



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023

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

AUTORA:

Espinoza Yachachin, Jessica Magdalena (orcid.org/0000-0002-2445-2461)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Ruiz Barrera, Lazaro (orcid.org/0000-0002-3174-7321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mi querida familia, mis padres y hermanos que siempre me motivan a cumplir mis metas personales y profesionales, así como a mi esposo quien me acompaña y apoya en mis proyectos de vida.

Agradecimiento

En primer lugar agradezco a Dios por permitirme cumplir este paso en mi carrera profesional, a mis profesores y asesores de la maestría por compartir sus conocimientos y experiencias, a mis colegas enfermeras que se tomaron un tiempo para apoyarme en el presente estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCION	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	17
3.1.Tipo y diseño de investigación	17
3.2.VARIABLES y operacionalización	17
3.3.Población, muestra, muestreo	19
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	21
3.5.Procedimientos	22
3.6.Método de análisis de datos	23
3.7.Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	31
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	49

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución por grupo etario de la población	20
Tabla 2. Evaluación de la gestión administrativa según sus dimensiones	24
Tabla 3. Nivel de aprendizaje organizacional del personal de enfermería, según sus dimensiones	25
Tabla 4. Prueba de normalidad	25
Tabla 5. Resultados de contraste de hipótesis general	26
Tabla 6. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de planeación	27
Tabla 7. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de organización	28
Tabla 8. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de dirección	29
Tabla 9. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de control	30
Tabla 10. Matriz de consistencia y operacionalización de variables	50
Tabla 11. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionario de gestión administrativa	63
Tabla 12. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionario de aprendizaje organizacional	63
Tabla 13. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach	63

Índice de figuras

Figura 1. Resultado de similitud turnitin	61
Figura 2. Esquema del diseño correlacional	62
Figura 3. Esquema para calcular tamaño de la muestra	62

Resumen

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería en una dirección de salud de Lima, 2023. El método empleado fue de tipo básica con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, el muestreo se desarrolló en forma no probabilística por conveniencia en cual participaron 107 enfermeros que laboran en los establecimientos de salud de primer nivel de la dirección de salud , para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta mediante los instrumentos de evaluación de la gestión administrativa y aprendizaje organizacional, cuyos resultados fueron que la gestión administrativa influye en un 94.4% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima. En relacion a las dimensiones la planeación influye en un 58.0%, la organización influye en un 50,6%, la dirección influye en un 98,6% y en el control influye en un 97,8% y respecto a los resultados descriptivos el 52% de los profesionales de enfermería considera que la gestión está entre excelente y buena Se llegó a la conclusión de que existe una influencia significativa alta de la gestión administrativa sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería.

Palabras clave: Gestión administrativa, aprendizaje organizacional, personal de enfermería.

Abstract

The general objective of the present research was to determine the influence of administrative management on the organizational learning of nursing staff in a health directorate in Lima, 2023. The method used was of basic type with quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and correlational design, the sampling was developed in a non-probabilistic for convenience way in which 107 nurses working in the first level health establishments of the health directorate participated, for data collection the survey technique was applied through the instruments of evaluation of administrative management and organizational learning, whose results were that administrative management influences 94.4% on the organizational learning of nursing staff of a health directorate in Lima. In relation to the dimensions, planning influences 58.0%, the organization influences 50.6%, management influences 98.6% and control influences 97.8% and with respect to descriptive results, 52% of nursing professionals consider that management is between excellent and good It was concluded that there is a significant high influence of administrative management on the organizational learning of staff of nursing.

Keywords: Administrative management, organizational learning, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo actual y cambiante la gestión administrativa tiene una gran relevancia con su papel fundamental en la organización, planificación, coordinación y control en las organizaciones. Entre los puntos importantes que nos orienta es el logro de la eficiencia operativa que conlleva a maximizar la productividad, así mismo con la información obtenida favorece a tomar decisiones oportuna (Mendoza et ál., 2020).

Es así que en los establecimientos de salud es fundamental la gestión administrativa que conllevaría a una calidad en los servicios y acceso adecuado a la población. Algunas de las consecuencias de una gestión deficiente pueden incluir la falta de recursos, la ineficiencia en los procesos, la mala planificación y la insuficiente capacitación del personal.

El covid 19 también causó estragos en el área de gestión en las instituciones de salud a nivel mundial, específicamente en mayor magnitud en Sudamérica, esto generalmente debido a problemas de falta de insumos, así como de recursos humanos causado por el temor, ansiedad, insatisfacción en el trabajo, entre otros (Pirona,2021),(Córdova et ál., 2022).

Esta problemática se evidencio en un estudio referente a la gestión en la cual se detectaron muchas deficiencias de acuerdo a información del Ministerio de salud en relacion a los establecimientos del primer nivel donde se reportaron que solo el 14% tienen las capacidades de gestión, específicamente en aspectos relacionados al planeamiento y la conducción. Entre otras características detectadas está la infraestructura adecuada que ente caso cumple el 32%, solo el 25% cuenta con equipamiento suficiente y en relacion a la capacitación cumplen con el 29% que es una cifra preocupante que demuestra dificultades para el actual sistema de salud (Espinoza-Portilla, et al., 2020).

El aprendizaje organizacional plantea que así como las personas adquieren conocimientos también las organizaciones mediante herramientas y

mecanismos están en la capacidad de aprender, considerando que las organizaciones están en constante cambio muy complejo con sus aspectos internos y externos que no conlleva a la reflexión de construir una base colectiva de conocimiento (Angulo, 2017).

En el sector salud la producción de servicios que se brinda a la población genera un impacto social por lo cual es importante cumplir con la meta de los indicadores de desempeño así como los indicadores del plan operativo institucional, siendo el personal de enfermería uno de los grupos profesionales que tiene mayor número de indicadores asignados por el MINSA, en la cual presentan diversas situaciones que generan el logro o no de lo antes mencionado, en el primer nivel de atención generalmente todas las enfermeras recibimos la responsabilidad de dirigir las diversas estrategias de salud que debemos asumir en forma rotativa cada año o dos años y por ello es importante diversos criterios de gestión que influyen para tomar decisiones acertadas es así que necesitamos contar con herramientas que permitan generar conocimientos así como la capacidad de transferirlos a nuestro personal, en donde muchas veces no encontramos el apoyo el apoyo de parte de los directivos de los diferentes niveles . .

El planteamiento principal del problema fue ;¿Cuál es la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023?, los problemas específicos fueron; (a)¿Cuál es la influencia de la planeación en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ?, (b) ¿Cuál es la influencia de la organización en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ? (c) ¿Cuál es la influencia de la dirección en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ? (d) ¿Cuál es la influencia de control en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ?.

El objetivo general de la investigación fue determinar la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería

de una dirección de salud de Lima,2023, cuyos objetivos específicos fueron: (a) Determinar la influencia de la planeación con el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023, (b) Determinar la influencia de la organización con en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023, (c) Determinar la influencia de la dirección en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ,(d) Determinar la influencia del control en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 .

Como hipótesis se planteó que la gestión administrativa influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023, luego como hipótesis específicas se mencionan de acuerdo a las dimensiones : (a) La planeación influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023.(b) La organización influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 .(c) La dirección influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 (d) El control influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023.

El estudio de investigación fue tipo básica descriptiva correlacional, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal. Con un total de 300 enfermeros que conforman la población quienes laboran en los diferentes establecimientos de primer nivel de atención de una dirección de salud de Lima, la muestra fue de 107 enfermeros por el tipo de estudio se considera representativa, el muestreo se realizó en forma no probabilística, fue un estudio descriptivo correlacional, el procedimiento de selección se realizó mediante un recurso en línea, se utilizaron como instrumentos 2 cuestionarios que se aplicaron mediante un recurso en línea y nos brindaron datos para valorar la gestión administrativa y el aprendizaje organizacional a través de la encuesta, el procedimiento de selección se realizó mediante un recurso en línea y en relacion al procesamiento de datos se aplicara la regresión logística ordinal.

II. MARCO TEÓRICO

Desde sus orígenes el hombre asume la obligación de satisfacer sus necesidades y por tal motivo debe desarrollar actividades administrativas que no se pueden desarrollar individualmente, en la cual deben asociarse en organizaciones que hoy en día tienen crecientes demandas en un mundo cambiante por lo cual es importante adaptarse por lo cual es importante dinamizar los procesos de gestión y nuevas estrategias de mercadeo (Ramírez et al., 2022).

A continuación se presentará trabajos e investigaciones previas realizadas en relacionadas al presente estudio, existen diversos estudios de orden internacional y nacional de análisis o descripción de forma separada de las variables, sin embargo todavía no hay muchos reportes de esta asociación en el ámbito de la salud. Es así que se toman como referencia algunos estudios de índole internacional similares para el desarrollo de la presente.

En un centro de salud de Ecuador, Dávila (2022) realizó un estudio de relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral, la metodología fue cuantitativa, fueron 140 trabajadores del centro de salud conformaron la muestra, se utilizaron dos cuestionarios en la cual los resultados revelaron que presentan una relación directa la gestión administrativa y el desempeño laboral.

Otro estudio realizado también en Ecuador por Gómez (2021) en la cual fue una investigación sobre la gestión administrativa y calidad del servicio en un establecimiento de urgencias, aplicó metodología descriptiva, cuantitativa, de corte transversal, donde busca establecer la importancia de la primera variable, la muestra fue de 150 pacientes siendo las entrevistas, guía de observación y la encuesta serqval las técnicas que fueron usadas, donde concluye que una adecuada gestión administrativa es fundamental para lograr un servicio de calidad.

Balcázar (2020) en su estudio de revisión sobre el impacto de la gestión administrativa de los hospitales estatales relacionada a la calidad de vida de los usuarios en una ciudad de Colombia, para lo cual a través de la revisión de 54 informes de auditoría concluye que al existir observaciones reflejan una mala

gestión administrativa causando un impacto negativo en la calidad de vida de los usuarios. Esto puede manifestarse en demoras en la atención médica, falta de medicamentos y suministros, deficiencias en la infraestructura hospitalaria, falta de personal capacitado, deficiencias en la gestión de citas y expedientes médicos, entre otros aspectos.

Roque y Arriaga (2018) en su investigación de efecto de innovación en relación del aprendizaje organizacional, liderazgo y gestión del conocimiento en el personal operativo de las empresas realizado en México, siendo el objetivo identificar cual es el impacto en relación a la percepción del personal para la innovación organizacional, fue un estudio exploratorio, la muestra estuvo compuesta 925 personas, dando como resultado las tres variables antes mencionadas generan un significativo impacto sobre la percepción en la innovación del personal operativo.

Angulo (2017) en su estudio de gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional como visión integral realizada en una ciudad de Colombia en su artículo realizó una revisión de las principales definiciones y modelos de gestión del conocimiento. En la cual sostiene que son temas que en la actualidad cobran mayor interés para las organizaciones y por ello deben realizar esfuerzos permanentes en búsqueda de competitivas ventajas así como de valor agregado para que la organización logre su desarrollo. También detecta en la revisión bibliográfica que se analiza frecuentemente a estas dos variables de forma separada, concluye resaltando la importancia de los procesos facilitadores que permite lograr el aprendizaje organizacional que favorezcan al recurso humano para que la organización sea sostenible en el tiempo.

El estudio realizado por Castañeda (2015) se centró en identificar los factores condicionantes para el aprendizaje organizacional tanto en instituciones públicas como privadas de la ciudad de Bogotá, Colombia. En la cual usó una metodología cuantitativa y una muestra de 613 empleados, quienes respondieron a una encuesta sobre las condiciones que brindan un soporte organizacional como rol formador. Los resultados indicaron que una cultura del aprendizaje, la claridad estratégica y el soporte organizacional en general contribuyen para el aprendizaje organizacional.

Entre las investigaciones de antecedentes nacionales relacionados al estudio de investigación tenemos:

Anticona (2022) en resumen destaca una relación directa entre las habilidades gerenciales y el aprendizaje organizacional en un hospital de nivel 2 de Lima, donde se encontró ($\rho = 0,528$ y $p = 0,000$), dichos resultados sugieren que las organizaciones pueden mejorar el rendimiento de su personal con mejores habilidades gerenciales lográndose el éxito general de la organización, este estudio se enmarcó dentro de un enfoque básico correlacional, hipotético deductivo, no experimental, de corte transversal, 52 trabajadores constituyeron la muestra, siendo los resultados obtenidos que llevaron al investigador a concluir sobre la existencia de la relación antes mencionada.

Otro estudio realizado en nuestro país en un hospital de ESSALUD de la ciudad de Lima por Coronel (2021) sobre la gestión hospitalaria y el aprendizaje organizacional del personal, su estudio fue tipo básico, fueron 50 colaboradores del hospital que conformaron la muestra, para medir las variables de gestión hospitalaria y aprendizaje organizacional, se utilizaron encuestas cuyos resultados indican la existencia de una relación estadísticamente significativa entre la gestión hospitalaria y el aprendizaje organizacional. Esto implica que la forma en que se gestiona el hospital tiene un impacto en el aprendizaje del personal dentro de la organización.

Machaca (2022) en resumen destaca la importancia de la gestión administrativa y el desempeño laboral de los colaboradores del Ministerio Público en la ciudad de Tacna. Su estudio se enmarcó dentro de un enfoque básico correlacional, hipotético deductivo, utilizando métodos cuantitativos, 90 servidores conformaron la muestra, se utilizaron encuestas llegando el investigador a concluir que existe relación entre las variables mencionadas. Lo que sugiere que las organizaciones pueden mejorar el rendimiento de su personal mediante una gestión eficiente, que trae consigo un impacto positivo en los resultados y el éxito general de la organización.

Acosta (2021) en su investigación referente a la gestión administrativa y la satisfacción laboral percibida por los profesionales de la salud que trabajan en un hospital del MINSA en Lima, su estudio fue descriptivo, analítico y correlacional,

150 profesionales comprendieron la muestra, la conclusión fue que existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Cáceda (2021) cuya investigación sobre la relación de la gestión administrativa y los indicadores sanitarios en un centro materno infantil del MINSA desarrollada en la ciudad de Lima, usó el enfoque descriptivo cuantitativo y correlacional, fueron 104 trabajadores que comprendieron la muestra, el cuestionario fue aplicado como instrumento. Concluye que es importante la gestión administrativa para alcanzar indicadores óptimos de salud ya que existe relación entre ambas, destaca también que una gestión eficiente y efectiva es fundamental para mejorar el cumplimiento de los indicadores sanitarios de desempeño y, en última instancia, promover una atención de calidad.

Roldan (2019) en su estudio que concluye que existe una moderada correlación entre el aprendizaje organizacional y la gestión administrativa, desarrolló su investigación descriptiva, básica y correlacional, 188 trabajadores administrativos comprendieron la muestra, se empleó cuestionarios validados para ambas variables.

Sin embargo García (2019) en su investigación no encontró relación significativa entre la gestión administrativa y competitividad del personal en una clínica de Piura, la metodología fue de diseño no experimental, correlacional y enfoque cuantitativo, con 30 trabajadores de muestra, los instrumentos que se emplearon fueron una guía de entrevistas.

Quispe (2019) en su estudio determina si el aprendizaje organizacional está relacionado al desempeño laboral realizado en una entidad pública de Cieneguilla, Lima fue una investigación de diseño descriptivo correlacional. Los instrumentos aplicados fueron a través de un cuestionario del aprendizaje organizacional de Castañeda (2007) y el cuestionario del desempeño laboral de Bazo (2007), con una muestra de 157 profesionales en la cual concluye la existencia significativa de correlación, demostrando que la relación entre ambas variables condicionaría a un mejor desempeño.

Respecto a las bases teóricas se realizó la revisión bibliográfica que permitió analizar conceptos y teorías que ayudaron a enfocar el estudio.

La palabra "administración" tiene sus raíces en el latín "administrare", que significa "servir, manejar o dirigir". Si bien es cierto que en su origen la administración se refería a la idea de subordinación o estar al mando de otra persona, su significado ha evolucionado a lo largo del tiempo.

En el contexto actual, la administración se refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles con el fin de lograr los objetivos en forma eficiente y efectiva para la organización. Siendo importante la designación de recursos, la supervisión del desempeño y la coordinación de actividades para alcanzar los resultados deseados.

Mendoza et. al. (2022), menciona que Fayol establece como un proceso que permite planificar los medios de realización más efectiva del trabajo, por lo cual la selección y ubicación de los trabajadores de acuerdo al perfil adecuado es muy importante, agregando a ello la motivación mediante el trabajo en equipo, el seguimiento a través de la supervisión y control de objetivos de la organización

Es correcto mencionar que según Chiavenato (2007), la administración se refiere a las acciones organizacionales que permiten lograr resultados de manera eficaz. Estas acciones se desarrollan a través del proceso de planificación, organización, dirección y control de todos los elementos presentes en la organización.

Por su parte Rodríguez (2020) también lo define como la serie de acciones conjuntas necesarias para dirigir una organización a través de tareas y recursos necesarios que son guiados, coordinados en las diferentes áreas de desarrollo al interior de la organización, con un control de las mismas que ayude a prevenir y/o corregir los obstáculos que afectarían el logro de los objetivos planeados.

Mendoza et, al (2020) cita a los autores Koontz, Weihrich y Cannice donde definen a la gestión administrativa como operaciones que en secuencia buscan conseguir las metas de la organización, consideran que para ello se debe delegar las tareas y con la ejecución de los procedimientos en forma adecuada con la conformación de equipos de tal forma que se permita un mejor desempeño laboral.

Mendoza (2017) hace referencia que George R. Terry, considera a la administración como el conjunto de actividades que nos permite alcanzar los objetivos establecidos en la planeación, continuando con la organización, ejecución y control. Así mismo menciona que Isaac Guzmán Valdivia también destacó a la gestión administrativa como la dirección o camino eficaz en relación a dirigir y guiar de manera efectiva las actividades y procesos de una organización para lograr los resultados deseados.

Luego de la revisión de varios autores Mendivel et al. (2020) en su trabajo concluye que comprende una serie de mecanismos y estrategias que favorecen la ejecución de los objetivos es por ello importante que se plasme con claridad los objetivos que se desea lograr. También refieren en su trabajo que es una actividad de acción regulatoria en el área pública o privada, y contribuye en el proceso de planificación mediante la asignación de recursos y flujos de información adecuada que favorecen para la toma de decisiones (Pacheco-Granados et ál.2018).

En general, tanto la administración como la gestión administrativa son conceptos que se relacionan y se complementan entre sí, aunque puede haber diferencias en el enfoque y énfasis que se les da en diferentes teorías y enfoques administrativos.

Por todo lo mencionado Louffat (2014) resalta al proceso administrativo como parte de la gestión administrativa que utiliza los elementos de planeación, organización, dirección y control donde estos elementos se combinan de manera integrada y sistematizada para lograr la eficacia y eficiencia en la gestión de una organización.

De acuerdo a la revisión de Hernández (2014) las principales teorías se mencionan a continuación:

- La Teoría científica se caracteriza porque implementa se apoya en los métodos y base científica cuyo principal ponente es el ingeniero Taylor quien propone un sistema de mejoras en las condiciones de trabajo y el mejor aprovechamiento de la fuerza laboral que permita elevar la productividad y para alcanzar la eficiencia, basado en los principios de selección, entrenamiento, cooperación y distribución equitativa del trabajo, a través de su estudio de tiempos y movimientos para lograr el perfeccionamiento y la racionalización del trabajo .

- Teoría clásica en la cual Fayol es considerado uno de los pioneros de esta teoría que buscaba lograr la eficiencia a través de la organización y la aplicación de los principios científicos de la administración, propuso que existen funciones básicas en una empresa (planificación, organización, dirección, coordinación y control), que son universales y se aplican en cualquier organización, así también planteó la propuesta de principios y procedimientos universales de administración, y el enfoque en la dirección y la estructura organizacional.

- Teoría de las relaciones humanas que fue desarrollada principalmente por Elton Mayo en conjunto con sus colaboradores, en sus estudios experimentales tuvieron como objetivo investigar el efecto de las condiciones de trabajo y los factores sociales como el bienestar de los empleados. Los hallazgos de estos estudios fueron fundamentales puesto que contribuyeron a un enfoque más centrado en el factor humano en la administración.

- Teoría científica del comportamiento organizacional donde Chester Barnard fue el pionero respecto a esta teoría, en la cual se analiza a los individuos en su comportamiento individual frente a diversas situaciones a fin de conocer las causas de la conducta de los grupos dentro de las organizaciones, en la cual se incide en la importancia de la motivación cuyo propósito es la efectividad de las organizaciones.

- Teoría de los sistemas donde Ludwig von Bertalanffy contribuyó al proponer que se debe considerar a la organización como un todo es decir

globalmente y no solo considerar los elementos o componentes, seguidamente Katz y Kahn enfatizando la importancia del entorno de la organización con una interacción de entrada en la cual se consideran que deben ingresar insumos o recursos del exterior ya que toda institución necesita de otra, donde se procesa o transforman para dar salida hacia el exterior.

- La teoría de la burocracia siendo el principal impulsor fue Max Weber, quien planteó que la organización debe contar con definición de cargos que en base a las especialidades, esto permite que este organizado teniendo claro la línea de mando, favorece tomar las decisiones más rápida y eficiente, fue un impulsor del enfoque de la burocracia resaltando la importancia en la estructura organizativa.

De acuerdo al autor base Loufat (2014) en base a la teoría clásica resalta las siguientes dimensiones de la gestión administrativa:

Planificación

Chiavenato (2007) menciona que la planeación es una parte fundamental del proceso administrativo en una organización. En esta etapa se analiza y evalúa el actual diagnóstico situacional, objetivos y metas, así como establecer las estrategias y tácticas necesarias para lograrlos, por ello es importante destacar que la planeación debe ser flexible y ajustarse a los cambios del medio empresarial. A medida que la situación cambia, es básico reajustar los planes y las estrategias para asegurar la sostenibilidad de la organización a largo plazo (Louffat, 2014).

Es por ello que Ramírez et al (2017) en su estudio mencionan que planeación permite definir las actividades, objetivos y estrategias del proceso a través del análisis situacional actual, con la elaboración de un cronograma que designe a responsables de actividades y asigne los recursos que permita cumplir en el tiempo establecido.

Organización

Chiavenato (2007) menciona que en esta etapa se encarga de identificar y ubicar a las personas estratégicamente en los puestos y roles necesarios en la institución. Especificando las responsabilidades y autoridades de cada individuo, estableciendo jerarquías y líneas de comunicación claras, y crear las condiciones

necesarias para un trabajo en conjunto con los recursos necesarios para lograr el éxito máximo.

Louffat (2014) menciona que en esta etapa se busca establecer mecanismos y procesos internos eficientes que permitan mejor coordinación y el flujo de trabajo efectivo. Esto puede incluir la creación de departamentos, la asignación de tareas y responsabilidades, estableciendo políticas y procedimientos, así como un sistema de información adecuada, eliminando así la duplicación de esfuerzos para cada tarea.

Dirección

Para Chiavenato (2007), la dirección cumple una función clave dentro del proceso administrativo porque se caracteriza en la influencia en las personas de la organización para que puedan encaminarse hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, es así que su enfoque fundamentalmente se basa en el liderazgo y la motivación que pueda incluir reconocimiento, recompensa, oportunidades, de desarrollo entre otros.

La dirección también es fundamental porque asegura que los planes y las estrategias se conviertan en acciones tangibles, por lo cual se debe supervisar y coordinar con los empleados, proporcionándoles la orientación necesaria para la ejecución de las tareas en forma efectiva y eficiente (Louffat, 2014). Los directivos deben ser capaces de afrontar los desafíos que surjan, ajustando las acciones y recursos según sea necesario.

Control

En esta etapa se encarga de verificar y evaluar el desempeño de las actividades planificadas y organizadas, a fin de y de toma de las acciones correctivas que son necesarias para garantizar los objetivos establecidos, donde se destaca la importancia del control como una herramienta de medición y comparación del desempeño real en base a los estándares establecidos. Lo cual es necesario establecer indicadores y métricas de desempeño, recopilar datos relevantes, analizar los resultados y tomar acciones correctivas en caso de desviaciones o incumplimiento (Chiavenato, 2007).

Louffat (2014) comparte y agrega lo fundamental de retroalimentar en el proceso de control, puesto que permite proporcionar información y guía a los empleados, para corregir errores y mejorar el desempeño, para ello se debe tener claro de las actividades y medios para controlar

Los pasos importantes de esta etapa se deben evaluar y hacer un análisis que permita contrastar con lo planificado para tomar a cabo las medidas correctivas.

Aprendizaje Organizacional

Aprender implica un cambio de conducta temporal o permanente producidas por experiencias previas ya sea directa o indirectamente es así que se basa en el proceso de adquirir, compartir y utilizar conocimiento dentro de una organización. Lo cual se refiere a que la organización aprenda de su entorno, de los errores y éxitos pasados, y aplicar ese conocimiento para mejora organizacional.

El concepto de aprendizaje organizacional ha evolucionado en el tiempo, se remonta su origen en base a las teorías del aprendizaje individual y psicología cognitiva. En los años de 1970 a 1980, los investigadores Chris Argyris, Donald Schön y Peter Senge dieron los inicios en la exploración del aprendizaje individual que se podía extenderse a nivel organizacional. Llegan a esta conclusión porque se dieron cuenta de que en las organizaciones se podían aprender de experiencias pasadas, también de adaptarse a los cambios y mejorar su desempeño mediante la adquisición y aplicación del conocimiento (Easterby-Smith y Lyles, 2003)

El aprendizaje organizacional es un proceso que nos permitirá mejorar las acciones y estrategias de la organización mediante la generación de conocimientos nuevos mejorando las capacidades. Es importante tener claro cuál es la cultura organizacional porque puede obstruir o facilitar este proceso Se han evidenciado que cuando hay cultura organizacional las empresas tienen más posibilidades de crecimiento debido a que se impulsa el aprendizaje permanentemente caso contrario que puede llevar al fracaso o quiebra de una organización (Cancino, 2020).

Camio (2020) mencionan que aprendizaje organizacional permite mejorar en la administración de la organización porque nos ayudara en el proceso de

adaptación frente a los cambios del entorno gracias a la adquisición de nuevas prácticas. Lo cual también se puede considerar como una estrategia para la generación de nuevos conocimientos para la organización mediante experiencias previas (Pradhan, Jena y Singh 2017)

.Teorías del aprendizaje.

Alcover y Gil (2002) mencionan que es un campo que ha sido desarrollado y estudiado por varios pioneros a lo largo de los años. Estos individuos han contribuido significativamente a la comprensión y promoción del aprendizaje en las organizaciones. A continuación, te presento algunos de los pioneros más reconocidos en el campo del aprendizaje organización.

- Senge fue considerado como uno de los principales pioneros del aprendizaje organizacional, quien resalta el concepto de "organizaciones que aprenden" y presentó como modelo varias disciplinas que incluirían; el aprendizaje en equipo y dominio personal a través de los modelos mentales de la visión compartida, y el pensamiento sistémico

- Chris Argyris fue un reconocido psicólogo y teórico organizacional que realizó importantes contribuciones al aprendizaje organizacional. Desarrolló la teoría de la acción así como la teoría del aprendizaje de doble bucle, que exploran cómo las organizaciones pueden aprender de manera efectiva y superar los patrones de comportamiento contraproducentes.

- Donald Schön destacado académico y teórico del aprendizaje organizacional en la cual su trabajo se centró en la reflexión y el aprendizaje en la acción. Schön argumentaba que los profesionales pueden mejorar su desempeño al reflexionar sobre su experiencia y realizar ajustes en tiempo.

- David A. Garvin, fue profesor gran influyente académico en el campo del aprendizaje organizacional. Sus investigaciones se centraron en cómo las organizaciones pueden mejorar su capacidad de aprendizaje a través de prácticas como la medición del aprendizaje, el liderazgo en el aprendizaje y la cultura de la organización.

Otros autores actualmente también plantean sus conceptos sobre el tema:

- Para Nonaka y Takeuchi (1995), abordan sobre dos formas de generación del conocimiento tácito que es personal, que no se comparte o expresa con otros y explícito que es verbal, que es un modelo que muestra interacción con otros, de estos dos formas de aprendizaje, se sugieren cuatro formas de transformación del conocimiento como la interiorización, exteriorización, la combinación y socialización.

- Crossan, Lane y White (1999) describen que es una forma de adquirir y transferir los conocimientos a nivel institucional para lo cual consideran los niveles individual, grupal y organizacional

- La teoría planteada por Kolb et al. (2001) donde la experiencia es la base para generar el proceso de aprendizaje a través de la reflexión de vivencias en la organización, desde la observación, conceptualización y conclusión

- De acuerdo con Cummings (2003) y Szulansky (2000), analizan que para que se dé el aprendizaje organizacional para la transferencia de la información es importante el proceso de comunicación, lo cual hacen referencia que para lograr este proceso se debe compartir la información y no solo contar con disponibilidad de información de base de datos o documentos de la institución.

- Los autores Ali, Pascoe y Warne (2002) toman en cuenta que los aspectos culturales e interpersonales que prevalecen en el ambiente de trabajo e influyen en los sistemas de aprendizaje. Consideran a los siguientes valores facilitadores como la confianza, el compromiso individual y organizacional, la tolerancia al error y disposición de compartir información.

De acuerdo a nuestros autores base Crossan, Lane y White (1999) describen que es una forma de adquirir y transferir los conocimientos a nivel institucional para lo cual consideran los niveles individual, grupal y organizacional de acuerdo a tres dimensiones que favorecen este proceso como son:

Cultura de aprendizaje

Comprende el área o ambiente adecuado que se brinda para crear innovaciones partiendo de los valores, prácticas y actitudes que se interiorizan dentro de la institución.

Claridad estratégica

En esta etapa se caracteriza por tener claro el conocimiento respecto a la misión y visión que tienen los integrantes sobre la organización, así como de los logros institucionales.

Aprendizaje grupal

Es un proceso de interacción de experiencias que resulta de las experiencias de la totalidad de los integrantes de la compañía que generando la construcción de conocimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

- **Tipo de investigación**

La ejecución fué tipo básica porque permitió una comprensión más completa de lograr explorar y comprender los aspectos fundamentales de los fenómenos, los hechos observables y las relaciones entre los entes. Al profundizar en estos elementos, podemos obtener un conocimiento más sólido y enriquecedor (Concytec, 2020), por lo que esta investigación buscó incrementar conocimientos sobre el tipo de gestión y el aprendizaje organizacional.

Con enfoque cuantitativo porque se basó en la recopilación y análisis de datos numéricos y estadísticos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis. En este tipo de investigación, se buscó medir y cuantificar variables, establecer relaciones causales (Monje, 2011).

- **Diseño de investigación**

Como no se manipulan las variables el diseño fue no experimental, fue transversal porque comprendió la descripción de características, comportamientos o fenómenos tal como se encontraron naturalmente en un momento determinado, y correlacional causal porque se buscó establecer las relaciones entre las variables así como su grado de influencia (Hernández, et al., 2014).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1. Gestión administrativa (variable independiente)

- **Tipo de variable.**

Se consideró que es una variable cualitativa porque describe las propiedades del objeto en estudio caracteriza por medirse como características o categorías que puede tomar un valor de acuerdo a la mención de Monje (2011) y ordinal porque permite clasificar en grupos que admiten un orden (Carballo y Guelmes,2016).

- **Definición conceptual**

La gestión administrativa es un proceso que está definida como las actividades y/o funciones que se interrelacionan y están direccionadas hacia un fin con el uso eficiente de recursos, mediante las etapas de planificación, organización, dirección y control (Louffat, 2014).

- **Definición operacional**

Para la medición de la gestión administrativa se utilizó el instrumento elaborado por De La Rosa, S., y Arregoces, A., (2015); adaptado en el ámbito de la salud por Luna, J.Y., (2017). Instrumento que se definió en base a 40 ítems que fueron agrupados en cuatro dimensiones: a) planeamiento que abarca los objetivos, la misión, visión y los recursos disponibles, b) organización que comprende estructura organizativa, gestión del personal y la comunicación interna efectiva, c) La dirección que aborda los aspectos como los logros y compromiso, toma de decisiones compartida y liderazgo. d) Control donde comprende cumplimiento de objetivos y metas establecidas, verificación y medidas correctivas, cada una es evaluada con cinco criterios de escala y nivel de evaluación en cual se muestra, considerándose la siguiente escala Likert donde califican desde pésima con puntuación 1 a excelente con puntuación de 5. Los indicadores, escalas y nivel de medición pueden observarse en la tabla de matriz de consistencia y operacionalización de variables (Ver anexo 1).

3.2.1. Variable 2. Aprendizaje organizacional

- **Tipo de variable.**

Es una variable cualitativa ya que se refiere a las características de los objetos en estudio en la cual se miden las propiedades o categorías que pueden tomar un valor de acuerdo a la mención de Monje (2011) en su guía metodológica y ordinal porque permite clasificar en grupos que admiten un orden (Rodríguez, 2021)

- **Definición conceptual.**

Para Crossan, Lane y White (1999) describen que es una forma de adquirir y transferir los conocimientos a nivel institucional para lo cual consideran los niveles individual, grupal y organizacional para lo cual hay tres condiciones que favorecen este proceso como son :la cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal.

- **Definición operacional.**

Para medir el aprendizaje organizacional se empleó el cuestionario elaborado por López et al (2012) y fue adaptado al área de salud por Roldan (2020) constituido por 21 ítems distribuidos en las siguientes dimensiones: (a) cultura de aprendizaje que comprende a que la cultura organizacional sea favorable al cambio y la utilización de aprendizajes previos para generar nuevos aprendizajes; b) claridad estratégica que se refiere a que la organización debe tener en claro la situación actual de la organización y c) aprendizaje grupal que corresponde a un aprendizaje tipo grupal o colectivo que se dan en grupos de trabajo, cada una de las dimensiones cuenta con dos indicadores , considerándose la siguiente escala Likert donde la respuesta nunca con puntaje de 1 a la respuesta siempre con puntaje máximo de 5. Los indicadores, escalas y nivel de medición pueden observarse en la tabla de matriz de consistencia y operacionalización de variables (Ver anexo 1).

3.3. Población, muestra, muestreo.

- **Población.**

Son 300 los enfermeros que conformaron la población del presente estudio, quienes laboran en los diferentes servicios de los establecimientos de la jurisdicción de una dirección de salud del MINSA durante el año 2023. Ver tabla 1

Tabla 1. Distribución por grupo etario de la población

Edad	Fr	%
Menos de 30 años	51	11
30-40 años	94	41
41-50 años	53	33
Más de 50 años	64	14
Total	300	100

Criterios de inclusión.

Enfermeros que labora en cualquiera de las áreas de los establecimientos de la jurisdicción y que acepten participar para participar en el estudio.

Criterios de exclusión.

Enfermeros que respondan erradamente los instrumentos.

- **Muestra.**

Se realizó el cálculo de la muestra, como se describe a continuación:

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde se consideró un valor de p = .5 y un nivel de confianza = 95%, dando como resultado un tamaño de muestra a 169 profesionales de enfermería, sin embargo se trabajó con 107 personales quienes aceptaron participar en el estudio.

- **Muestreo**

El muestreo se desarrolló en forma no probabilística por conveniencia, es un enfoque comúnmente utilizado en investigaciones donde se seleccionan los elementos de la muestra en función de su disponibilidad y conveniencia para el investigador. Este método se utiliza cuando resulta más práctico o accesible examinar a los sujetos que están fácilmente disponibles. (Otzen y Manterola,2017).

- **Unidad de análisis**

La unidad de análisis en la investigación es el enfermero que laboran en algún establecimiento de la jurisdicción de una dirección de salud del MINSA.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

- **Técnica de recolección de datos.**

Se empleó la encuesta porque se puede obtener información cuantitativa o cualitativa, dependiendo del tipo de preguntas y escalas utilizadas. Las encuestas permiten medir actitudes, opiniones, creencias, comportamientos y características demográficas de los participantes. (Blanco, 2011).

- **Instrumento de recolección de datos.**

Para la medición de la gestión administrativa se utilizó el cuestionario que fue elaborada por De La Rosa, S., y Arregoces, A. (2015); adaptado por Luna, J.Y. (2017). Ver ficha técnica en anexo 2.

Para medir el aprendizaje organizacional se empleó el cuestionario que fue elaborado por López et al (2012) y que fue adaptado por Roldan (2020). Ver ficha técnica en anexo 2.

- **Validación y confiabilidad del instrumento.**

Validación de los instrumentos.

Para Hernández et al., (2014) un instrumento se busca determinar si las preguntas, ítems o indicadores utilizados capturan y representan lo que se quiere medir de la variable de estudio.

Para lo cual la validez de contenido es sometida a un juicio de expertos, lo cual implica solicitar a personas con conocimientos y experiencia relevantes que evalúen el contenido del instrumento y proporcionen su opinión experta sobre su adecuación y relevancia (Medina, et al ,2023).

Para este caso son 3 los validadores por cada instrumento cuyos resultados evidenciaron que el cuestionario de gestión administrativa y de aprendizaje organizacional presenta evidencia de validez y que son aplicables (Tabla 11 y 12).

Confiabilidad de los instrumentos.

Para la evaluación de la consistencia interna de los ítems de la escala de Likert se empleó el coeficiente alfa de Cronbach, proporciona una medida de confiabilidad y ayuda a determinar si los ítems miden de manera consistente el constructo de interés; donde se aplicaron prueba piloto a 30 trabajadores que resulto una confiabilidad de (,929) para el cuestionario de gestión administrativa y del cuestionario de aprendizaje organizacional brinda una confiabilidad de (,788), por lo que se considera que pueden ser aplicados (Tabla 13).

3.5. Procedimientos

Se realizaron los siguientes pasos:

- Se coordinó en forma virtual vía whatasap con las coordinadoras de enfermería de la dirección de salud en la cual se informa el tipo de investigación y los beneficios para la institución.
- De igual manera se informa sobre el estudio de investigación a los profesionales todos los establecimientos que conforman la jurisdicción de la dirección, para lo cual la información se envió a través de los grupos de whatasap de todas las enfermeras
- Por el mismo medio virtual se envía la encuesta elaborada con el consentimiento de aceptación para la participación del estudio, que se presenta previo a la presentación de la encuesta.
- Se absolvió algunas dudas de los participantes vía telefónica y virtual respecto al llenado de la encuesta virtual.
- Se realizó el análisis estadístico y se presentó los datos de acuerdo a la metodología planteada.
- En función de los resultados encontrados se muestran las conclusiones del estudio así como las recomendaciones pertinentes para los directivos de la

institución, así como la sugerencia de continuar con más estudios futuros importante para la mejora de la organización.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis de los datos descriptivos se tabularon y se presentaron en tablas de distribución porcentual. Siendo las variables cualitativas se empleó la regresión logística ordinal, que permite contrastar correlacionar variables lo cual se requiere un nivel de medición ordinal (Tomas-Sábado, 2010), clasificando en rangos la muestra en estudio. Se usó el software estadístico *SPSS* versión 25; en la cual se considerará el nivel de significación teórica: $\alpha = .05$ y la regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, aceptar la H_0 ; si $p < \alpha$; rechazar la H_0 .

3.7. Aspectos éticos

Se cumplió con el protocolo de ética establecido por la universidad, tomando en cuenta los principios éticos y morales universales que se describirán a continuación:

El principio de justicia la igualdad en todos los seres humanos que considerar tratar a todos con la misma consideración y respeto de tal forma que en el proceso de selección será al azar no discriminativa.

La no maleficencia principio que obliga a no causar algún daño a los participantes ya que su protección es más importante que buscar nuevos conocimientos es así que con la presente investigación no causaría riesgo de daño en los participantes.

En relación al principio de beneficencia procura asegurar el bienestar de los sujetos de investigación procurando posibles beneficios y la importancia de obtención de nuevos conocimientos.

La autonomía comprende el respeto a decisión de las personas, garantizando la confidencialidad de datos recogidos que se recogerá es por ello que se elaborara el consentimiento informado para garantizar la protección de datos.

Para la elaboración del consentimiento informado se realizara con un lenguaje claro y sencillo que contenga la información básica de la presente investigación como el título, propósito y beneficios.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

En la presente tabla se puede observar que el 52% de los profesionales de enfermería consideran que la gestión de los servicios de una dirección de salud de Lima es entre excelente y buena con un 40 y 12 % respectivamente, mientras que el 48% consideran a la gestión entre regular y deficiente con un 39 y 9%. En relación a las dimensiones se puede destacar que la dirección y planificación fueron percibidas como buenas con un 56,0% y 51,0%, sin embargo la dimensión de organización fue considerada entre regular y deficiente con un 59,0% y en relación a la dimensión de control también fue catalogada por el personal entre regular a deficiente con un 45,0% .Tabla 2.

Tabla 2. Evaluación de la gestión administrativa según sus dimensiones

	Gestión administrativa		Planificación		Organización		Dirección		Control	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Pésima	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Deficiente	10	9,0	3	3,0	19	18,0	7	6,0	10	10,0
Regular	41	39,0	26	24,0	44	41,0	35	33,0	39	35,0
Buena	43	40,0	55	51,0	36	34,0	60	56,0	41	39,0
Excelente	13	12,0	23	22,0	8	7,0	5	5,0	17	16,0
TOTAL	107	100,0	107	100,0	107	100,0	107	100,0	107	100,0

Seguidamente se muestra que el 51,0% del profesional de enfermería de una dirección de salud de Lima consideran al nivel de aprendizaje organizacional es de un nivel alto, mientras que el resto considera un nivel medio de aprendizaje organizacional con un 49%, cabe resaltar que ningún personal considera que esta en un nivel bajo del aprendizaje, sobre las dimensiones el 70,0% consideran al aprendizaje grupal con un nivel alto de aprendizaje organizacional ,seguidamente el 49,0% también considera a la cultura de aprendizaje como un nivel alto de aprendizaje mientras que el 60,0 % considera la dimensión claridad estratégica con un nivel medio para el aprendizaje organizacional. Tabla 3.

Tabla 3. Nivel de aprendizaje organizacional del personal de enfermería, según sus dimensiones

	Aprendizaje organizacional		Cultura de aprendizaje		Claridad estratégica		Aprendizaje grupal	
	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Bajo	0	0,0	8	7,0	0	0,0	0	0,0
Medio	53	49,0	47	44,0	64	60,0	32	30,0
Alto	54	51,0	52	49,0	43	40,	75	70,0
Total	107	100,0	107	100,0	107	100,0	107	100,0

4.2. Contrastación de hipótesis

La prueba de elección que se aplicó para el estudio fue la Regresión Logística Ordinal, puesto que la variables son cualitativas ordinales ésta prueba permitió analizar la dependencia entre la variable dependiente (aprendizaje organizacional) y la variable independiente (gestión administrativa), mediante el reporte del software SPSS 25 que es una herramienta capaz de proporcionar resultados e informes que permiten interpretar la influencia de las variables.

Tabla 4. Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion administrativa	,062	107	,200 [*]	,980	107	,102
Aprendizaje organizacional	,095	107	,019	,971	107	,020

4.2.1. Prueba de hipótesis general

De la hipótesis general.

En la tabla 5 se muestra los resultados estadísticos donde se comprueba que el aprendizaje organizacional depende de la gestión administrativa en una DIRIS de Lima; según el Chi cuadrado = 304,537 y $p_valor = .000 < \alpha = .05$, rechazando la hipótesis nula, donde la prueba de Pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,944 demostrando que la variable gestión administrativa influye en un 94.4% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

Tabla 5. Resultados de contraste de hipótesis general

	Chi-cuadrado	Gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Gestión administrativa	304,537	35	,000	,942
				,944
				,449

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Según el reporte estadístico se determina que el aprendizaje organizacional depende de la planeación en una DIRIS de Lima; según el resultado del Chi cuadrado = 92,570 y $p_valor = ,000 < \alpha = .05$, rechazando la hipótesis nula, dónde la prueba de pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = , 580, demostrando que la dimensión de planeación influye en un 58.0% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

Tabla 6. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de planeación

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Planeación y aprendizaje organizacional	92,570	18	,000	,579
				,580
				,136

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Según el reporte estadístico se determina que el aprendizaje organizacional depende de la organización en una DIRIS de Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 75,171 y $p_valor = ,000 < \alpha = .05$, rechazando la hipótesis nula, donde la prueba de pseudo R cuadrado muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,506, demostrando que la dimensión de organización influye en un 50,6% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

Tabla 7. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de organización

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Organización y aprendizaje organizacional	75,171	21	,000	,505
				,506
				111,

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

El reporte estadístico determina que el aprendizaje organizacional depende de la dirección en una DIRIS de Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 443,865 y $p_valor = ,000 < \alpha = .05$, rechazando la hipótesis nula, siendo la prueba de pseudo R cuadrado que muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,986, demostrando que la dimensión de dirección influye significativamente en un 98,6% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

Tabla 8. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de dirección

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Dirección y aprendizaje organizacional	443,865	18	,000	,984
				,986
				,654

4.2.5. Contrastación de la hipótesis específica 4

De acuerdo al reporte del programa se determina que el aprendizaje organizacional depende del control en una DIRIS de Lima; de acuerdo al Chi cuadrado = 401,689 y $p_valor = .000 < \alpha = .05$, rechazando la hipótesis nula, siendo la prueba de pseudo R cuadrado que muestra un coeficiente de Nagelkerke = ,978, indicando que la variable predictora control influye en un 97,8% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

Tabla 9. Resultados de contraste de hipótesis de dimensión de control

	Chi-cuadrado	gl	Sig.	Pseudo R cuadrado
Dirección y aprendizaje organizacional	401,689	18	,000	,977
				,978
				,592

V. DISCUSIÓN

En esta sección, se analiza el significado y la importancia de los hallazgos obtenidos en la presente investigación en la cual se contrastaron con investigaciones nacionales e internacionales relacionadas, identificando similitudes y diferencias en los hallazgos, se explora las implicaciones de los resultados y cómo influyen para tomar las decisiones en las prácticas de gestión en las organizaciones

En relación a la hipótesis general se confirma el planteamiento inicial ya que se demuestra que la gestión administrativa influye significativamente en un (94.4%) sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima donde se puede concluir que a mejor gestión será mayor el nivel de aprendizaje, en la cual se basa en el adecuado proceso administrativo mencionado por Chiavenato (2007) y Louffat (2014) donde los elementos de planeación, organización, dirección y control se deben combinar de manera sistematizada para lograr la eficacia y eficiencia en la gestión de una organización, también Mendoza et, al (2020) cita a los autores Koontz, Weihrich y Cannice donde definen a la gestión administrativa como operaciones que en secuencia buscan conseguir las metas de la organización, considerando que para ello se debe delegar las tareas y con la ejecución de los procedimientos en forma adecuada con la conformación de equipos de tal forma que se permita un mejor desempeño laboral. Por lo que agregando a ello Chiavenato (2007) hace énfasis también en la importancia de enseñar sobre todo en lo que debe hacerse en un entorno cambiante de la era de la información, donde se combinan de manera integrada y sistematizada para alcanzar los objetivos establecidos, es así que el aprendizaje organizacional cobra mayor importancia en un ambiente fomentando que las organizaciones promuevan el aprendizaje en sus colaboradores como principal herramienta de gestión (Arbaiza, 2017). En cuanto a los antecedentes con similares resultados a nivel nacional se pueden mencionar al estudio realizado en una institución de salud de ESSALUD en la cual el investigador demostraría una relación significativa entre gestión hospitalaria y el aprendizaje organizacional Coronel (2021). ,de igual manera en otra investigación similar como el de Ticona (2022) encontró que existe una relación directa y significativa entre ambas variables de estudio realizado en un hospital de nivel I-2 de Lima, en la cual sostiene que a

mayores habilidades gerenciales será mejor el aprendizaje organizacional, en otro estudio realizado en un establecimiento de salud de la misma ciudad los resultados no concuerdan con el anterior porque Roldan(2020) concluye que solo hubo una correlación moderada entre el aprendizaje organizacional y la gestión administrativa .A nivel internacional Balcázar(2020),en su artículo sobre la importancia de gestión administrativa en los hospitales en Cundimarca del sector público en Colombia se asocia al mejoramiento de la calidad de vida de la población en la cual como resultado de su revisión concluye que la gestión administrativa que existe deficiencias en relacion a la gestión en la mayoría de los hospitales de Cundinamarca lo cual afectaría la calidad de vida de la población.

Respecto a la primera hipótesis específica la planeación influye en un (58%) sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería donde se puede analizar que esta dimensión es importante para el logro de los objetivos sin embargo un porcentaje considerable no considera primordial para el aprendizaje de la organización, Chiavenato (2007) menciona en esta etapa se analiza y evalúa la situación actual de la organización lo que implica definir los objetivos y metas que se desean alcanzar, así como establecer las estrategias y tácticas necesarias para lograrlos, por ello es importante destacar que la planeación debe ser flexible y ajustarse a los cambios del medio empresarial. A medida que la situación cambia, es básico reajustar los planes y las estrategias para asegurar la sostenibilidad de la organización a largo plazo (Louffat, 2014).En cuanto a los antecedentes nacionales, Acosta (2021) en su investigación de gestión administrativa y satisfacción laboral, en sus hallazgos sobre la planeación la relación con la satisfacción laboral presento una Rho moderada y positiva de (0.419) que es similar a nuestros resultados de igual manera en los resultados de otro estudio sobre la relacionado de la gestión administrativa y los indicadores sanitarios realizado en Lima respecto a la planeación se encontró una correlación de (Rho 0,598), donde la correlación es moderada.

En relacion a los resultados de la segunda hipótesis específica la dimensión de organización influye moderadamente en un (50,6%) sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería en la cual se puede evidenciar que la

mitad del personal considera que la delegación de tareas, funciones y responsabilidades, así como los recursos son importantes para lograr los objetivos y por ende también el aprendizaje de la organización sin embargo casi la otra mitad del personal no considera necesario para este fin se podría mencionar aquí que el personal de enfermería generalmente es designado rotativamente de forma anual en sus funciones en la cual tienen indicadores y objetivos estratégicos de salud que cumplir, Chiavenato (2007) menciona que en esta etapa se encarga de identificar y ubicar en los puestos estratégicos al personal idóneo y roles necesarios en la institución. Especificando las responsabilidades y autoridades de cada individuo, estableciendo jerarquías y líneas de comunicación claras, y crear las condiciones necesarias para un trabajo en conjunto con los recursos necesarios para lograr el éxito máximo, por su parte Louffat (2014) menciona que en esta etapa se busca establecer mecanismos y procesos internos eficientes que permitan mejor coordinación y el flujo de trabajo efectivo, Esto puede incluir la creación de departamentos, la asignación de tareas y responsabilidades, el establecimiento de políticas y procedimientos, y la implementación de tecnología y sistemas de información adecuada, eliminando así la duplicación de esfuerzos para cada tarea. En cuanto a los antecedentes en relación a esta dimensión, Dávila (2022) encuentra que existe una correlación alta entre la organización y el desempeño laboral con un (Rho 0,900), siendo importante para el sector salud una adecuada organización, en otra investigación nacional Cáceda (2021) al contrastar a esta dimensión con el cumplimiento de indicadores de salud encuentra que la correlación es moderada con un (Rho 0,592).

Sobre el análisis de la hipótesis de la tercera dimensión el resultado fue que la dirección influye significativamente en un 98,6% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima. Esto demuestra que la organización desempeña un papel importante en la toma de decisiones para la resolución de problemas oportunamente, por lo cual los directivos deben ser capaces de afrontar a los cambios y desafíos que surjan, ajustando las acciones y recursos según sea necesario, es así que, para Chiavenato (2007), la dirección cumple una función importante dentro del proceso administrativo porque se encarga de influir en las personas dentro de la organización para que trabajen

hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, es así que su enfoque fundamentalmente se basa en el liderazgo y la motivación que pueda incluir reconocimiento, recompensa, oportunidades, de desarrollo entre otros. La dirección también es fundamental porque asegura que los planes y las estrategias se conviertan en acciones tangibles, lo cual para ello se debe supervisar y coordinar con los empleados, proporcionándoles la orientación necesaria para que realicen sus tareas de manera efectiva y eficiente (Louffat, 2014). De acuerdo a los antecedentes nacionales similar al presente estudio el investigador Dávila (2022) encuentra también una relación significativa muy alta en relación a la dimensión de dirección y el desempeño laboral con un (Rho 0,913), mientras que en el estudio de Caceda (2021) encuentra una correlación alta con un (Rho 0,763), entre la organización y el cumplimiento de los indicadores sanitarios, por otro lado Acosta (2021) en su investigación de gestión administrativa y satisfacción de los profesionales de un hospital identifica que la el (66%) percibe un deficiente nivel de dirección lo cual es preocupante para el investigador.

La última hipótesis de dimensión de control al contrastar se encuentra que influye en un 97,8% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, se sabe que es el último elemento del proceso administrativo en la cual permite evaluar y hacer un análisis que permita verificar si todo lo planeado se logró cumplir tomar a cabo las medidas correctivas desempeño, para ello se debe tener claro de las actividades y medios para controlar , por lo cual Louffat (2014) comparte y agrega lo fundamental de retroalimentar en el proceso de control, puesto que permite proporcionar información y guía a los empleados, para corregir errores y mejorar el desempeño, para ello se debe tener claro de las actividades y medios para controlar , donde se destaca la importancia del control como una herramienta de medición y comparación del desempeño real en base a los estándares establecidos lo cual es necesario establecer indicadores y métricas de desempeño, que permitan recopilar datos relevantes, analizar los resultados (Chiavenato,2007).En los estudios antecedentes tenemos a Caceda (2021) identifica en sus hipótesis de resultados a la relación del control con el cumplimiento de indicadores una correlación moderada con un (Rho 0,687), mientras que Dávila (2022) encuentra similar resultado respecto a esta donde

describe una correlación de (Rho 0,918) interpretando como relación positiva muy alta entre el control y el desempeño laboral.

Respecto a los resultados descriptivos de la variable de gestión administrativa, se reporta que el 48% consideran a la gestión entre regular y deficiente. Cabe destacar que una gestión eficiente y efectiva es fundamental para mejorar el cumplimiento de los indicadores sanitarios de desempeño y, en última instancia, promover una atención de calidad (Cáceda, 2021). Donde se demuestra lo mencionado por Louffat (2014) a gestión administrativa se basa en el proceso administrativo y utiliza los elementos de planeación, organización, dirección y control para lograr la eficacia y eficiencia en la gestión de una organización. Estos elementos se combinan de manera integrada y sistematizada para alcanzar los objetivos establecidos. Es así que donde se concluye que es para un servicio de calidad es fundamental una adecuada gestión administrativa (Gómez, 2021). Los resultados de la presente es preocupante ya que casi la mitad del personal considera que los procesos administrativos requieren mejora ya que no son percibidas como adecuados. Mientras que otros autores en el sector salud coinciden en sus resultados de investigación sobre la gestión administrativa donde hallaron que el (62,6%) está en un nivel medio a bajo, y en otra institución en relación a la gestión se encontró que el (80%) evaluaron como medio (Roldan, 2020; Coronel, 2021), siendo estos resultados que merecen estudios de análisis de las causas.

En relación a los resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión administrativa, la organización fue considerada entre regular y deficiente con un (58,9%), respecto al control también fue catalogada por el personal como regular a deficiente con un (45,7%), es así que Ricalde (2016) en su libro menciona que en la etapa de organización permite distribuir el trabajo en el grupo organizacional para lo cual es importante establecer un diseño de puestos, designando a las personas idóneas para dichas funciones, estructurar e integrar los recursos estableciendo relaciones entre ellos y atribuciones de cada uno de acuerdo a lo mencionado por Galindo y Guerrero (2020) quienes también consideran en su diagrama propuesto que en el control se debe asegurar el proceso hacia los objetivos fijados en la

planeación mediante un sistema de información ,la medición de resultados tomar medidas correctivas y la premiación por los logros cumplidos ,son dos aspectos importantes que reflejan como inadecuados en nuestro estudio, otros estudios también concuerdan con los resultados desfavorables sobre aspectos antes mencionados como son los estudios de Dávila (2022) donde la problemática es mayor ya que encontró que el control fue percibido por los trabajadores como regular a malo en un (80%) , por otro lado el investigador Acosta (2021) en su estudio encuentra un que el personal del hospital se encuentra mayormente insatisfecho con la organización con un (73%)

Respecto a los resultados descriptivos de la variable aprendizaje organizacional el 49,5% del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima consideran que tienen un nivel de medio de aprendizaje organizacional, donde Crossan, Lane y White (1999) describen que esta es una forma de adquirir y transferir los conocimientos a nivel institucional para lo cual consideran los niveles individual, grupal y organizacional siendo tres condiciones que favorecen este proceso como son :la cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal. Toda organización tiene la capacidad para adquirir nuevos conocimientos, aprender y aplicarlos de manera efectiva puede ampliar sus fronteras y permitirles adaptarse a los cambios y desafíos (Ramírez, 2018). Dichos resultados coinciden con el estudio nacional realizado por Roldan (2020) donde el (57,9%) percibió en un nivel medio, mientras a nivel internacional en Venezuela los investigadores D'Armas et al., (2015) determinan nivel de aprendizaje organizacional aceptable, es así que el aprendizaje organizacional es fundamental en que la organización tenga éxito es en el entorno cambiante.

Respecto a las dimensiones de esta variable el 70,1% considera al aprendizaje grupal con un nivel alto de aprendizaje organizacional, en la cual es un proceso de interacción de experiencias que resulta de las experiencias de la totalidad de los integrantes de la compañía que conlleva a la construcción de conocimientos Russ-Eft, et al.,(1997) mencionados por Alcover et al (2004), en otro estudio realizado por Roldan (2020) sobre este aspecto percibió que el (60%) percibió en un nivel medio el aprendizaje grupal, en relación a la cultura del

aprendizaje el (51%) considera como un nivel medio a bajo, este aspecto comprende el ambiente o espacio adecuado que se brinda para crear innovaciones partiendo de los valores, prácticas y actitudes que se interiorizan dentro de la institución (Crossan, Lane y White, 1999), en el estudio de Roldan (2020) también coincide con nuestro estudio cuyo resultado descriptivo de esta dimensión percibió que el (49,5%) que está en un nivel medio; en cuanto a la dimensión de claridad estratégica el (60%) con un nivel medio para el aprendizaje organizacional., en esta etapa se caracteriza por tener claro el conocimiento respecto a la misión y visión que tienen los integrantes sobre la organización, así como de los logros institucionales Ramírez (2018), de igual manera sobre esta dimensión el resultado concuerda con Roldan (2020). es así que se puede concluir que si la organización no invierte en aprendizaje puede quedar obsoleta en el tiempo.

En cuanto a las limitaciones durante la investigación se identifica que casi no hay estudios en el campo de la salud de tipo correlación causal de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional solo hay pocos estudios sobre la relación entre ambas variables, se encontraron muchos trámites burocráticos como la demora en la aceptación para la solicitud del permiso de intervención, los directivos no brindan facilidades para el desarrollo de investigaciones en salud.

En esta investigación se abordaron dos elementos fundamentales que permite el logro de los objetivos nacionales de salud y por ende la mejora de la calidad de vida de la población, en primer lugar tenemos a la gestión administrativa que comprende un proceso básico y sistemático que permita predeterminar lo que se desea conseguir a partir del análisis situacional de salud, a través de acciones claras y definidas como planear, organizar, integrar, dirigir y controlar que nos permitirá tomar las decisiones efectivas y oportunas para lo cual también es importante que el gestor tenga varias habilidades de manejo de personal que sea líder capaz de influir sobre el personal para lograr las metas asignadas, es por ello también importante el aprendizaje organizacional ya permite crear conocimientos en conjunto que permitirá el mejoramiento de las acciones del recurso humano es así que se puede concluir que si la organización no invierte en aprendizaje puede quedar obsoleta en el tiempo.

VI. CONCLUSIONES

- La gestión administrativa influye en un 94.4% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, en la cual el 52% de los profesionales consideran que la gestión está entre excelente y buena, mientras que el 48% consideran a la gestión entre regular y deficiente
- La dimensión de planeación influye en un 58.0% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.
- La dimensión de organización influye en un 50,6% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.
- La dimensión de dirección influye solo en un 98,6% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.
- La dimensión del control influye en un 97,8% sobre el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

- A los directivos de las direcciones de salud del MINSA se les recomienda motivar el desarrollo de más estudios de tipo correlacional causal que permitan determinar la influencia de las variables de estudio, que será un punto de partida para otros estudios que busquen la mejora de la gestión administrativa y aprendizaje organizacional.
- En relación a la planeación se debe buscar la participación de todo el personal a fin de que se pueda tener los conocimientos claros de los objetivos organizacionales a lograr.
- Sobre la etapa de organización se recomienda los responsables de áreas o servicios que la asignación de funciones y tareas no solo recaiga la responsabilidad sobre un determinado grupo sino que más bien sea compartida entre todos para poder garantizar el aprendizaje grupal.
- En cuanto a la dirección se recomienda a los directivos promover el desarrollo de habilidades directivas en el personal que ocupe algún cargo de responsabilidad a fin de mejorar las habilidades como liderazgo a fin de que sean capaces de integrar, dirigir y motivar al personal al logro de los objetivos de la institución.
- El relacion al control se les recomienda a los responsables de áreas o servicios asegurar que los sistemas de información como los aplicativos HIS-MINSA, SISCHE sean amigables para el personal ya que es una forma de controlar el avance de indicadores y metas, así mismo se recomienda retroalimentar al personal en algunas deficiencias identificadas a través de reuniones o visitas de asistencia asistencial y/o informática.
- Las instituciones deben promover el aprendizaje organizacional fortaleciendo el aprendizaje grupal, cultura de aprendizaje y claridad estratégica ya que es fundamental para el logro de los objetivos organizacionales, con la aplicación de las diversas teorías de aprendizaje.

REFERENCIAS

- Acosta, F., N. (2021) *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. [Tesis de Maestría de la Universidad Federico Villarreal]Repositorio institucional de la UNFV.
<https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/5471>
- Alcover, C., M., & Gil, F., M. (2002) .Crear conocimiento colectivamente: aprendizaje organizacional y grupal. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18(2-3) ,259-231.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231318274008>
- Ángeles, S., T., (2020) *Gestión por procesos y el aprendizaje organizacional en instituciones educativas públicas del distrito de Puente Piedra*. [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57145/%c3%81ngeles_LST-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Angulo, R. (2017). Gestion del conocimiento y aprendizaje organizacional: una vision integral. *Informes Psicologicos*, 17(1), 53-70.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v17n1a03>
- Balcázar, A.M. (2020) Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundimarca, Colombia. *Revista Lúmina*, 21 ,41-62
<https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Barrera, L., Sabido, TDJ &Barredo, G.A. (2018) *VI Congreso Virtual Internacional Transformación e Innovación en las Organizaciones*.
<https://www.eumed.net/actas/18/trans-organizaciones/1-la-importancia-del-aprendizaje-organizacional.pdf>
- Blanco,C.(2011).Encuesta y estadística: Metodos de investigación cuantitativa *en ciencias sociales y comunicación* (1a ed.). Editorial Brujas.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1319/1/Blanco-%20metodos%20de%20investigaci%C3%B3n.pdf>
- Caceda, S.P. (2021). *Gestión administrativa y cumplimiento de indicadores sanitarios del desempeño en el centro materno infantil Buenos Aires de Villa MINSA*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81449/Caceda_PCSN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Camio, M.I., Diaz, C.M., Izquierdo, S.I., & Alvarez, M.B. (2020). Aprendizaje organizacional: una demarcación conceptual para su medición. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 28(2), 85-108.

<https://doi.org/10.18359/rfce.4785>

Cancino, D., Reynaldos-Grandon, K.L. (2022). Aprendizaje organizacional: un camino para el desarrollo de la competencia cultural en salud. *Salud, ciencia y tecnología*, 2(147).

<https://doi.org/10.56294/saludcyt2022147>

Carballo, M., & Guelmes, E.L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista universidad y ciencia*, 9(1).

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202016000100021

Castañeda, D., I. Condiciones para el aprendizaje organizacional. *Revista estudios generales*, 31(134), 62-67.

<https://doi.org/10.1016/j.estger.2014.09.003>

Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (7a ed.) McGraw-Hill Interamericana.

<https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>

CONCYTEC (2020) *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo (I+D)*. Consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>

Cordova, J.W., Garcia, N., Puicon, V.E., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista Ciencias Sociales (Ve)*, 28(3).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071865020>

Dávila, E.G. (2023) *Gestión administrativa y desempeño laboral en un centro de salud de Lomas de Sargentillo, Ecuador* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/106927/Davila_BEG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

De La Rosa, S., & Arregoces, A. (2015). *Diseño de un plan de mejoramiento administrativo para los departamentos de compra, logística y recursos humanos de la empresa Busca S.A., en la ciudad de Cartagena* [Tesis de licenciatura, Universidad de Cartagena]. Repositorio de la Universidad de Cartagena.

<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/2536/Trabajo%20de%20Grado%20susan%20de%20la%20rosa%20y%20anderson%20arregoces.pdf?sequence=1>

Espinoza-Portilla, E., Gil-Quevedo, W., & Agurto Távara, E. (2020) Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Revista Cubana Salud Pública*, 46(4).

<https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/2146>

Easterby-Smith, M., & y Lyles, M. (2003). La regla de los ejecutivos externos disfuncionales y la tierra incógnita de la ignorancia gerencial oculta. *Open Journal of Leadership*, 4(1).

[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1415562](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1415562)

Flavio, F.J., Espinoza, R., Ramos, ODC., & Agama, G.A. (2020). Gestión administrativa, liderazgo en el Programa Presupuestal 068 sector Salud. *Journal of Business and Entrepreneurial Study*, 5(1), 92-112.

<https://journalbusinesses.com/index.php/revista/article/view/163>

García, M. I. (2019). *La gestión administrativa y su relación con la competitividad de la clínica Praga Internacional S.A.C. de Piura*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52136/Garcia_MMIDR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gómez, M. J. (2021). *Análisis de la gestión administrativa y calidad del servicio de emergencias del Centro Tipo C San Rafael de Esmeraldas*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de la PUCESE.

<https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/2392/1/G%c3%93MEZ%20MENDOZA%20MAR%c3%8dA%20JOS%c3%89.pdf>

Hernández, C.E., & Carpio, N. (2019) Metodología de la investigación. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista Científica del instituto nacional de salud ALERTA*, 2(1).

<http://portal.amelica.org/ameli/journal/419/4191907012/>

Hernandez, R., Fernandez, C. & Baptista, M.D.P., (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill Education.

https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf

Hernandez, Z. (2014). *Teoría general de la administración* (2a ed.). Grupo Editorial Patria.

<https://fundacion-rama.com/wp-content/uploads/2022/07/3679.-Teoria-general-de-la-%E2%80%A6-Torres.pdf>

Londoña-Patiño, J.A., & Acevedo-Alvarez, C.A., (2017) El aprendizaje organizacional (AO) y el desempeño empresarial bajo el enfoque de las capacidades dinámicas de aprendizaje. *Revista CEA*, 4(7)

<https://doi.org/10.22430/24223182.762>

Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo* (4a ed.). Cengage Learning.

https://issuu.com/cengagelatam/docs/administraci_n_louffat_issuu

Lozano, M. (2019). Aprendizaje organizacional (AO) para la estructuración del marketing interno (MI) en instituciones de salud. *Revista Contribuciones a las Ciencias Sociales*.

<https://www.eumed.net/rev/cccsc/2019/02/aprendizaje-organizacional.html>

Luna, J. Y. (2017). *Relación entre la gestión administrativa y la percepción en el cumplimiento de los indicadores sanitarios en la Red de Salud Picota*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/858/luna_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Machaca, T. Y. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de la Unidad de Imagen Institucional del Ministerio Público Distrito Fiscal Tacna*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79777>

Mar, C. E., Barbosa, A., & Molar, J. L. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas* (1a ed.). Editorial Patria.

https://books.google.com.pe/books?id=e5otEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Medina, M., Rojas, R., Bustamante, W., Loayza, R., Martel, C., & Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación técnicas e instrumentos de investigación* (1a ed.). Editorial Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología INUDI Perú S.A.C

<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/view/90/133/15>

7

- Mendivel, R., K., Lavado, C., S., & Sánchez, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo, *Revista Conrado*, 16(72).
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262
- Mendoza., A.A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista dominio de las ciencias.*, 3(2) ,947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Mendoza, M.A., Álvarez, L.K., & Rivera, G. N. (2020). Los procesos administrativos y su contribución en el fortalecimiento de las MiPymes. *Revista Dilemas Contemporaneos*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v33i1.2150>
- Mendoza, V., M., Moreira, J., S., & Mera, C., L., (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior *Revista Publicando*, 9(34).31-34
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8418524>
- Monje, C.A. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Guía didáctica.
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Montana, D. H. (2022). *Modelo de aprendizaje organizacional basado en la gestión del conocimiento*. [Tesis de Maestría, Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas]. Repositorio Institucional de la Universidad Distrital Francisco Jose de Caldas.
<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/30572>
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017) Técnicas de muestreo sobre una población de estudio. *International Journal of Morphology*, 35 (1).
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0717-95022017000100037&script=sci_arttext&tlng=pt

Pacheco-Granados-R., J. Robles-Algarín, C.A., & Ospino-Castro, A.J., (2018). Análisis de la gestión en las instituciones educativas de los niveles de básica y media en las zonas rurales de Santa Martha, Colombia. *Revista Información Tecnológica*, 29(5), 259-266.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p

Piróna, J. (2021). La gestión administrativa post pandemia covid-19. *Revista arbitrada interdisciplinaria KOINONIA*, 6(1), 3.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7968481>

Pradhan, R.K., Jena, L.K., S Singh, S.K., (2017) .Examining the role of emotional intelligence between organizational learning and adaptive performance in Indian manufacturing industries, *Journal of Workplace Learning*, 9(3), 235-247

<https://www.researchgate.net/profile/Lalatendu-Jena/publication/316190864>

Quispe, E. D. (2019). *El aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas de Cieneguilla* . . [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de la UNMSM.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/15608/Quispe_he.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramírez, A.D.P., Ramírez, R.G., Calderón, E.V. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*.

<http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Ramírez, C.E., Ramírez, M.D.P., Ramírez, C.F. (2022). *Fundamentos de administración*, (5a ed). ECOE Ediciones .

https://www.google.com.pe/books/edition/Fundamentos_de_administraci%C3%B3n_5ta_edici/RGBjEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=FUNDAMENTOS+DE+LA+ADMINISTRACION+RAMIREZ&printsec=frontcover

Rodriguez,C.,Breña,J.L. Escenarro,D.(2021) *Las variables en la metodología de la investigación científica*. Editorial área de innovación y desarrollo,S.L.

https://www.google.com.pe/books/edition/Las_variables_en_la_metodolog%C3%ADa_de_la_i/5jFJEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1&dq=investigacion&printsec=frontcover

Rojas,C.P.,Hernández,H.G.,& Niebles,W.A.(2020).Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestion en los servicios de salud . *Revista Espacios*, 41(1),6.

<https://www.revistaespacios.com/a20v41n01/a20v41n01p06.pdf>

Roldán, W. H. (2019). *Aprendizaje organizacional y gestión administrativa en el personal administrativo de un hos*. [Tesis de Maestria, Universidad Cesar Vallejo].Repositorio Institucional de la UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72969/Roldan_GWH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Roque, V., M., & Arriaga, A., A. El efecto del liderazgo, aprendizaje organizacional y administración del conocimiento en la percepción de la innovación del personal operativo en la Ciudad de México.*Revista Contaduría y Administracion* ,64(3).

<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1537>
<https://www.kestiopolis.com/wp-content/uploads/2017/01/muestreo-probabilistico-y-no-probabilistico.pdf>

Tomas-Sábado,J.(2010) *Fundamentos de bioestadística y análisis de datos para enfermería*.Universidad Autonoma de Barcelona.(2).

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MHgap8IN124C&oi=fnd&pg=PA89&dq=\(Tomas-S%C3%A1bado,+2010&ots=yKcX1x35iZ&sig=E_2g0t-Y-KsmFNXtCigengQ38sk#v=onepage&q=\(Tomas-S%C3%A1bado%2C%202010&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=MHgap8IN124C&oi=fnd&pg=PA89&dq=(Tomas-S%C3%A1bado,+2010&ots=yKcX1x35iZ&sig=E_2g0t-Y-KsmFNXtCigengQ38sk#v=onepage&q=(Tomas-S%C3%A1bado%2C%202010&f=false)

Vinueza-Franco, J. I., Robalino-Muñiz, R.C. (2020). La optimización y el control interno en el uso de los recursos públicos en la mejora de la gestión administrativa. *Revista científica ciencias económicas y empresariales*, 5(16),14-38.

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/158>

ANEXOS

			Variable 2 :Aprendizaje organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia de la organización en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023 ?	Determinar influencia de la organización con en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023	La organización influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023	Cultura de aprendizaje	Cultura favorable al proceso de cambio	1,2,3,4,5, 6,7,8,9	Escala: ordinal Nivel: politómica Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5	Bajo = 21-48 Medio = 49-77 Alto= 78-105
				Uso de anteriores aprendizajes para aprender nuevos			
			Claridad estratégica	Claridad de la organización sobre la misión y vision Involucramiento estratégico	10,11,12, 13,14		
¿Cuál es la influencia de la dirección en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023?	Determinar influencia del control en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023	La dirección influye significativamente en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima,2023	Aprendizaje grupal	Aprendizaje colectivo	15,16,17, 18,19,20, 21		
				Trabajo en equipo			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:			Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Diseño: No experimental Transversal ,correlacioal causal		Población: 300 enfermeros Muestra:107 enfermeros Muestreo: No probabilístico por conveniencia	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionarios 1)Cuestionario para determinar la Gestión Administrativa 2)Cuestionario para valorar el aprendizaje organizacional			Descriptiva: tablas de frecuencia Inferencial: Regresión logística ordinal	

Fuente: Elaboración propia

Instrumentos de recolección de datos.

Ficha técnica del instrumento para medir la gestión administrativa

Nombre: Escala de valoración del proceso administrativo (Colombia)

Autor (s): De La Rosa, S., y Arregoces, A., (2015)

Adaptado por: Luna, J.Y., (2017)

Lugar: Tarapoto, Perú

Objetivo: Medir el tipo de gestión administrativa en una
Entidad del MINSA

Tiempo: 15-20 minutos

Margen de error: 0.05

Cuestionario para medir la gestión administrativa

Estimado(a) servidor(a), solicito su participación en las presentes encuestas las cuales tienen por finalidad recabar información para evaluar la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería, siendo de vital importancia su opinión, la cual será confidencial y únicamente académico.

Consentimiento Informado

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería.

Confidencialidad: Toda opinión e información que Ud.; nos entregue será tratada de manera confidencial ya que será anónima. Los datos solo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria.

¿Esta Ud., dispuesto a completar el cuestionario que se le presenta a continuación?

Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo

Si, acepto participar

Escala de conversión		
Pésima	1	P
Deficiente	2	D
Regular	3	R
Buena	4	B
Excelente	5	E

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planeación						
01	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Misión, por tanto lo califica con					
02	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido la Visión, por tanto lo califica con					
03	Considera que conoce y se encuentra claramente definido y establecido los Valores, por tanto lo califica con					
04	Están definidos los objetivos sanitarios en la Institución de salud, los califican con					
05	Están definidos los planes de trabajo por servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
06	Se formulan y emplean estrategias, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
07	Se formulan y emplean cronogramas de actividades, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
08	Se formulan y emplean presupuestos, como elemento de los planes de trabajo en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
09	Conoce y tiene claridad de sus funciones y tareas en los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					
10	Considera usted es realizado un correcto proceso de Planeación en las actividades los servicios y/o direcciones, por lo tanto le das una calificación de					

Organización						
11	Conoce la estructura organizacional de la Institución de Salud, localifica con un puntaje de					
12	El organigrama de la Institución de Salud es actualizado, localifica con un puntaje de					
13	Los trabajadores tienen claridad en las tareas y funciones que debe desempeñar, por lo tanto le das una calificación de					
14	Existen manuales de funciones actualizados en su departamento, por lo tanto le das una calificación de					
15	Considera que sus labores y tareas, son asignadas de acuerdo a sus habilidades, por lo que valoras con una puntuación de					
16	Dispone con el equipo e insumos necesarios en los servicios y/o direcciones, por lo tanto tiene una calificación de					
17	La Institución de salud cuenta con un proceso de selección y reclutamiento de personal, por lo tanto tiene una calificación de					
18	Está bien definido el espacio físico en los servicios y/o direcciones en que labora					
19	Existe una buena comunicación en los servicios y/o direcciones Institución de salud, por lo tanto tiene una calificación de					
20	Existe claridad en la unidad de mando en los servicios y/o direcciones, por lo tanto tiene una calificación de					
Dirección						
21	Reconoce la dirección los logros y el compromiso de su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de					
22	Siente que es bien recompensado por su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de					
23	Hace usted parte de la toma de decisiones de mando en los servicios y/o direcciones. Además es preguntada por su opinión.					
24	Se realizan planes por parte de la dirección para el desarrollo de las capacidades del personal					
25	Es evaluada la eficiencia y eficacia en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de					
26	Se trabaja en equipo en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de					
27	Está satisfecho con su trabajo, por lo tanto tiene una calificación de					
28	Tiene sentido de pertenencia para con su trabajo, y/o valora con					
29	La relación con su jefe directo es ...					
30	Existe alguien que supervise o coordine su trabajo y ello lo valora con					

Control					
31	Considera que los objetivos y metas son alcanzados en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de				
32	Existen mecanismos de control anticipado en su servicio y/o dirección, por lo tanto tiene una calificación de				
33	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar, esolo considera como				
34	Se adoptan acciones correctivas para eliminar las causas de no conformidad y evitar la reaparición de desviaciones, ello lo considera como				
35	Se dispone de documentación cronológica y consecutivapara la realización de sus actividades, ello lo considera con una puntuación de				
36	Es controlada la información de su servicio y/o dirección en que laboras, ello lo considera con una puntuación de				
37	Es controlada la entrada y salida del personal del departamento en que laboras, ello lo consideras como				
38	Es controlado el presupuesto y los gastos de su servicio y/o dirección en que laboras, ello lo consideras como				
39	Considera que es bien utilizado el tiempo en el servicio y/odirección en que laboras, ello lo consideras como				
40	Los resultados obtenidos en los procesos de control sonsatisfactorios				

Fuente: Susan De La Rosa y Anderson Arregoces, 2015

Ficha técnica del instrumento para medir el aprendizaje organizacional

Nombre:	Escala de medición del aprendizaje organizacional, Chile.
Autor (s):	López et ál. (2012)
Adaptado por:	Roldan (2020)
Lugar:	Lima, Perú
Objetivo:	Medir el nivel aprendizaje organizacional en una Institución del MINSA.
Tiempo:	15-20 minutos
Margen de error	0.05

Cuestionario para medir el aprendizaje organizacional

Estimado(a) servidor(a), solicito su participación en las presentes encuestas las cuales tienen por finalidad recabar información para evaluar la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería, siendo de vital importancia su opinión, la cual será confidencial y únicamente académico.

Consentimiento Informado

Por favor lea esta información cuidadosamente antes de decidir su participación en el estudio:

Beneficios: Mediante su participación, contribuirá al conocimiento general sobre la Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería.

Confidencialidad: Toda opinión e información que Ud.; nos entregue será tratada de manera confidencial ya que será anónima. Los datos solo serán usados para la presente investigación.

Participación voluntaria: Su participación es completamente voluntaria.

¿Esta Ud., dispuesto a completar el cuestionario que se le presenta a continuación?

Si es así, por favor haga clic en el botón respectivo

Si, acepto participar

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Cultura de aprendizaje		1	2	3	4	5
1	Los directivos suministran a los grupos de trabajo información sobre reuniones y eventos a los que ellos asisten.					
2	Cuando un nuevo personal entra a laborar a la institución, recibe un proceso de inducción formativa.					
3	La capacitación institucional que el personal recibe, se adecua a las labores que desempeña.					
4	En la institución se capacita regularmente al personal según el área de desempeño.					
5	En la institución se conocen las necesidades de perfeccionamiento de las personas y se implementan acciones para responder a ellas.					
6	La institución genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de las personas que trabajan en él.					
7	En la institución se actualiza al personal sobre los cambios, reordenamientos o modificaciones que pudieran ocurrir.					
8	El personal cuenta con protocolos de acción según el área de desempeño.					
9	Los directivos manifiestan que el aprendizaje del personal contribuye al logro de los objetivos institucionales.					
Claridad estratégica		1	2	3	4	5
10	En la institución las personas orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución.					
11	En la institución las personas orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución.					
12	La institución responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas o estrategias.					
13	Considera que dentro de su desempeño profesional aprende reflexionando acerca de las prácticas cotidianas.					
14	Tiende a considerar sus errores como fuente de aprendizaje.					

Aprendizaje grupal		1	2	3	4	5
15	En la institución, el personal aprende intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo.					
16	Las reuniones grupales del personal permiten intercambiar ideas y aprender de las experiencias de los demás.					
17	El personal tiende a reflexionar periódicamente sobre sus experiencias y a mejorar su praxis.					
18	Considero que es importante asimilar aprendizajes cuando trabajo en grupo.					
19	Es importante el aprendizaje cuando trabajo coordinadamente en un grupo con entusiasmo.					
20	Considero que el personal de la institución logra aprendizajes compartidos cuando trabajan en equipo.					
21	Mejoro mi experiencia basándome en el conocimiento del personal que trabaja conmigo.					

Fuente: Verónica López, Luis Ahumada, Rodrigo Olivares y Álvaro González

Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023.

Investigadora: Espinoza Yachachin, Jessica Magdalena

Propósito del estudio Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023”, cuyo objetivo es: Determinar la influencia de la gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023

Esta investigación es desarrollada por estudiante de posgrado de la carrera profesional **Gestión en Servicios de Salud** de la Universidad César Vallejo del campus **Lima Norte**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad

Describir el impacto del problema de la investigación. El presente estudio permite identificar el tipo de gestión en la dirección de salud del MINSA así como la influencia en el aprendizaje organizacional, que será un punto de partida para otros estudios que busquen la mejora de la gestión administrativa y aprendizaje organizacional, en la cual se recomienda motivar el desarrollo de más estudios de tipo correlacional causal que permitan determinar la influencia de las variables de estudio ya que son importantes para el logro de los objetivos y principalmente de los indicadores sanitarios

Procedimiento Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada:” Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en forma virtual a través de un cuestionario en línea que será enviado via

whatsapp a los grupos de contacto de los profesionales de enfermería de una dirección de salud de Lima. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía): Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia): Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia): Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública

Confidencialidad (principio de justicia): Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas: Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: **Espinoza Yachachin, Jessica Magdalena** email: jespinozaya76@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor: **Vega Guevara Miluska Rosario** email: mrosariovg@ucvvirtual.edu.pe

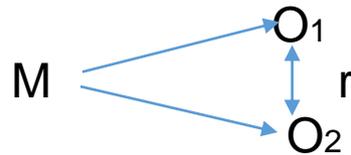
Consentimiento Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Otros anexos:

Figura 2. Esquema del diseño correlacional



Dónde:

M = muestra de la investigación

O1 = observación de la variable 1

O2 = observación de la variable 2

r = relación entre ambas variables

Figura 3. Esquema para calcular tamaño de la muestra

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N - 1)E^2 + Z^2 pq}$$

$$\text{Cálculo } 169 = \frac{300(1.96)^2(0.5)(0.5)}{(300-1)0.05^2 + 1.96^2(0.5)(0.5)}$$

Donde:

$n = ?$ Tamaño de la muestra

$N = 300$ Tamaño de la población

$Z = 1.96$ Parámetro estadístico que depende el nivel de confianza (95%)

$e = 0.05$ Error de estimación máximo aceptado

$p = 0.5$ Probabilidad de que ocurra el evento estudiado (éxito)

$q = (1-0.5)$ Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

Tabla 11. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionario de gestión administrativa

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Sánchez Dávila Keller	si	si	si	Aplicable
Panduro Aching Jamerlingi	si	si	si	Aplicable
Hudalgo Vela Ruth	si	si	si	Aplicable

Fuente: Luna Cáceres, Jorge, 2017.

Tabla 12. Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento cuestionario de aprendizaje organizacional

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Luis Alex Valenzuela	si	si	si	Aplicable
Fernández Luis Alex				
Avilés Quispe Jimmy	si	si	si	Aplicable
Toledo Quispe Patrick Manuel	si	si	si	Aplicable

Fuente: Roldan, Walter, 2020.

Tabla 13. Confiabilidad de los instrumentos – Alfa de Cronbach

Instrumento	Alfa Cronbach	de N° de ítems
Cuestionario de gestion administrativa	,929	40
Cuestionario de aprendizaje organizacional	,853	21

Fuente: prueba piloto de Luna (2017) y Roldan (2020).



ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Gestión administrativa en el aprendizaje organizacional del personal de enfermería de una dirección de salud de Lima, 2023", cuyo autor es ESPINOZA YACHACHIN JESSICA MAGDALENA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

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

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:25:12

Código documento Trilce: TRI - 0599925