de mi vida.

A la Escuela de Postgrado de la Universidad Norbert Wiener, por el conocimiento impartido para la obtención de nuevas competencias en mi área laboral y personal.

Al Dr. Pedro Mendoza por sus conocimientos, comprensión y empatía

## Índice

Portada.....	i
Título.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
Índice.....	v
<b>CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.2.1. Problema general .....	3
1.2.2. Problemas específicos .....	3
1.3. Objetivos.....	4
1.3.1. Objetivo general .....	4
1.3.2. Objetivos específicos .....	4
1.4. Justificación .....	5
1.4.1. Teórica .....	5
1.4.2. Metodológica.....	5
1.4.3. Práctica.....	5
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>7</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	7
2.2. Bases Teóricas.....	10
2.3. Formulación de Hipótesis .....	19
2.3.1. Hipótesis general .....	19
2.3.2. Hipótesis específicas .....	20
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA .....</b>	<b>21</b>

3.1.	Método de investigación.....	21
3.2.	Enfoque de la investigación.....	21
3.3.	Tipo de investigación .....	21
3.4.	Diseño de la investigación .....	21
3.5.	Población muestra y muestreo .....	22
3.6.	Variables y operacionalización .....	22
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.1.	Técnica .....	24
3.7.2.	Descripción.....	24
3.7.3.	Validación .....	24
3.7.4.	Confiabilidad .....	25
3.8.	Procesamiento y análisis de datos .....	25
3.9.	Aspectos éticos.....	28
	CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS .....	30
4.1	Resultados.....	30
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados .....	30
4.1.2.	Prueba de hipótesis.....	33
4.1.3.	Discusión de resultados .....	41
	CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	47
5.1	Conclusiones .....	47
5.2	Recomendaciones.....	48
	REFERENCIAS .....	49
	Anexo .....	55
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	56
	Anexo 2: Instrumentos .....	57
	Anexo 3: Validez de los Instrumentos .....	61

Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos .....	68
Anexo 5: Consentimiento Informado.....	70
Anexo 6: Informe del asesor del turnitin.....	72



## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En el 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) señala que el 24% de la población mundial vive en condiciones donde ofrecer un servicio de salud de calidad resulta sumamente dificultoso y en las que la tasa de mortalidad se viene incrementando, lo que pone en relieve la necesidad de una gestión administrativa segura y oportuna en las instituciones sanitarias a fin de ofertar un servicio de salud de calidad (1).

Asimismo la OMS en el año 2019 menciona que anualmente se desarrollan 134 millones de eventos adversos relacionadas a una atención poca segura en las instituciones hospitalarias lo que genera 2.6 millones de defunciones en países con medios y bajos ingresos, reflejando así la problemática de la gestión administrativa en la seguridad del paciente y la falta de monitoreo del desempeño de los profesionales de la salud (2).

La Organización Panamericana reporta en el 2020 que a nivel de América, el 29.3% de personas señalaron que no han buscado una atención sanitaria cuando lo han necesitado, siendo un 17.2% de ellos que atribuyeron dicha decisión a barreras organizacionales como tiempos de espera prolongado y trámites administrativos complicados, mientras que el 15.1% lo relaciona a la inadecuada gestión de recursos humanos, productos farmacéuticos e insumos médicos, evidenciado de esa manera debilidades en la gestión administrativa en salud (3).

De forma paralela en el año 2020, la OMS describe que las enfermeras conforman el 59% de todos los profesionales sanitarios, lo cual asciende a un total de 27.9 millones de profesionales de enfermería en todo el mundo, no obstante dicho valor aún representa una brecha de 6.6 millones de enfermeras en razón de una desproporción de recurso

humano y las metas sanitarias propuestas, traduciendo dicho evento en situaciones que influyen de manera permanente el nivel de su desempeño (4).

En ese sentido se han propuesto estudios a nivel internacional relacionados a la gestión administrativa y desempeño laboral que reflejan la situación problemática de las mencionadas variables como el propuesto en Ecuador en el 2020 por Altamirano (5) donde el 70% y 14.45% de profesionales de la salud percibieron la gestión administrativa como regular y mala. De la misma manera Balcázar (6) en el 2020 en Colombia reporta que el 71% del personal sanitario percibe una gestión administrativa con observaciones. Por otro lado Dyrbye et al (7) en el 2019 en Estados Unidos reporta en su estudio de 812 enfermeras que el 15.6% y 28.2% presentaron un desempeño laboral deficiente y medio.

A nivel nacional también se han propuesto estudios similares como el planteado por Valarezo (8) en el 2021 donde reporta que el 72.5% y 15% de enfermeras percibieron un nivel de gestión administrativa media y baja, mientras que Paitan (9) en el 2019 describe en su estudio que el 96.1% y 2.6% de enfermeras reportaron una gestión administrativa medianamente eficiente e ineficiente. Sumado a ello, Machacuay y Vera (10) en el año 2020 mencionan que el 50% y 26.7% de enfermeras encuestadas presentaron un nivel de desempeño medio y bajo.

En ese sentido se menciona que si la gestión administrativa no es realizada de manera óptima en sus diferentes procesos de planificación, organización, dirección y control, van a condicionar un escenario de salud en el cual los eventos adversos asociados a la atención en salud se van a incrementar, se ofertará una baja calidad de atención, habrá una mayor insatisfacción laboral de la enfermera, su calidad de vida profesional se verá afectada y su desempeño no será el óptimo (11).

Asimismo el desempeño de las enfermeras es considerado como uno de los pilares en la producción de toda institución hospitalaria, sin embargo en un contexto donde no se fomenta el desarrollo del personal, la motivación y la responsabilidad no se perciba, exista falta de liderazgo y trabajo en equipo, van a predisponer que el desempeño de las enfermeras no se optimice y por ende la oferta de los cuidados sea de baja calidad (12).

En dicho escenario durante las actividades desarrolladas como enfermera en un hospital nacional se evidencia que las enfermeras no reciben capacitaciones de forma permanente, ausencia de liderazgo, falta de motivación, además de no contar con planes que orienten los procesos de atención en los servicios, la asignación de puestos de trabajo no acorde a su perfil, la falta de monitoreo y supervisión de las atenciones, que en conjunto representan hallazgos que evidencian una problemática relacionada a la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023?

¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar cuál es la relación entre la dimensión planificación la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

Determinar cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

## **1.4. Justificación**

### **1.4.1. Teórica**

La justificación teórica del actual estudio se basa en la búsqueda de nuevos conocimientos sobre las variables gestión administrativa y desempeño laboral del profesional de enfermería, además, con la información recolectada, poder interpretar de forma estadística y contrastar con el marco teórico respectivo con el fin de formular un antecedente actual en relación a las variables estudiadas. Asimismo el actual estudio tendrá un sustento teórico en la base de la teoría neoclásica de la administración y en el modelo de desempeño de Campbell.

### **1.4.2. Metodológica**

El estudio se justifica metodológicamente en razón a los instrumentos que permitirán evaluar a las variables como son la gestión administrativa y el desempeño de la enfermera considerando su nivel de validez y confiabilidad previa, con el objetivo de que se pueda evidenciar la efectividad de medición de las variables a estudiar. Los mencionados instrumentos serán dos cuestionarios, el de gestión administrativa y el de desempeño laboral, los cuales fueron adaptados por Paitan (9) y Machacuay y Vera (10). Además de ello el presente estudio considerará un tipo de investigación aplicada y un diseño no experimental, transversal, correlacional.

### **1.4.3. Práctica**

La justificación práctica del estudio se da en razón que propone como objetivo principal el poder determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en los profesionales de enfermería por medio de información descriptiva e inferencial que va a permitir identificar la situación actual de las variables en mención y a partir de ello ofrecer una oportunidad de mejora relacionada al planteamiento de

estrategias y métodos orientados a favorecer la gestión administrativa en los servicios de enfermería así como optimizar el desempeño de dichos profesionales.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

El presente estudio presentó limitaciones durante el proceso de recolección de datos en razón que el tiempo destinado a responder los cuestionarios por las enfermeras, fueron en los momentos en las que dichas profesionales culminaban sus actividades en relación a las atenciones que brindaban a los pacientes hospitalizados, generando de esta manera tiempos de espera por parte de la autora o reprogramación de días para responder los cuestionarios en mención.

En relación al marco teórico no se tuvieron limitaciones en razón que se contó con bibliografía relacionada a las variables de estudio y dimensiones.

En relación al financiamiento no se tuvieron limitaciones en razón que los gastos fueron asumidos por la autora.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación**

#### **Internacionales**

Davila en el 2022 en Ecuador propuso una investigación con el propósito de establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en un centro de salud. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional en la cual se aplicó 2 cuestionarios validados a 140 profesionales sanitarios, encontrándose que el 30%, 40% y 30% de encuestados señalaron una gestión administrativa malo, regular y bueno, mientras que el 18.6%, 52.1% y 29.3% de encuestados reportaron un desempeño laboral malo, regular y bueno, concluyendo que las variables se relacionan de forma muy alta, positiva y significativa con un valor de rho de Spearman igual a 0.918 (13).

Guaya en el 2022 en Ecuador propuso una investigación con el propósito de establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una institución de atención prehospitalaria. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional en la cual se aplicó 2 cuestionarios validados a 87 profesionales sanitarios, encontrándose que el 46%, 33.3% y 20.7% de encuestados señalaron una gestión administrativa desfavorable, regular y favorable, mientras que el 58.6%, 20.7% y 20.7% de encuestados reportaron un desempeño laboral desfavorable, regular y favorable, concluyendo que las variables se relacionan de forma alta, positiva y significativa con un valor de rho de Spearman igual a 0.727 (14).

Vrontis et al en el 2022 en Líbano planteo una investigación con el fin de determinar el impacto de las capacidades gerenciales en el desempeño del sector salud. Fue un estudio descriptivo, cuantitativo y correlacional donde se aplicaron instrumentos validados a 284 profesionales, donde se encontró mediante el modelo de ecuaciones estructurales que existe un impacto entre la capacidad de gestión y el desempeño laboral. Se concluye que

las gestiones dinámicas impactan positivamente en el desempeño laboral en el sector salud (15).

Arqawi et al en el 2020 en Palestina, planteó un estudio con la finalidad de determinar la relación entre la gestión del sistema administrativo y la mejora del desempeño laboral en un complejo médico. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional en la cual se aplicó 2 cuestionarios a 197 profesionales, encontrando que existe una relación significativa entre las variables de estudio ( $p < 0.05$ ) así como sus indicadores de equipamiento, redes, base de datos y sistemas computarizados (16).

Mousaa en el 2019 en Palestina propuso una investigación con el propósito de determinar el impacto de la gestión en el desempeño laboral en las organizaciones sanitarias. Fue un estudio cuantitativo, descriptivo y correlacional en la cual se aplicó 2 cuestionarios validados a 69 profesionales, encontrándose que la gestión se implementó en una media de 2.42 y el desempeño laboral en una media de 3.42 en una escala de 5. Se concluye que la gestión influye en el desempeño laboral, siendo la sostenibilidad el indicador con un coeficiente de 0.478 y el desempeño social el indicador con un valor de 0.372 (17).

## **Nacionales**

Rodriguez en el 2022 en Lima presentó una investigación con la finalidad de establecer de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud en un hospital de nivel III. Fue un estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, donde se desarrollaron dos cuestionarios validados a 105 profesionales de la salud, donde se encontró que el 18.1%, 52.4% y 29.5% de encuestadas percibieron la gestión administrativa en un nivel deficiente, regular y óptimo, mientras que el 19%, 52.4% y 28.69% de encuestadas presentó un desempeño laboral en un nivel



malo, regular y bueno, concluyendo que las variables se relacionan positiva, moderada y significativamente ( $p=0.000$ ,  $Rho= 0.623$ ) (18).

Lezma en el 2021 en Lima presentó un estudio con el propósito de establecer cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras en un instituto de salud. Fue un estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, donde se aplicaron dos cuestionarios validados a 70 enfermeras, encontrándose que el 51.43%, 41.43% y 7.14% de encuestadas percibieron la gestión administrativa en un nivel bueno, promedio y malo, mientras que el 42.86%, 47.14% y 10% de encuestadas presentó un desempeño laboral bueno, promedio y malo, concluyendo que ambas se relacionan de forma positiva, muy fuerte y significativa ( $p=0.000$  y  $Rho=0.804$ ) (19).

Becerra en el 2021 en Lima presentó un estudio con el propósito de establecer cómo la gestión administrativa incide en el desempeño laboral del personal de salud del centro de salud. Fue un estudio descriptivo, transversal, no experimental y correlacional, donde se aplicaron dos cuestionarios validados a 162 profesionales sanitarios, encontrándose que el 82.7%, 7.4%, 6.8% y 3.1% de encuestados percibieron la gestión administrativa en las categorías de en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo, mientras que el 75.9%, 10.5%, 6.2% y 7.4% de encuestados presentaron un desempeño laboral en las categorías de en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo, concluyendo que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral de forma directa y significativa ( $p=0.048$  y  $R\text{ Pearson}=0.952$ ) (20).

Aguilar en el 2021 en Lima presentó un estudio con el propósito de establecer de qué manera la gestión administrativa influye en el desempeño laboral del personal de salud en una red de salud. Fue un estudio no experimental, transversal, descriptivo y

correlacional, en la que se aplicó dos cuestionarios válidos a 82 profesionales de la salud, en donde se encontró que el 20%, 72% y 8% de encuestadas percibieron la gestión administrativa en un nivel inadecuado, regular y adecuado, mientras que el 7%, 79% y 13% de encuestadas presentó un desempeño laboral bajo, medio y alto, concluyendo que la gestión administrativa influye en un 67% sobre el desempeño laboral ( $p=0.000$ ,  $X^2=90.840$ , Nagelkerke=0.670) (21).

Mendieta en el 2020 en Lima presentó una investigación con la finalidad de establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del personal de salud en un servicio hospitalario. Fue un estudio no experimental, transversal, descriptivo y correlacional, donde se desarrollaron dos cuestionarios validados a 120 profesionales de la salud, donde se encontró que el 64.9%, 12.8% y 22.3% de encuestadas percibieron la gestión administrativa en una frecuencia de nunca, a veces y siempre, mientras que el 11.7%, 41.5% y 46.8% de encuestadas presentó un desempeño laboral en una frecuencia de nunca, a veces y siempre, concluyendo que las variables se relacionan positiva, fuerte y significativamente ( $p=0.000$ ,  $Rho= 0.730$ ) (22).

## **2.2. Bases Teóricas**

### **Teoría Neoclásica de la administración**

La teoría neoclásica es representada por una serie de autores como Druker, Koontz, Jucius, Newmann, Odiorne, Homble, Gelinier, Schleh y Dale, quienes parten de considerar a la administración como una técnica social básica el cual involucra que el administrador no sólo deba conocer componentes técnicos y específicos de la actividad laboral donde se desenvuelve sino que también debe tener en cuenta factores que se relacionan a la gestión del talento humano en las organizaciones. Asimismo, señala que el proceso administrativo es un proceso cíclico, dinámico e interactivo entre cuatro

funciones básicas que desarrolla el administrador: la planeación, la organización, la dirección y el control (23).

En ese sentido menciona que la planeación es aquella función administrativa que plantea los objetivos con antelación y las maneras de cómo se pueden conseguir, además se proponen cuatro clases de planes: presupuestos, procedimientos, programas y reglamentos, la organización es aquel proceso que engloba las actividades necesarias para poder conseguir lo planeado, la dirección es el proceso mediante el cual se orienta y guía las conductas de los trabajadores en razón de los objetivos planteados y el control es el proceso que busca garantizar que lo planeado, organizado y dirigido cumpla con los objetivos propuestos (23).

## **GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

### **Definición**

La gestión administrativa se define como el conjunto de procesos y actividades definidas dentro de una organización en la que los responsables desarrollan según la disponibilidad de los recursos humanos, materiales, entre otros. Asimismo se entiende como gestión administrativa a aquel proceso desarrollado por uno o varios responsables en el cual direccionan el desempeño de los trabajadores en razón de un objetivo propuesto por la organización. Por otro lado se comprende a la gestión administrativa como el conjunto de operaciones que se desarrollan a fin de movilizar los recursos que disponen con el propósito de alcanzar las metas de la organización (24).

Otros autores conceptualizan la gestión administrativa como la asignación o distribución de tareas a los equipos o áreas de la organización según los recursos con los que se cuenten. Además hacen referencia que la gestión administrativa es un proceso sistemático

que plantea acciones orientadas al cumplimiento de objetivos determinados basados en las etapas del proceso administrativo como el planear, organizar, dirigir y controlar (25).

## **Dimensiones**

### **Planificación**

Planificación es el proceso que comprende la agrupación de actividades previas a la ejecución en la que se propone un plan de acción en razón del cumplimiento de un objetivo de forma satisfactoria, es decir eficiente, es decir la planeación nos ayuda a que el futuro se cumpla en si por medio de nuestros propios esfuerzos (26).

En ese sentido, se puede entender como planificación a aquel proceso en el cual se va a realizar una revisión integral de la organización, es decir, se plantea un diagnóstico y se describe los diferentes recursos con los que se cuenta. Seguidamente se proponen objetivos reales y alcanzables teniendo en cuenta una serie de indicadores organizacionales como su política de trabajo, sus propósitos, el análisis interno y externo, entre otros que van a permitir proponer estrategias coordinadas y que se buscan cumplirlas. En otras palabras, la planificación busca la ejecución de la organización deseada (27).

Asimismo se debe de considerar que actualmente la planificación es asociada al componente estratégico, conformando un proceso en el cual la organización va a determinar su recorrido, representando así una herramienta de gestión que va a favorecer la toma de decisiones en base a un diagnóstico situacional actualizado. La planificación estratégica en ese sentido va a establecer las acciones que permitirán llegar al futuro que la organización desee en un corto, mediano o largo plazo (28).

## **Organización**

La organización es el proceso en el cual se va a organizar los diferentes recursos con el que cuenta la institución, es decir va a formular las diferentes acciones o funciones que desarrollaran todos los recursos humanos, materiales, económicos, entre otros, a fin de que cada uno de ellos cumplan con el objetivo propuesto por la institución y de esta manera poder lograr las metas y objetivos institucionales (26).

En ese sentido la organización responderá a la interrogante de cómo se realizarán las cosas dentro de una institución, a lo cual partirá de su estructura y la manera o estrategia que ejecutar sus intervenciones a fin de alcanzar los objetivos propuestos. Cabe señalar que la organización de toda institución no se plantea sola ni se formula aleatoriamente por lo que dicho proceso debe contar con una estructura organizacional firme con el propósito de lograr la formación de una institución encaminada y con metas definidas (27).

En ese sentido para que la institución cuente con una organización efectiva se tiene que tener en cuenta una visión holística e integral institucional, es decir, se debe de tener en cuenta que el análisis organizacional debe visualizarse como un todo y no como la suma de las partes, en la cual los componentes humanos, financieros, materiales, entre otros, deben conocerse en cuanto a su organización y disposición a fin de poder lograr un mayor rendimiento mediante el uso de los recursos con los que se cuenta. En resumen los recursos se van a organizar estructuralmente con el propósito de generar una institución competitiva (29).

Al respecto se debe considerar el organigrama de toda institución como parte esencial de su estructura ya que por medio de ello se definirán las responsabilidades y funciones de todo el recurso humano que se encuentra laborando, siendo necesario que todos los integrantes de la institución conozcan dicho proceso a fin de poder direccionar y

diferenciar los roles correspondientes, además de identificar al líder, el cual contará con la capacidad de tomar las decisiones necesarias y la organización funcione de manera óptima (30).

### **Dirección**

La dirección es el proceso en el cual se integran a todos los participantes de la organización a fin de que cada uno de ellos contribuya el cumplimiento de los objetivos institucionales, para lo cual es necesario desarrollar capacidades como la comunicación, motivación y liderazgo (26).

En ese sentido se define a la dirección como aquel proceso en el cual se influye, manda y motiva a los integrantes de la organización a fin de que se desempeñen de forma óptima y favorable, siendo considerado por ello un proceso vital en la gestión, sin embargo es aquel componente donde también se producen más discrepancias (27).

Además de ello este proceso es conocido también como actuación, ejecución u otros conceptos que plantean el desarrollo de actividades relacionadas al cumplimiento de objetivos institucionales. Asimismo se define como el proceso que busca obtener los máximos resultados posibles de cada integrante de la organización en relación a un desempeño coordinado y sistemático (29).

### **Control**

El control es el proceso definido como la mediación de los resultados que se obtienen de una actividad determinada en comparación con los resultados esperados al inicio de las actividades a fin de plantear proceso de mejora en los cuales se puedan corregir incumplimientos o debilidades identificadas que no permitieron el desarrollo adecuado de las actividades analizadas (26).

Asimismo es necesario tener en cuenta que el control se fundamenta en la medición y corrección de los desempeños individuales y organizacionales, es decir se medirá el desempeño en base a metas y planes propuestos en la cual se identificará las debilidades en los procesos evaluados a fin de que se puedan corregir, facilitando de esta manera el cumplimiento de objetivos organizacionales y la medición del rendimiento del personal (27).

Por otro lado, se entiende como control a aquel proceso que abarca la regulación de todas las actividades que se desarrollan en la organización con el propósito de verificar la ejecución de las actividad planteadas y realizadas, además de poder identificar errores o desviaciones a fin de repararlas y evitarlas, de tal manera que se garantice un proceso óptimo y efectivo (30).

En ese sentido se puede mencionar que el proceso control está destinado a la supervisión de las diferentes actividades que se desarrollan en la organización mediante estándares de la propia actividad y las metas organizacionales, permitiendo de esta manera la corrección de errores, la identificación de desviaciones de los resultados o actividades realizadas, sin embargo es necesario agregar que después de culminar dicho proceso de debe reiniciar los procesos de planificación a fin de lograr los objetivos en base a las correcciones realizadas (28).

### **Modelo de desempeño laboral de Campbell**

Campbell conceptualiza el desempeño laboral como aquella conducta o comportamiento cognitivo, psicomotor e interpersonal de toda persona, que se encuentra bajo su control y puede ser graduada en torno a sus habilidades y en relación a los objetivos que la organización proponga. En ese sentido Campbell menciona que el desempeño laboral cuenta con ocho componentes básicos: dominio de tareas, habilidades en tareas no

asignadas, comunicación oral y escrita, mantenimiento de disciplina, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, administración y demostración del esfuerzo (31).

En consideración a ello, Chiavenato menciona que el desempeño es un proceso sistémico en la cual los trabajadores desarrollan actividades determinadas en una organización en relación al cumplimiento de resultados y metas propuestas, teniendo como fundamento un conjunto de competencias acorde a su puesto de trabajo. En ese sentido, menciona que el desempeño laboral es influenciado por un conjunto de factores, en los cuales se encuentran incluidos la motivación, responsabilidad, liderazgo, trabajo en equipo y formación y desarrollo personal (32).

### **Desempeño laboral**

El desempeño laboral es el logro que un trabajador alcanza mediante la ejecución de sus actividades en un determinado tiempo y favorece el logro de objetivos planteados por la institución donde labora. Asimismo se encuentra relacionado a determinadas características de las personas como son el nivel de conocimientos, prácticas y actitudes que van a interrelacionarse entre ellas con el objetivo de ser un persona competitivo y presente como producto final un óptimo desempeño laboral (33).

Asimismo Robbins hace referencia al desempeño laboral como aquella manifestación de la agrupación de competencias que el trabajador desarrolla en sus actividades laborales de forma integral, es decir es el acoplamiento de conocimiento, habilidad, experiencia, sentimiento, actitud, motivación, valores y características personales que en conjunto van a hacer posible alcanzar las metas planteadas en relación a los sectores técnicos, productivos y de servicio por el trabajador y la organización (34).

De forma similar Mejillón, señala que el desempeño laboral es la medición del rendimiento mostrado por el trabajador de la institución el cual permite identificar las



fortalezas y debilidades de la persona y la organización a fin de mejorar las actividades desarrolladas y de esa manera alcanzar y dar cumplimiento a los objetivos planteados (35).

En dicho contexto se entiende entonces al desempeño laboral como el último resultado del desarrollo de actividades que realiza el trabajador, además de considerar definiciones como conocimientos, habilidades, actitudes y valores que desarrolla el trabajador en su quehacer diario, y se resalta la importancia de compartir conceptos como la misión y visión institucional para que el desempeño de los trabajadores se oriente a lograr los objetivos planteados (36).

## **Dimensiones de desempeño laboral**

### **Motivación**

La motivación se entiende como uno de los sentimientos que determinan el comportamiento de las personas convirtiéndose de esa manera en una de sus fortalezas. En cuanto a las actividades laborales, la motivación es considerada como un factor favorable en toda organización en razón que fortalece a los trabajadores en el logro de las metas institucionales y representa una condición que favorece la satisfacción laboral de los trabajadores e incrementa el nivel de calidad de atención que se oferta (37).

Además de ello la motivación laboral es un valor individual interno que permite direccionar los pensamientos de las personas que tiene la capacidad de accionar, continuar y direccionar las conductas hacia un determinado objetivo, pudiendo presentarse en diferentes intensidades y direcciones que puedes variar de manera favorable o desfavorable el comportamiento del trabajador (38).

En esa situación la motivación es uno de los elementos necesarios en el desarrollo de todas las personas en las diferentes etapas de su vida y en el área laboral representan un

factor indispensable en el logro de objetivos institucionales por lo que es preciso que la organización motive de forma permanente al personal que se encuentre a su cargo a fin de concientizar al trabajador con la misión y visión de la institución (39).

### **Responsabilidad**

La responsabilidad es uno de los valores que se fundamenta en cumplir con los objetivos y compromisos por medio de una disciplina y organización personal, es decir, mediante la responsabilidad se podrá cumplir con las actividades asignadas en el cual uno asume el desarrollo de una actividad y se encarga de cumplirla de manera satisfactoria. De manera concreta se entiende como responsabilidad como aquel valor en el cumplimiento de los compromisos de forma favorable y según los tiempos establecidos, además de representar una fortaleza personal y organizacional (40).

### **Liderazgo y Trabajo en equipo**

El liderazgo es aquel proceso que considera de forma concreta a una persona o grupo de personas que van a influenciar en otras con el propósito de cumplir objetivos planteados de manera conjunta. En el ámbito laboral el liderazgo viene a definirse como aquella capacidad de dirigir a los trabajadores de tal manera que fomente la misión y visión de la organización en razón de que se cumplan con las metas y objetivos institucionales (41).

Sumado a ello se menciona que el liderazgo es una de las cualidades del líder de la organización el cual tiene la responsabilidad de poder compartir las metas institucionales con los trabajadores que se encuentren a su cargo con el propósito de motivarlos, conducirlos y fomentar el cumplimiento de los objetivos que se han planteado como trabajadores, equipo e institución (42).

El trabajo en equipo se conceptualiza como aquel trabajo que realiza un conjunto de personas de manera conjunta, coordinada e interdependiente que comparten un fin

común, es decir cada miembro del equipo debe realizar de manera individual y colectiva una actividad determinada con el propósito de cumplir con la meta planteada como equipo y favorecer el cumplimiento de metas institucionales (43).

En ese sentido el trabajo en equipo representa una actividad multidisciplinaria donde la coordinación es un pilar fundamental en el desarrollo de actividades a fin de no duplicar o ausentar acciones y conseguir satisfactoriamente las metas propuestas (44).

### **Formación y desarrollo personal**

La formación y desarrollo personal representan el conjunto de habilidades adquiridas generalmente mediante procesos de capacitación a fin de incrementar los conocimientos, mejorar las habilidades y adquirir nuevas competencias en el desarrollo de las actividades propias. En el ámbito laboral representa una de las oportunidades de mejora personal y organizacional ya que maximiza las capacidades de los trabajadores y favorece el cumplimiento de los objetivos planteados por la organización, sin embargo es necesario que dicha actividad se evalúe y monitorice a fin de evidenciar las nuevas competencias adquiridas (45).

## **2.3. Formulación de Hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

**Hi:** Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Ho:** No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

### 2.3.2. Hipótesis específicas

**Hi1:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hi2:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hi3:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hi4:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. Método de investigación**

La actual investigación propone un método denominado Hipotético – Deductivo, el cual se fundamenta en el planteamiento de una hipótesis a partir de una situación problemática y el contraste con un marco teórico relacionado a las variables estudiadas como son el desempeño y la gestión administrativa en las enfermeras de tal manera que se pueda aceptar o no la hipótesis propuesta (46).

### **3.2. Enfoque de la investigación**

La presente investigación desarrolla un enfoque cuantitativo en razón que la información que se encontró durante el procesamiento de datos se pudo cuantificar en cantidades y porcentajes de tal forma que se pudo describir las variables gestión administrativa y desempeño laboral en las enfermeras (47).

### **3.3. Tipo de investigación**

El presente estudio desarrolla el tipo de investigación aplicada puesto que se basó en teorías existentes para formular la hipótesis de estudio en relación a la situación problema encontrada y según los resultados obtenidos se planteó conclusiones que se relacionen a la gestión administrativa y desempeño laboral de la enfermera (46).

### **3.4. Diseño de la investigación**

La investigación desarrolló un diseño no experimental, nivel correlacional y de corte transversal. El diseño es no experimental debido a que no se manipuló ninguna de las variables de estudio en su desarrollo, el nivel es correlacional en razón que se estableció la relación entre ambas variables como son la gestión administrativa y el desempeño, y es de corte transversal en razón de que la información se recolectó en un solo momento (47).

### **3.5. Población muestra y muestreo**

#### **Población.**

Para la actual investigación se consideró a 100 enfermeras que trabajan en el Hospital de Apoyo Santa Rosa como la población de estudio.

#### **Muestra.**

En relación a la muestra se consideró una muestra censal en razón que toda la población participó del estudio, los cuales ascendieron a 100 enfermeras.

#### **Muestreo**

En cuanto a la técnica de muestreo se consideró la no probabilística por conveniencia, es decir, la selección de los participantes se realizó según los criterios propuestos por la investigadora.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Enfermera contratada o nombrada que trabaje en el Hospital de Apoyo Santa Rosa, que cuente mínimo con 3 años de experiencia laborando en la institución y que acepte voluntariamente participar de la investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

- Enfermera que no acredite el cumplimiento de los criterios mencionados anteriormente.

### **3.6. Variables y operacionalización**

## Matriz operacional de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de Ítems	Escala de medición	Valor final
Gestión administrativa en la enfermera	Chiavenato señaló que la es un conjunto de actividades realizadas para coordinar el trabajo de un grupo de personas y así lograr los objetivos trazados por las tareas principales, tales como: planificar, organizar, dirección y control.	La gestión administrativa son todas aquellas actividades que realiza el personal de enfermería de forma coordinada, es decir, planifica, organiza, direcciona y controla sus actividades en la atención domiciliaria y que será medido por medio de un cuestionario y tendrá como valor final alto, medio y bajo	Planificación	-Misión -Visión -Objetivos de planificación -Definición de competencias	01 al 06	Ordinal	Ineficaz (25-66)
			Organización	-Asignación de funciones -Distribución de materiales y recursos.	07 al 12	Ordinal	Medianamente eficaz (67-84)
			Dirección	-Motivación del personal -Liderazgo. -Programas de capacitación	13 al 19	Ordinal	Eficaz (85-125)
			Control	-Evaluación de resultados. -Detección de errores. -Disposición de medidas correctivas	20 al 25	Ordinal	
Desempeño laboral en la enfermera	El desempeño laboral es la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por un trabajador en las que se integran, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicio de la organización (26).	Es el comportamiento laboral que presenta la enfermera del servicio de emergencia en desarrollar sus actividades y que será medido a través de un cuestionario y tendrá como valor final: desempeño laboral bajo, medio y alto (25).	Motivación	Creatividad e innovación de ideas. Logro de resultados en el trabajo. Retroalimentación precisa y oportuna. Se motiva al personal diariamente. Evaluar para mejorar. Cumplimiento de tareas y desarrollo profesional. Promoción por desempeño.	01 al 07		
			Responsabilidad	Cumplimiento de tiempos laborales. Independencia en el trabajo. Trabajo metódico y ordenado. Puntualidad. Asumir las consecuencias negativas de los actos. Definición de responsabilidades. Comunicación oportuna a jefatura. Cumplimiento de objetivos organizacionales.	08 al 15	Ordinal	Bajo (28-65) Medio (66-81)
			Liderazgo y trabajo en equipo	Anticipación de un problema. Reacción efectiva y Respuesta clara y oportuna. Respeto a sus jefes, colegas y trabajo en equipo Desarrollo de capacidades. Atención e implementación de métodos laborales. Preparación previa al cambio.	15 al 23		Alto (82-112)
			Formación y desarrollo personal	Promoción según capacidad. Desarrollo profesional y metas. Promoción del desarrollo personal. Resultados a base de capacidad y conocimientos. Preparación previa laboral.	24 al 28		

### **3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica**

La encuesta fue la técnica que se desarrolló para poder recolectar la información para ambas variables.

#### **3.7.2. Descripción**

Para poder recolectar la información se utilizaron dos cuestionarios. El primer instrumento de gestión administrativa fue validado por Paitan (9) en el 2019 el cual contiene 25 ítems y establece 4 dimensiones: planificación (6 ítems), organización (6 ítems), dirección (7 ítems) y control (6 ítems). El segundo instrumento de desempeño laboral fue validado por Machacuay y Vera (48) en el año 2020 el cual contiene 28 ítems y establece 4 dimensiones: liderazgo y trabajo en equipo (8 ítems), motivación (7 ítems), formación y desarrollo personal (5 ítems), y responsabilidad (8 ítems).

#### **3.7.3. Validación**

En cuanto al instrumento “gestión administrativa”, fue aplicado en Perú por Paitan (9) en su investigación: “Gestión administrativa y empoderamiento en las enfermeras del Hospital San Juan de Lurigancho – 2019”, quien validó el instrumento mediante 03 jueces de expertos dando como resultado el criterio de aplicabilidad. Asimismo la autora validó el instrumento mediante 04 jueces expertos, y se aplicó la prueba estadística V de Aiken donde se obtuvo un valor de 0.98 el cual se traduce como una validez de contenido aceptable (Anexo 3).

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (48) en su investigación: “Estrés laboral y desempeño de la enfermera del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien validó el instrumento mediante el juicio



de expertos, obteniendo el valor del 90% de aceptación, y deduciendo una validez buena. Asimismo el instrumento fue validado por la autora mediante 04 jueces expertos, en la cual se aplicó la prueba estadística V de Aiken donde se obtuvo un valor de 0.98 el cual se traduce como una validez de contenido aceptable (Anexo 3).

#### **3.7.4. Confiabilidad**

El instrumento “gestión administrativa”, fue aplicado en Perú por Paitan (9) en su investigación: “Gestión administrativa y empoderamiento en las enfermeras del Hospital San Juan de Lurigancho – 2019”, quien determinó la confiabilidad mediante la prueba piloto a 30 enfermeras y el método de alfa de Cronbach, donde obtuvo el valor del 0.814. Asimismo, la autora determinó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación de la prueba piloto a 15 enfermeras, y aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach donde se obtuvo un valor de 0.826, considerando de esta manera un instrumento con una confiabilidad alta (Anexo 4).

En cuanto al instrumento “desempeño laboral”, fue aplicado en Perú por Machacuay y Vera (48) en su investigación: “Estrés laboral y desempeño del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital de la Merced – 2020”, quien determinó la confiabilidad aplicando la prueba piloto a 18 enfermeros y el método de alfa de Cronbach, donde obtuvo el valor del 0.865. Asimismo, la autora determinó la confiabilidad del instrumento mediante la aplicación de la prueba piloto a 15 enfermeras, y aplicó la prueba estadística Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.854, considerando así un instrumento de confiabilidad alta (Anexo 4).

### **3.8. Procesamiento y análisis de datos**

Para recolectar los datos se aplicaron dos cuestionarios, los cuales se entregaron a las enfermeras luego de haber firmado su consentimiento informado y confirmar su participación

en el estudio. Dichos cuestionarios se respondieron dentro de su horario laboral previa coordinación y tuvieron un promedio de duración de 20 minutos por cada instrumento.

Una vez que se culminó la recolección de la información se procedió a formular una base de datos en formato Excel para su posterior análisis. En relación al análisis descriptivo se procedió a presentar los datos de cada variable y sus dimensiones en cantidades y porcentajes, mientras que para la estadística inferencial se usó el coeficiente de correlación de Spearman para poder determinar la relación entre las variables de estudios por medio del programa estadístico SPSS versión 24.

### **Recategorización de variables**

En relación al análisis descriptivo se procedió a recategorizar los valores encontrados de cada variable y dimensión, siendo sus valores finales los descritos en la Tabla N°1 y N°2.

**Tabla N° 1: Valores finales de la variable Gestión administrativa y sus dimensiones**

	<b>Ineficaz</b>	<b>Medianamente eficaz</b>	<b>Eficaz</b>
<b>Gestión administrativa</b>	25-66	67-84	85-125
<b>Planificación</b>	6-14	15-19	20-30
<b>Organización</b>	6-16	17-21	22-30
<b>Dirección</b>	7-17	18-23	24-35
<b>Control</b>	6-14	15-19	20-30

Fuente: Elaboración propia

**Tabla N° 2: Valores finales de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones**

	<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>
<b>Desempeño laboral</b>	28-65	66-81	82-112
<b>Motivación</b>	7-14	15-20	21-28
<b>Responsabilidad</b>	8-19	20-25	26-32
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	8-17	18-23	24-32
<b>Formación y desarrollo personal</b>	5-9	10-14	15-20

Fuente: Elaboración propia

En ese sentido, para la variable gestión administrativa se categorizó el valor final de dicha variable como gestión administrativa eficaz, medianamente eficaz e ineficaz, en la cual el valor mínimo fue de 25 y el valor máximo fue de 125, mientras que para la variable desempeño laboral se categorizó el valor final de dicha variable como desempeño laboral alto, medio y bajo, en la cual el valor mínimo fue de 28 y el valor máximo fue de 112.

### **Prueba de normalidad**

Para poder obtener los resultados inferenciales del actual estudio se procedió en un inicio a determinar la prueba estadística que se iba a aplicar, por lo que los datos que se obtuvieron se sometieron a la prueba de normalidad. Así mismo dicha prueba permitió verificar si los datos presentaban una distribución normal o no normal y con ello poder determinar la estadística no paramétrica o paramétrica que se ha utilizado.

Dicho ello, se planteó:

Hipótesis alterna: Los datos encontrados presentan distribución no normal.

Hipótesis nula: Los datos encontrados presentan distribución normal.

En relación a la prueba estadística:

Kolmogorov – Smirnov se aplica si la población es mayor de 50 personas.

Shapiro Wilk si la población es menor de 50 personas.

En razón que la población está conformada por 100 personas, se aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov.

Regla de decisión:

Si p – valor (Sig.) es menor que 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Si p – valor (Sig.) es mayor que 0.05 se acepta la hipótesis nula.

**Tabla N° 3: Prueba de Normalidad – Kolmogorov - Smirnov**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
	Estadístico	Sig.
<b>Gestión Administrativa</b>	,137	,000
<b>Planificación</b>	,157	,000
<b>Organización</b>	,133	,000
<b>Dirección</b>	,109	,005
<b>Control</b>	,157	,000
<b>Desempeño laboral</b>	,155	,000
<b>Motivación</b>	,108	,008
<b>Responsabilidad</b>	,103	,010
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>	,147	,000
<b>Formación y desarrollo personal</b>	,113	,003

**Fuente: Elaboración propia**

En la tabla N° 3 se puede verificar que los datos encontrados en relación a las variables gestión administrativa, desempeño laboral y las dimensiones de ambas variables presentan un valor de p – valor (Sig.) menor que 0.05, por lo que se concluye en el rechazo de la hipótesis nula, es decir los datos presentan una distribución no normal, lo que permitió determinar la estadística no paramétrica que se utilizó, la cual fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

**Figura N° 1: Interpretación de correlación de Rho de Spearman según resultado de prueba**

<b>Niveles</b>	<b>Interpretación</b>
De 0,80 a 1.00	Muy alta correlación
De 0.60 a 0.79	Alta correlación
De 0.40 a 0.59	Moderada correlación
De 0.20 a 0.39	Baja correlación
De 0.00 a 0.19	Muy baja correlación

*Fuente: (Hernández, Fernández y Batista 2014, p.305)*

### **3.9. Aspectos éticos.**

El presente estudio desarrolló los principios éticos a razón de aplicar la ética de investigación, siendo uno de ellos el principio de autonomía, el cual se desarrolló mediante la firma del consentimiento informado; el principio de no maleficencia que se desarrolló durante todo el

estudio ya que no se realizó ninguna acción que pueda dañar al profesional de enfermería que participó en el estudio, el principio de confidencialidad que se desarrolló mediante el respeto de la condición anónima de las enfermeras participantes, el principio de beneficencia que se desarrolló mediante la exposición de los beneficios del estudio que va a generar la participación de las enfermeras y el principio de justicia que se evidenció durante el proceso de selección de las enfermeras que participaron, la cual se hizo de forma justa, respetuosa y considerada. Sumado a ello se consideró la protección y respeto de los derechos de las enfermeras como su dignidad, identidad, privacidad y confidencialidad en relación a la protección y respeto de los intervinientes y diversidad sociocultural. En cuanto al rigor científico, se consideró el cumplimiento de manera rigurosa de la metodología, recolección, análisis e interpretación de información a fin del logro de los objetivos de estudio. Sobre la honestidad científica, se ha tenido en cuenta la autoría del desarrollo de todo el estudio (49).

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

**Tabla N°4: “Datos sociodemográficos de las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023”**

		<b>Pacientes</b>	
		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Sexo</b>	Masculino	10	10%
	Femenino	90	90%
	<b>Total</b>	100	100%
<b>Edad</b>	18 a 30	14	14%
	31 a 40	30	30%
	41 a 50	18	18%
	51 a 60	22	22%
	61 a más	16	16%
	<b>Total</b>	100	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023

En la tabla N°4 que describe la información relacionada a las edades y sexo de las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima Perú 2023, se identificó en relación al sexo que el porcentaje mayoritario fue el femenino con un 90% de personas. De la misma manera se pudo evidenciar que el rango de edad con mayor porcentaje fue el rango que comprende entre 31 a 40 años con un 30% de enfermeras y el de menor porcentaje fue la agrupación de enfermeras que comprendían las edades de 18 a 30 años, con un total de 14%. Al respecto podemos señalar que en cuanto a los datos sociodemográficos, se verificó la existencia de un alto porcentaje en cuanto a la población femenina y aquellas enfermeras que contaban con edades en el rango de 31 a 40 años.

**Tabla N° 5: “Gestión administrativa en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023”**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Gestión administrativa en las enfermeras</b>	Ineficaz	29	29%
	Medianamente eficaz	45	45%
	Eficaz	26	26%
<b>Total</b>		100	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023

En la tabla N°5 sobre la Gestión administrativa en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023, se verificó que el 45% de las enfermeras encuestadas percibieron la gestión administrativa como medianamente eficaz, mientras que el 29% de enfermeras describió una gestión administrativa ineficaz y por último, un 26% reportó una gestión administrativa eficaz. En ese sentido se aprecia que casi la mitad de las enfermeras encuestadas percibieron una gestión administrativa medianamente eficaz.

**Tabla N° 6: “Gestión administrativa según sus dimensiones en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023”**

<b>Dimensiones</b>	<b>Planificación</b>		<b>Organización</b>		<b>Dirección</b>		<b>Control</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Ineficaz</b>	19	19	10	10	25	25	19	19
<b>Medianamente eficaz</b>	51	51	65	65	52	52	51	51
<b>Eficaz</b>	30	30	25	25	23	23	30	30
<b>Total</b>	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

**Fuente:** Encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023

En la tabla N°6 sobre Gestión administrativa según sus dimensiones en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023, se identificó que un 65%, 52%, 51% y 51% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en su dimensión organización, dirección, planificación y control como medianamente eficaz, así mismo un 25%, 19%, 19% y 10% de enfermeras reportaron una gestión administrativa en su dimensión dirección, control,

planificación y organización como ineficaz y por último, un 30%, 30%, 25% y 23% señalaron la gestión administrativa en su dimensión planificación, control, organización y dirección como eficaz. En ese sentido se puede apreciar que más de la mitad de enfermeras perciben una gestión administrativa medianamente eficaz en sus cuatro dimensiones.

**Tabla N° 7: “Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023”**

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Desempeño laboral en las enfermeras</b>	Bajo	17	17%
	Medio	58	58%
	Alto	25	25%
<b>Total</b>		100	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023

En la tabla N°7 sobre la Desempeño Laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023, se verificó que el 58% de las enfermeras encuestadas percibieron un nivel medio del desempeño laboral, mientras que el 25% de enfermeras describió un alto desempeño laboral y por último, un 17% reportó un bajo desempeño laboral. En ese sentido se aprecia que más de la mitad de las enfermeras encuestadas percibieron un desempeño laboral en un nivel medio.

**Tabla N° 8: “Desempeño laboral según sus dimensiones en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023”**

<b>Dimensiones</b>	<b>Motivación</b>		<b>Responsabilidad</b>		<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>		<b>Formación y desarrollo personal</b>	
	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>Bajo</b>	15	15	18	18	18	18	7	7
<b>Medio</b>	61	61	61	61	57	57	76	76
<b>Alto</b>	24	24	21	21	25	25	17	17
<b>Total</b>	100	100%	100	100%	100	100%	100	100%

Fuente: Encuestas aplicadas a las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023



En la tabla N°8 sobre Desempeño laboral según sus dimensiones en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023, se identificó que un 76%, 61%, 61% y 57% de enfermeras percibieron un desempeño laboral en un nivel medio en su dimensión formación y desarrollo personal, motivación, responsabilidad y liderazgo y trabajo en equipo, así mismo un 25%, 24%, 21% y 17% de enfermeras reportaron un desempeño laboral en un nivel alto en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo, motivación, responsabilidad y formación y desarrollo personal y por último, un 18%, 18%, 15% y 7% señalaron un desempeño laboral en un nivel medio en su dimensión liderazgo y trabajo en equipo, responsabilidad, motivación y formación y desarrollo personal. En ese sentido se puede apreciar que más de la mitad de enfermeras perciben un desempeño laboral en un nivel medio en sus cuatro dimensiones.

#### **4.1.2. Prueba de hipótesis**

##### **Prueba de hipótesis general:**

##### **Planteamiento de hipótesis general**

**Hipótesis nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hipótesis alterna:** Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Nivel de Significancia:**  $\alpha$  considera el valor de 0.05.

**Estadístico de prueba:** Se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos de ambas variables

**Lectura del error:** Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000.

**Regla de decisión:** Si el valor de p – valor es mayor o igual a 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y Si el valor de p – valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

**Toma de decisión:** Después de analizar los datos sobre la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras se pudo identificar que si existe una relación significativa, lo que permite concluir en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla N° 9: “Correlación de variables: Gestión Administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras”**

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	0.840**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.840**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Elaboración propia**

De la información recolectada en relación a las variables gestión administrativa y desempeño laboral se ha encontrado un coeficiente de correlación significativa, muy alta y positiva igual a 0.840. En ese sentido, el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional, lo que se traduce en que si una de las variables aumenta su valor entonces la otra variable también lo hará. De la misma manera, el término muy alto se da a efectos que el valor encontrado está comprendido entre 0.80 y 1.00. Por último se señala la significancia en relación a que el valor encontrado fue 0.000, el cual se considera un valor significativo pues es un valor menor al referencial que es 0.05. Por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, muy alta y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras.

**Prueba de hipótesis específica:****Planteamiento de hipótesis específica 1**

**Hipótesis nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hipótesis alterna:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Nivel de Significancia:**  $\alpha$  considera el valor de 0.05.

**Estadístico de prueba:** Se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos de ambas variables

**Lectura del error:** Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000.

**Regla de decisión:** Si el valor de p – valor es mayor o igual a 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y Si el valor de p – valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

**Toma de decisión:** Después de analizar los datos sobre la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras se pudo identificar que si existe una relación significativa, lo que permite concluir en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla N° 10: “Correlación de variables: Dimensión Planificación de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras”**

		Dimensión planificación de la Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión planificación de la Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.880**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Elaboración propia**

De la información recolectada en relación a las variables dimensión planificación de la gestión administrativa y desempeño laboral se ha encontrado un coeficiente de correlación significativa, muy alta y positiva igual a 0.880. En ese sentido se puede señalar que el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional, lo que se traduce en que si una de las variables aumenta su valor entonces la otra variable también lo hará. De la misma manera, el término muy alto se da a efectos que el valor encontrado está comprendido entre 0.80 y 1.00. Por último se señala la significancia en relación a que el valor encontrado fue 0.000, el cual se considera un valor significativo pues es un valor menor al referencial que es 0.05. Por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, muy alta y positiva entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras.

### **Planteamiento de hipótesis específica 2**

**Hipótesis nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hipótesis alterna:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Nivel de Significancia:**  $\alpha$  considera el valor de 0.05.

**Estadístico de prueba:** Se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos de ambas variables

**Lectura del error:** Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000.

**Regla de decisión:** Si el valor de p – valor es mayor o igual a 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y Si el valor de p – valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

**Toma de decisión:** Después de analizar los datos sobre la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras se pudo identificar que si existe una relación significativa, lo que permite concluir en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla N° 11: “Correlación de variables: Dimensión Organización de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras”**

		Dimensión Organización de la Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Organización de la Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 0,000
		N	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.767** 1,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Elaboración propia**

De la información recolectada en relación a las variables dimensión organización de la gestión administrativa y desempeño laboral se ha encontrado un coeficiente de correlación significativa, alta y positiva igual a 0.767. En ese sentido se puede señalar que el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional, lo que se traduce en que si una de las variables aumenta su valor entonces la otra variable también lo hará. De la misma manera, el término alto se da a efectos que el valor encontrado está comprendido entre 0.60 y 0.79. Por último se señala la significancia en relación a que el valor encontrado fue 0.000, el cual se considera un valor significativo pues es un valor menor al referencial que es 0.05. Por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, alta y positiva entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras.

### **Planteamiento de hipótesis específica 3**

**Hipótesis nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hipótesis alterna:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Nivel de Significancia:**  $\alpha$  considera el valor de 0.05.

**Estadístico de prueba:** Se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos de ambas variables

**Lectura del error:** Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000.

**Regla de decisión:** Si el valor de p – valor es mayor o igual a 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y Si el valor de p – valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

**Toma de decisión:** Después de analizar los datos sobre la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras se pudo identificar que si existe una relación significativa, lo que permite concluir en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla N° 12: “Correlación de variables: Dimensión Dirección de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras”**

		Dimensión Dirección de la Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Dirección de la Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	0.746** 1,000 . 100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Elaboración propia**

De la información recolectada en relación a las variables dimensión dirección de la gestión administrativa y desempeño laboral se ha encontrado un coeficiente de correlación significativa, alta y positiva igual a 0.746. En ese sentido se puede señalar que el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional, lo que se traduce en que si una de las variables aumenta su valor entonces la otra variable también lo hará. De la misma manera, el término alto se da a efectos que el valor encontrado está comprendido entre 0.60 y 0.79. Por último se señala la significancia en relación a que el valor encontrado fue 0.000, el cual se considera un valor significativo pues es un valor menor al referencial que es 0.05. Por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, alta y positiva entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras.

#### Planteamiento de hipótesis específica 4

**Hipótesis nula:** No existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Hipótesis alterna:** Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú, 2023.

**Nivel de Significancia:**  $\alpha$  considera el valor de 0.05.

**Estadístico de prueba:** Se aplica la prueba no paramétrica Rho de Spearman debido a la distribución no normal de los datos de ambas variables

**Lectura del error:** Se considera el error de tipo I, donde el valor de p es igual a 0.000.

**Regla de decisión:** Si el valor de p – valor es mayor o igual a 0.05 entonces se acepta la hipótesis nula y Si el valor de p – valor es menor a 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

**Toma de decisión:** Después de analizar los datos sobre la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras se pudo identificar que si existe una relación significativa, lo que permite concluir en el rechazo de la hipótesis nula.

**Tabla N° 13: “Correlación de variables: Dimensión Control de la Gestión Administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras”**

		Dimensión Control de la Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dimensión Control de la Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	100
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	0.880**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

**Fuente: Elaboración propia**



De la información recolectada en relación a las variables dimensión control de la gestión administrativa y desempeño laboral se ha encontrado un coeficiente de correlación significativa, muy alta y positiva igual a 0.880. En ese sentido se puede señalar que el valor positivo hace referencia a una relación directamente proporcional, lo que se traduce en que si una de las variables aumenta su valor entonces la otra variable también lo hará. De la misma manera, el término muy alto se da a efectos que el valor encontrado está comprendido entre 0.80 y 1.00. Por último se señala la significancia en relación a que el valor encontrado fue 0.000, el cual se considera un valor significativo pues es un valor menor al referencial que es 0.05. Por lo tanto se concluye que existe una correlación significativa, muy alta y positiva entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras.

#### **4.1.3. Discusión de resultados**

En el presente apartado se describirán las discusiones del estudio, para lo cual se iniciará reportando los resultados descriptivos de ambas variables y se procederá a analizarla, en el sentido de poder contrastar dichos resultados con los encontrados en los estudios nacionales e internacionales que desarrollaron las mismas variables.

Dicho ello, se reporta dentro de los resultados descriptivos que el 45% de las enfermeras encuestadas percibieron una gestión administrativa medianamente eficaz, mientras que el 58% de enfermeras percibieron un nivel medio de desempeño laboral. En relación a las dimensiones de las variables se encontró que el 65%, 52%, 51% y 51% perciben un nivel medianamente eficaz sobre la dimensión organización, dirección, planificación y control de la gestión administrativa, mientras que el 76%, 61%, 61% y 57% de enfermeras percibe un nivel medio

de la dimensión formación y desarrollo personal, motivación, responsabilidad y liderazgo y trabajo en equipo del desempeño laboral.

Los resultados encontrados en el actual estudio encontraron semejanzas y diferencias con los estudios nacionales e internacionales analizados, siendo los siguientes estudios, los que se asemejan en relación a sus valores encontrados: Rodríguez (18) reportó que el 18.1%, 52.4% y 29.5% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en un nivel deficiente, regular y óptimo, mientras que el 19%, 52.4% y 28.69% de enfermeras presentaron un desempeño laboral en un nivel malo, regular y bueno. De la misma manera, Aguilar (21) encontró que el 20%, 72% y 8% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en un nivel inadecuado, regular y adecuado, mientras que el 7%, 79% y 13% de enfermeras presentó un desempeño laboral bajo, medio y alto. Por otro lado, los estudios que no se asemejan son los descritos por Mendieta (22) encontró que el 64.9%, 12.8% y 22.3% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en una frecuencia de nunca, a veces y siempre, mientras que el 11.7%, 41.5% y 46.8% de enfermeras presentó un desempeño laboral en una frecuencia de nunca, a veces y siempre. Becerra (20) encontró que el 82.7%, 7.4%, 6.8% y 3.1% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en las categorías de en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo, mientras que el 75.9%, 10.5%, 6.2% y 7.4% de enfermeras presentaron un desempeño laboral en las categorías de en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, de acuerdo y completamente de acuerdo. Lezma (19) encontró que el 51.43%, 41.43% y 7.14% de enfermeras percibieron la gestión administrativa en un nivel bueno, promedio y malo, mientras que el 42.86%, 47.14% y 10% de enfermeras presentaron un desempeño laboral bueno, promedio y malo.

En ese sentido se menciona que la gestión administrativa es aquel proceso que comprende la planificación, organización, dirección y control de actividades que se desarrollan en una determinada área o institución y que van a permitir ofertar un servicio de salud oportuno, seguro y de calidad. Dicho ello, en relación a la planificación, la enfermera debe tener en cuenta en el desarrollo de sus atenciones el planteamiento de objetivos institucionales planteados en la misión y visión organizacional, así como las normativas relacionadas a la atención sanitaria. En cuanto a la organización, la enfermera debe considerar la distribución de actividades según las competencias de cada profesional, el clima organizacional, así como la organización de sus componentes relacionados al recurso humano, equipamiento e infraestructura. Por otro lado, la dirección es un apartado en el cual la enfermera debe tener en cuenta los procesos de comunicación, motivación, integración y toma de decisiones. Por último, el control es el proceso donde se monitoriza y evalúa el resultado final de la actividad realizada por la enfermera a fin de poder optimizar sus atenciones.

Del párrafo anterior se puede mencionar que el proceso de gestión administrativa incluye una serie de actividades que la enfermera desarrolla dentro de su proceso de atención el cual busca satisfacer las diferentes necesidades que puedan presentar los pacientes de manera planificada, organizada, direccionada y controlada. Es decir, la enfermera al momento de ofrecer sus atenciones debe contar con las competencias necesarias según el servicio donde labora, debe de conocer los objetivos institucionales, debe de conocer la normativa vigente en relación a los procesos de atención en salud, debe encontrarse motivada y ser líder dentro de su entorno, así como ser partícipe de un proceso de evaluación constante a fin de optimizar su desempeño y calidad de atención.

De forma paralela, el desempeño laboral se entiende como la medición del rendimiento del profesional de enfermería en relación a las actividades que realiza. En ese sentido se debe de considerar que el desempeño laboral abarca una serie de componentes, siendo alguno de ellos, la motivación, la responsabilidad, el liderazgo y trabajo en equipo y la formación y el desarrollo personal. La motivación de la enfermera se da en razón de las condiciones favorables y conductas estimulantes que encuentra la enfermera en el entorno de su trabajo. La responsabilidad es el valor que practica la enfermera en el cumplimiento de sus acciones según sus competencias y actividades asignadas en la atención del paciente. El liderazgo y trabajo en equipo son las características que permiten organizar favorablemente los procesos de atención enfermería en las diferentes áreas así como agregar un valor adicional en sus cuidados y la formación y desarrollo personal enfoca el continuo proceso de aprendizaje y adquisición de competencias que la enfermera desarrolla a fin de brindar un cuidado integral, holístico y humano.

Dicho ello, el desempeño de la enfermera es esencial en la ejecución de sus cuidados en razón que permite satisfacer las necesidades de los pacientes y su evaluación permite identificar las fortalezas y debilidades de los profesionales de enfermería, por lo que es esencial valorar dicho rendimiento a fin de mantener el nivel de desempeño encontrado o fortalecer las debilidades encontradas con el propósito fundamental de brindar un cuidado centrado en la persona y la satisfacción de sus necesidades.

En cuanto a los resultados encontrados mediante la estadística inferencial se menciona a la existencia de una correlación significativa, alta y positiva entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de las enfermeras mediante un valor de Rho de Spearman igual a 0.840 y un valor de p valor igual a 0.000. De la misma manera se identificaron las existencias de

correlaciones significativas, altas y positivas entre las dimensiones de la gestión administrativa: planificación, organización, dirección y control, con el desempeño laboral de las enfermeras, encontrándose valores de Rho de Spearman iguales a 0.880, 0.767, 0.746 y 0.880 y los valores de p valor igual a 0.000 en todos los casos.

En ese sentido, dichos resultados se asemejan con los propuestos por Rodriguez (18), el cual concluye que la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras se relacionan positiva, moderada y significativamente ( $p=0.000$ ,  $Rho= 0.623$ ), Mendieta (22), quien encontró que la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras se relacionan positiva, fuerte y significativamente ( $p=0.000$ ,  $Rho= 0.730$ ), Aguilar (21), concluye en que la gestión administrativa influye en un 67% sobre el desempeño laboral de las enfermeras ( $p=0.000$ ,  $X^2=90.840$ ,  $Nagelkerke=0.670$ ), Becerra (20), concluye que la gestión administrativa incide en el desempeño laboral de las enfermeras de forma directa y significativa ( $p=0.048$  y  $R$  Pearson= $0.952$ ) y Lezma (19) concluye que la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras se relacionan de forma positiva, muy fuerte y significativa ( $p=0.000$  y  $Rho=0.804$ )

Al respecto se menciona que una atención de enfermería debe responder a los objetivos propuestos por la institución sanitaria, debe desarrollarse mediante competencias orientadas a ofrecer un cuidado integral, en un ambiente donde la motivación y el liderazgo sean valores que se apliquen de forma permanente, además de un monitoreo o evaluación del desempeño a fin de identificar las fortalezas y debilidades de la enfermera en su rendimiento.

Dicho ello es necesario considerar que una gestión administrativa permite a las enfermeras ofertar un cuidado integral de manera organizada y sistemática, por lo que las enfermeras deben

de considerar dichos aspectos en la ejecución de sus actividades y tener en cuenta las competencias asistenciales, administrativas, docentes y de investigación en el planteamiento y desarrollo de sus cuidados. Es decir, por ejemplo, una enfermera que desarrolla actividades asistenciales en una institución hospitalaria debe contar con el conocimiento de la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales e integrarlos como parte de proceso de atención, con el propósito de correlacionar dichos principios con los planes de cuidados que propone en relación a oportunidad, seguridad y calidad. Asimismo, estas actividades desarrolladas deben de realizarse teniendo en cuenta una serie de requisitos que permitan optimizar el desempeño del profesional de enfermería con el propósito de que los pacientes puedan satisfacer sus necesidades al término de la atención o los cuidados brindados.

En ese sentido, la enfermera debe considerar la gestión administrativa como parte de su cuidado en el cual desarrolla conocimientos, habilidades y competencias con el propósito de satisfacer necesidades insatisfechas que tiene el paciente. Es decir, la enfermera debe orientar sus cuidados biológicos, psicológicos y sociales al paciente y familia, mediante un desempeño óptimo y una atención centrada en el paciente.

## CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 Conclusiones

Según los hallazgos que se encontraron en el presente estudio se plantean las siguientes conclusiones:

- En relación a la hipótesis general se concluye que existe una correlación significativa, positiva y muy alta ( $p = 0.000$  y  $Rho\ Spearman = 0.840$ ) entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa.
- En relación a la hipótesis específica 1 se concluye que existe una correlación significativa, positiva y muy alta ( $p = 0.000$  y  $Rho\ Spearman = 0.880$ ) entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa.
- En relación a la hipótesis específica 2 se concluye que existe una correlación significativa, positiva y alta ( $p = 0.000$  y  $Rho\ Spearman = 0.767$ ) entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa.
- En relación a la hipótesis específica 3 se concluye que existe una correlación significativa, positiva y alta ( $p = 0.000$  y  $Rho\ Spearman = 0.746$ ) entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa.
- En relación a la hipótesis específica 4 se concluye que existe una correlación significativa, positiva y muy alta ( $p = 0.000$  y  $Rho\ Spearman = 0.880$ ) entre la

dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa.

## **5.2 Recomendaciones**

- En cuanto a la institución en la cual se ejecutó el estudio se recomienda gestionar un plan de acción orientado a fortalecer la gestión administrativa y sus dimensiones en enfermería y optimizar su desempeño laboral con el propósito de brindar un cuidado de enfermería oportuno, seguro y de calidad.
- En cuanto a las políticas públicas que se relacionan a la gestión de servicios de salud, se recomienda la implementación de monitoreos permanentes mediante instrumentos que evalúen la gestión administrativa y el desempeño laboral de enfermería a fin de reportar y conocer la calidad de atención y la satisfacción de los pacientes.
- En cuanto al contexto del estudio, se recomienda plantear investigaciones que desarrollen las mismas variables con una ampliación de la muestra propuesta y la consideración de otras profesiones de la salud, a fin de determinar una realidad íntegra en la institución de salud estudiada.
- En cuanto a los resultados encontrados, se recomienda realizar un análisis integral en razón de que la percepción del valor total de la variable es diferente a los valores totales de cada una de las dimensiones de las variables estudiadas.



## REFERENCIAS

1. OMS. Servicios sanitarios de calidad. [Internet]; 2020 [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/quality-health-services#:~:text=La%20calidad%20de%20la%20atenci%C3%B3n,profesionales%20basados%20en%20datos%20probatorios>
2. OMS. Seguridad del paciente. [Internet]; 2019 [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/patient-safety>
3. OPS. Salud universal. [Internet]; 2020 [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-universal>
4. Organización Mundial de la Salud. Situación de la enfermería en el mundo 2020. [Internet]; 2020 [citado el 15 de enero del 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240003279>
5. Altamirano PV. Gestión administrativa y calidad del servicio percibidas por usuarios de consulta externa de la Unidad Anidada Hospital Baba, Ecuador [Tesis de maestría], Ecuador, Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60878/Altamirano\\_PVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60878/Altamirano_PVP-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Balcazar DA. Gestión administrativa en entidades sociales del estado E.S.E hospitales de Cundinamarca. Revista Lúmina. 2020; 21. Disponible en: <https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3444#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%20administrativa%20dentro%20de,de%20vida%20de%20la%20poblaci%C3%B3n>
7. Dyrbye L, et al. Un estudio transversal que explora la relación entre el agotamiento, el ausentismo y el desempeño laboral entre las enfermeras estadounidenses. Revista BCM Enfermería. 2019; 18(57). Disponible en: <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-019-0382-7#citeas>
8. Valarezo VE. Gestión administrativa y calidad del servicio en el personal de enfermería de un Hospital Naranjal, 2021 [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo. 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82717/Valarezo\\_VE\\_K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82717/Valarezo_VE_K-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

9. Paitan SE. Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019. [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan\\_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
10. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 [Tesis de especialidad], Callao, Universidad Nacional del Callao. 2020. Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/5562/TESIS%20VERA%20BALBIN%2cMACHACUAY%20CASTILLON-2DAESPEC-FCS-2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
11. Boada NA, Barbosa LA, Cobo ME. Percepción de los usuarios frente a la calidad de atención en salud del servicio de consulta externa según el modelo SERVQUAL. Revista de Investigación en Salud Universidad de Boyocá. 2019; 6(1). Disponible en: <https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/408>
12. Díaz LC, Gutierrez CH, Amancio CA. Ausentismo y desempeño laboral en profesionales de enfermería de áreas críticas. Revista Cuidarte. 2018; 9(1). Disponible en: <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/426>
13. Davila BE. Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador, 2022 [Tesis de maestría], Ecuador, Universidad César vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila\\_BE-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila_BE-G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
14. Guaya RO. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal paramédico de una institución de atención prehospitalaria de Guayaquil, 2022. [Tesis de maestría], Ecuador, Universidad César vallejo. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105912/Guaya\\_RO-J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/105912/Guaya_RO-J-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Vrontis D, et al Capacidades innovadoras gerenciales, ventaja competitiva y desempeño del sector de la salud durante el período de pandemia de Covid-19. Respectiva Prospectiva. 2022; 24(3). Disponible en:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/FS-02-2021-0045/full/html>.

16. Arqawi S, et al. Integración de las dimensiones de Sistemas informáticos de información en salud y su papel en la mejora de la gestión administrativa actuación en el complejo médico Al-Shifa. Journal of Theoretical and Applied Information Technology. 2020; 98(6). Disponible en: <http://dstore.alazhar.edu.ps/xmlui/bitstream/handle/123456789/591/15Vol98No6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
17. Mousaa S, Othman M. El impacto de las prácticas verdes de gestión de recursos humanos en el desempeño sostenible de las organizaciones sanitarias: un marco conceptual. Revista de producción más limpia. 2019; 243(Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652619334651>).
18. Rodríguez OK. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de salud de un Hospital de Lima nivel III - I, 2022 [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo, 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101029/Rodr%c3%a9guez\\_OKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101029/Rodr%c3%a9guez_OKF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
19. Lezma AY. Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un Instituto Nacional Materno Lima, 2021 [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo. 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma\\_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83894/Lezma_AYM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
20. Becerra EL. Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral de trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega, Lima 2020. [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo, 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75812/Becerra\\_ELF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75812/Becerra_ELF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
21. Aguilar GY. La gestión administrativa en el desempeño laboral del personal de salud de la Micro Red Curahuasi. Apurímac, 2021 [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo. 2021. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar\\_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74768/Aguilar_GY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

22. Mendieta OS. Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del personal de salud en el servicio de Diagnóstico por Imágenes, en un hospital de EsSalud del Callao. 2020. [Tesis de maestría], Lima, Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta\\_OS\\_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78810/Mendieta_OS_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
23. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración México D.F.: McGraw-Hill; 2007.
24. Anchelia GV, Inga AM, Olivares RP, Escalante FJ. La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. Revista Propósitos y Representaciones. 2021; 9. Disponible en: <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/899>
25. Gonzalez RS, Viteri ID, Izquierdo MAM. Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(4). Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&lng=en)
26. Vinueza FJ, Robalino MR. La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. Revista FIPCAEC. 2020; 5(16).
27. Mero VJ. Empresa, administración y proceso administrativo. Revista FIPCAEC. 2018; 3(8).
28. Vargas AJ, Gonzalez GD. Planificación estratégica y su relación con el desarrollo organizacional en el hospital regional de Pucallpa. Revista Sciendo. 2020; 23(1).
29. Vasquez FK, Farje EJ. Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. Revista de Investigación Científica UNTRM Ciencias Sociales y Humanidades. 2020; 3(3).
30. Huilcapi S, Gallegos D. Importancia del diagnóstico situacional de la empresa. Revista Espacios. 2020; 41(40).
31. Bautista CR, Cienfuegos FR, Aquilar PJ. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista Valor Agregado. 2020; 7(1). Disponible en: [https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri\\_va/article/view/1417](https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417).
32. Chiavenato I. Gestión del Talento Humano México: Mc Graw - Hill; 2009.
33. Zuta AN, Castro LL, Zela PL. Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la escuela profesional de enfermería. Revista

- Investigación Valdiziana. 2018; 12(3). Disponible en: <https://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/151/144>
34. Paz FT. Gestión educativa y la mejora del desempeño laboral de los docentes. Revista Ciencia y Educación. 2020; 1(4). Disponible en: <https://www.cienciayeducacion.com/index.php/journal/article/view/21/35>
35. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad. 2020; 12(3). Disponible en: <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>
36. Chenet ZM, Bollet RF, Vargas EJ, Canchari FY. Motivación y desempeño laboral en docentes de la facultad de enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica - Perú. Revista Cultura Viva Amazónica. 2019; 4(3). Disponible en: <https://revistas.upp.edu.pe/index.php/RICCVVA/article/view/153/140>
37. Peña RH, Villón PS. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Cientific. 2018; 3(7). Disponible en: [https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista\\_Scientific/article/view/181/159](https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181/159)
38. Marin SH, Placencia MM. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Revista Horizonte Medio. 2017; 7(4). Disponible en: [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_abstract)
39. Pizarro RJ, Fredes CD, Inostroza PC, Torreblanca UE. Motivación, satisfacción laboral y estado en los trabajadores de salud. Revista Venezolana de Gerencia. 2019; 24(87). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29060499013/html/>
40. Rodriguez SJ. Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Revista de la Universidad Internacional de Ecuador. 2020; 5(2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475508>
41. Castillo SE, Medina RM, Bernardo TJ, Ayala JC. Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimiento de salud de una microred de Perú. Revista Cubana de Salud Pública. 2019; 45(2). Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/1351>
42. Hernández GT, Duana AD, Polo JS. Clima organizacional y liderazgo en un instituto de salud pública mexicano. Revista cubana de Salud Pública. 2021; 47(2). Disponible en: <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2252/0>

43. Rapiman SM, Acevedo PI, Osorio UM, Torres CA. Paul Ricoeur y una vida buena con otros y para otros: A propósito del trabajo en equipo en salud. *Revista Acta Bioethica*. 2020; 26(1). Disponible en: <https://www.scielo.cl/pdf/abioeth/v26n1/1726-569X-abioeth-26-01-37.pdf>
44. Tamayo M, Besoain A, Aguirre M, Leiva J. Trabajo en equipo: relevancia e interdependencia de la educación interprofesional. *Revista de Saúde Pública*. 2017; 51. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/dZG5Rm8kjSFKLT5PqSVFPpG/?lang=es&format=pdf>
45. Bohrt PM. Capacitación y desarrollo de los recursos humanos: reflexiones integradoras. *Revista Ciencia y Cultura*. 2000;(8). Disponible en: <http://www.scielo.org.bo/pdf/rcc/n8/a15.pdf>
46. Tamayo T. *Metodología de la investigación*. tercera edición ed. Madrid; 2008.
47. Hernandez SR, Fernandez CC, Baptista LM. *Metodología de la Investigación*. Sexta ed. México D.F.: McGraw-Hill; 2014.
48. Machacuay CJ, Vera BG. Estrés laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital La Merced, 2020 Tesis de especialidad, Callao, Universidad Nacional del Callao, 2020, Disponible en: <http://repositorio.unac.edu.pe/>
49. Del Castillo SD, Rodriguez AT. La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud. *Revista Acta Médica del Centro*. 2018; 12(2). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/medicadelcentro/mec-2018/mec182n.pdf>

## **Anexo**

## Anexo 1: Matriz de consistencia

### Título: Gestión administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
<b>Problema General:</b> ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023?	<b>Objetivo general:</b> Determinar cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	<b>Hipótesis general:</b> Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Variable 1: Gestión administrativa en la enfermera  Dimensiones  Planificación Organización Dirección Control	<b>Tipo:</b> Aplicada  <b>Método:</b> Hipotético – Deductivo  <b>Diseño:</b> No experimental transversal correlacional
<b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023?	<b>Objetivos específicos:</b> Determinar cuál es la relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	<b>Hipótesis específicas:</b> Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Variable 2: Desempeño laboral en la enfermera  Dimensiones: Motivación	<b>Población:</b> Conformado por 100 profesionales de enfermería.
¿Cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023?	Determinar cuál es la relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Responsabilidad	
¿Cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023?	Determinar cuál es la relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Liderazgo y trabajo en equipo	
¿Cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023?	Determinar cuál es la relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.	Formación y desarrollo personal	



## Anexo 2: Instrumentos

### Instrumento de Recolección de datos: Gestión administrativa

#### I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre la gestión administrativa en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

#### II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino		Femenino	
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si		No	

#### III. Instrucciones

A continuación encontrará una serie de situaciones que ocurren de forma Habitual en un servicio de un hospital. Indique, la frecuencia con que estas situaciones le han resultado estresantes en su actual servicio. **Donde:**

Nunca = 1

Casi nunca = 2

A veces = 3

Casi siempre = 4

Siempre = 5

#### IV. Contenido

N°	Ítem	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	<b>PLANIFICACION</b>					
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.					

2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.					
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.					
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.					
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.					
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.					
	<b>ORGANIZACIÓN</b>					
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.					
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.					
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.					
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.					
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.					
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.					
	<b>DIRECCION</b>					
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.					
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.					
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.					
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.					
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.					
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.					
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.					
	<b>CONTROL</b>					
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.					
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.					
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.					
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.					
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.					
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

### I. Introducción:

Estimada(o) licenciada(o) en enfermería:

El presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el desempeño laboral en enfermería. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones.

Se agradece de antemano su colaboración, garantizándole que la información que Ud. nos brinda es anónima y en estricta reserva.

### II. Datos Generales

Fecha	Hora de inicio:		Hora final:	
1. Edad				
2. Sexo	Masculino	<input type="checkbox"/>	Femenino	<input type="checkbox"/>
3. Tiempo de servicio				
4. Trabaja en otra institución	Si	<input type="checkbox"/>	No	<input type="checkbox"/>

### III. Instrucciones

A continuación se presenta una serie de preguntas los cuales Ud. deberá responder con la verdad y de acuerdo a sus propias experiencias, marcando con un aspa (x) el número que representa la frecuencia con que usted suele tener dichas manifestaciones, para ello al lado derecho de cada enunciado se presentan las posibilidades que deben marcar según su opinión solo puede marcar una alternativa, donde:

1 = Nunca

2 = Alguna vez

3 = Frecuentemente

4 = Muy frecuentemente

Por ejemplo:

1) Me gusta apoyar a mis compañeros:      1   2    4

### IV. Contenido

N°	Ítem	Nunca	Alguna vez	Frecuentemente	Muy frecuentemente
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Se siento feliz por los resultados que logra en su trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.				
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.				
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.				
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.				
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.				
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.				
9	Puede trabajar de forma independiente.				
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.				
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.				
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.				
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.				
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.				
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.				
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.				
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.				
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.				
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.				
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.				
21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.				
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.				
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.				
24	Los jefes promueven las capacitaciones.				
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.				
26	La institución promueve el desarrollo personal.				
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.				
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.				

### Anexo 3: Validez de los Instrumentos

#### Validez del Cuestionario Desempeño Laboral

<b>VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS DEL CUESTIONARIO SOBRE EL DESEMPEÑO</b>	
<b>Expertos</b>	<b>Porcentaje de confiabilidad</b>
Mg. González Poves Marcos	95%
Mg. Morales Orihuela María	90%
Mg. Sifuentes Arcayo Sonia Marlene	95%
Mg. Manturano Velásquez Zenaida Doylitt	90%
Dr. Rodríguez López José	100%

Elaborado por Machacuay y Vera (48)

#### Validez del Cuestionario Gestión administrativa

*Tabla 3*

*Validación de expertos*

<b>Validador</b>	<b>Grado Académico</b>	<b>Resultado</b>
Mg Cristina Lizbet Ruiz Quilcat	Magíster	Es aplicable
Mg. Jimmy Orihuela Salazar	Magister	Es aplicable
Mg JhonPaucar Orrego	Magíster	Es aplicable

Elaborado por Paitan (9)

## Validez de contenido de Cuestionario Desempeño Laboral

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL																		
TOTAL DE JUECES	TOTAL DE VALORES	N° ITEMS	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			JUEZ 4			V DE AIKEN			
			PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	GENERAL
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
4	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
4	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0.75	1	0.75	0.83
4	2	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	27	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
																		<b>0.98</b>

Elaboración propia

## Validez de contenido de Cuestionario Desempeño Laboral

CUESTIONARIO DESEMPEÑO LABORAL																		
TOTAL DE JUECES	TOTAL DE VALORES	N° ITEMS	JUEZ 1			JUEZ 2			JUEZ 3			JUEZ 4			V DE AIKEN			GENERAL
			PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	PERTENENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	
4	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	1	0.91
4	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
4	2	7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
4	2	8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0.75	0.91
4	2	13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	17	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	20	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	24	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	2	25	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
																		<b>0.98</b>

Elaboración propia

Juez N° 1

**Gestión Administrativa en las enfermeras del Hospital Santa Rosa- Pueblo Libre, 2023**

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>Planificación</b>								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que ese plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
<b>Organización</b>								
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnicas/profesionales para el personal de su organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
13	El control laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		

18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X		
<b>Control</b>								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	X		X		X		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.	X		X		X		
23	Se adecúan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
 APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR  
 Dr/ Mg. Ruth Mariana Pineda Torres  
 DNI: 25572158  
 Especialidad del validador: Area Maternal-Infantil

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NOTA: SUFICIENCIA: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Pueblo Libre, de Febrero 2023

  
 Firma del experto informante  


**Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Santa Rosa-Pueblo Libre, 2023**

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>Motivación</b>								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definida.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecte directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		X		X		
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X		
<b>Formación y desarrollo personal</b>								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....


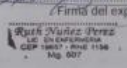
OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
 APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR  
 Dr/ Mg. Ruth Mariana Pineda Torres  
 DNI: 25572158  
 Especialidad del validador: Area Maternal-Infantil

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado  
 RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
 CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NOTA: SUFICIENCIA: se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Pueblo Libre, de Febrero 2023

  
 Firma del experto informante  




### Juez N° 2

#### Gestión Administrativa en las enfermeras del Hospital Santa Rosa- Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>Planificación</b>								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
<b>Organización</b>								
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es realizada por los directivos de su organización.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, recorte y renovación de recursos.	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		

18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X		
<b>Control</b>								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	X		X		X		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.	X		X		X		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
APLICABLE ( X ) APLICABLE DESPÚES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR  
Mg MARCELO MALLQUI DANNY DANIEL  
DNI: 44944933  
Especialidad del validador: MG. GESTIÓN EN SALUD

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado  
RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Pueblo Libre, 5 de Marzo 2023

*Danny Marcelo M.*

Firma del experto informante

#### Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Santa Rosa-Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>Motivación</b>								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		X		X		
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X		
<b>Formación y desarrollo personal</b>								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
APLICABLE ( ) APLICABLE DESPÚES DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR  
Mg MARCELO MALLQUI DANNY DANIEL  
DNI: 44944933  
Especialidad del validador: MG. GESTIÓN EN SALUD

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado  
RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
CLARIDAD: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Pueblo Libre, 5 de Marzo 2023

*Danny Marcelo M.*

Firma del experto informante

### Juez N° 3

#### Gestión Administrativa en las enfermeras del Hospital Santa Rosa- Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>Planificación</b>								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	X		X		X		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	X		X		X		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	X		X		X		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	X		X		X		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	X		X		X		
6	Si su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	X		X		X		
<b>Organización</b>								
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.	X		X		X		
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	X		X		X		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	X		X		X		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	X		X		X		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	X		X		X		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	X		X		X		
<b>Dirección</b>								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	X		X		X		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	X		X		X		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	X		X		X		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	X		X		X		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	X		X		X		

18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	X		X		X		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	X		X		X		
<b>Control</b>								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	X		X		X		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	X		X		X		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo optimo-laboral de su organización.	X		X		X		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	X		X		X		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	X		X		X		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
 APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR

Mg OSCAR VIDAL QUISPE TINOCO

DNI: 44307075

Especialidad del validador: MG. GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Pueblo Libre, 5 de Marzo 2023

Firma del experto informante

#### Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Santa Rosa-Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>Motivación</b>								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	X		X		X		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	X		X		X		
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	X		X		X		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	X		X		X		
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	X		X		X		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	X		X		X		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	X		X		X		
<b>Responsabilidad</b>								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	X		X		X		
9	Puede trabajar de forma independiente.	X		X		X		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	X		X		X		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	X		X		X		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	X		X		X		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	X		X		X		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afectan directamente.	X		X		X		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	X		X		X		
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	X		X		X		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	X		X		X		
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	X		X		X		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	X		X		X		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	X		X		X		

21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	X		X		X		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	X		X		X		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	X		X		X		
<b>Formación y desarrollo personal</b>								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	X		X		X		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	X		X		X		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	X		X		X		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	X		X		X		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	X		X		X		

OBSERVACIONES (Precisar si hay suficiencia) .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:  
 APLICABLE (X) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR

Mg OSCAR VIDAL QUISPE TINOCO

DNI: 44307075

Especialidad del validador: MG. GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Pueblo Libre, 5 de Marzo 2023

Firma del experto informante

Juez N° 4

Gestión Administrativa en las enfermeras del Hospital Santa Rosa- Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA</b>								
<b>Planificación</b>								
1	La organización en la que labora posee un plan estratégico.	x			x	x		
2	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.	x		x		x		
3	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.	x		x		x		
4	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.	x		x		x		
5	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.	x		x		x		
6	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.	x		x		x		debe ser más directo
<b>Organización</b>								
7	Su organización le brinda la debida importancia a los valores éticos.	x		x		x		Es muy somero
8	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.	x		x		x		
9	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.	x		x		x		
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.	x		x		x		
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.	x		x		x		
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.	x		x		x		Redactado con términos subjetivos
<b>Dirección</b>								
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.	x		x		x		
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.	x		x		x		
15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.	x		x		x		
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.	x		x		x		
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.	x		x		x		

18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.	x		x		x		
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.	x		x		x		
<b>Control</b>								
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.	x		x		x		
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.	x		x		x		
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.	x		x		x		
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.	x		x		x		
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.	x		x		x		
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.	x		x		x		

OBSERVACIONES: Es suficiente, aunque debe mejorar redacción en algunos ítems.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE ( x ) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:

Mg. Amancio Castro Ana María

DNI: 08471818

Especialidad del validador: Salud Pública

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Pueblo Libre, 11 de marzo 2023

*Amancio*  
 Lc. Ana María Amancio C.  
 CEP 4526  
 ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA  
 MG INVESTIGADOR / DOCENTE

Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital Santa Rosa-Pueblo Libre, 2023

N°	DIMENSIONES	PERTINENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		SUGERENCIA
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
<b>DESEMPEÑO LABORAL</b>								
<b>Motivación</b>								
1	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras.	x		x		x		
2	Se siente feliz por los resultados que logra en su trabajo.	x		x		x		Mejore redacción
3	Ofrecen retroalimentación de manera precisa y oportuna.	x		x		x		
4	Existe motivación para un buen desempeño en las labores diarias.	x		x		x		Mejore redacción
5	La evaluación que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas.	x		x		x		
6	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal.	x		x		x		
7	Se promueve los altos niveles de desempeño.	x		x		x		Mejore redacción
<b>Responsabilidad</b>								
8	Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores.	x		x		x		
9	Puede trabajar de forma independiente.	x		x		x		
10	Produce y realiza su trabajo en forma metódica y ordenada.	x		x		x		
11	Cumple con el horario y registra puntualidad.	x		x		x		
12	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones.	x		x		x		
13	La responsabilidad del puesto está claramente definido.	x		x		x		
14	Informa y consulta oportunamente al jefe sobre cambios que los afecten directamente.	x		x		x		
15	Cumple con los objetivos demostrando iniciativa en la realización de actividades en tiempo indicado.	x		x		x		
<b>Liderazgo y trabajo en equipo</b>								
16	Se anticipa a las necesidades y problemas futuros.	x		x		x		
17	Reacciona efectivamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas.	x		x		x		Redacción confusa
18	Responde de forma clara y oportuna dudas del personal de la institución.	x		x		x		
19	Demuestra respeto a sus jefes compañeros de trabajo.	x		x		x		
20	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.	x		x		x		

21	El trabajo que realiza permite desarrollar al máximo sus capacidades.	x		x		x		
22	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas metodologías de trabajo.	x		x		x		
23	Se recibe preparación necesaria para realizar el cambio.	x		x		x		Precisión
<b>Formación y desarrollo personal</b>								
24	Los jefes promueven las capacitaciones.	x		x		x		
25	Su trabajo permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas.	x		x		x		
26	La institución promueve el desarrollo personal.	x		x		x		
27	Aplica la experiencia, capacidades y conocimientos adquiridos demostrados en resultados.	x		x		x		
28	Se recibe preparación para realizar el trabajo.	x		x		x		Redacción

OBSERVACIONES: Es suficiente, aunque debe mejorar redacción en algunos ítems.

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE ( x ) APLICABLE DESPUÉS DE CORREGIR ( ) NO APLICABLE ( )

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Mg. Amancio Castro Ana María

DNI: 08471818

Especialidad del validador: Salud Pública.

PERTINENCIA: el ítem corresponde al concepto teórico formulado

RELEVANCIA: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Pueblo Libre, 11 de marzo 2023

*Amancio*  
 Lc. Ana María Amancio C.  
 CEP 4526  
 ESPECIALISTA EN SALUD PÚBLICA  
 MG INVESTIGADOR / DOCENTE

### Anexo 4: Confiabilidad de los Instrumentos

#### Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

##### Nivel de confiabilidad del Instrumento que mide desempeño laboral

Instrumento	N° de ítems	N° de casos	Alfa de Cronbach
Desempeño laboral	28	18	0.865

Elaborado por Machacuay y Vera (48)

#### Confiabilidad del Cuestionario Gestión administrativa

##### Nivel de confiabilidad del Instrumento que mide Gestión administrativa

###### *Tabla 6*

###### *Análisis de fiabilidad*

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Crombach	N de elementos
0,814	25

Elaborado por Paitan (9)

### Confiabilidad del Cuestionario Desempeño Laboral

entrevista	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	sum
E1	5	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	3	5	5	5	3	5	4	5	3	5	5	4	107
E2	3	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	107
E3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	5	4	5	108
E4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	103
E5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	119
E6	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	118
E7	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	121
E8	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	118
E9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	122
E10	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	119
E11	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	120
E12	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	118
E13	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	114
E14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	120
E15	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	121
Varianza	0.78	0.29	0.25	0.62	0.25	0.51	0.38	0.38	0.33	0.46	0.06	0.24	0.36	0.65	0.51	0.38	0.06	0.52	0.65	0.37	0.00	0.29	0.20	0.22	0.20	43.234375
Suma	8.96																									
k=	25	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2}\right)$																								
Alfa de cronbach=	0.826																									

Elaboración propia

### Confiabilidad del Cuestionario Gestión Administrativa

entrevista	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	sum
E1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	109
E2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	104
E3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	103
E4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	94
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	92
E6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100
E7	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	86
E8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
E9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	110
E10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
E11	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	98
E12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	107
E13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	104
E14	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	97
E15	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	97
Varianza	0.51	0.33	0.16	0.37	0.36	0.51	0.62	0.29	0.33	0.51	0.36	0.38	0.52	0.51	0.37	0.33	0.37	0.37	0.46	0.36	0.52	0.20	0.20	0.20	0.16	0.12	0.22	0.25	55.98438
Suma	9.86																												
k=	28	$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{S^2}\right)$																											
Alfa de cronbach=	0.854																												

Elaboración propia

### **Anexo 5: Consentimiento Informado**

#### **TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y Desempeño laboral en las enfermeras del Hospital de Apoyo Santa Rosa, Lima – Perú 2023.**

La presente investigación es conducida por: **CASTILLO URBANO, ELSA ELENA**, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad Norbert Wiener, para la obtención del grado de Magíster en Gestión en Salud. El objetivo de este estudio es determinar relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en las enfermeras. La investigación consistirá en recolectar los datos mediante dos cuestionarios donde se podrá apreciar las conductas y percepciones sobre las variables de estudio. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, de conformidad a lo establecido en la Ley N° 29733 (“Ley de Protección de Datos Personales”), y su Reglamento, Decreto Supremo N° 003-2013-JUS. Estos datos serán almacenados en la Base de Datos del investigador. Asimismo, usted puede modificar, actualizar o eliminar, según crea conveniente, sus datos en el momento que desee. Se garantiza la confidencialidad de los datos obtenidos.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del estudio en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Usted no tendrá ningún gasto y también no recibirá retribución en dinero por haber participado del estudio. Los datos finales le serán comunicados al finalizar los el estudio.

Desde ya le agradezco su participación.

Mediante el presente documento yo,.....  
Identificado(a) con DNI....., acepto participar voluntariamente en este estudio, conducido por (colocar nombre del investigador), del cual he sido informado(a) el objetivo y los procedimientos. Además acepto que mis Datos Personales sean tratados para el estudio, es decir, el investigador podrá realizar las acciones necesarias con estos (datos) para lograr los objetivos de la investigación.

Entiendo que una copia de este documento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido.

Firmo en señal de conformidad:

\_\_\_\_\_  
DNI:.....

Fecha: .....

Investigador:.....

Teléfono celular:.....

Correo electrónico:.....

**Anexo 6: Informe del asesor del turnitin**