



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión administrativa y compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Huamani Oscoco, Liz Annelly (orcid.org/0000-0002-5123-9455)

ASESORES:

Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio (orcid.org/0000-0001-6768-381X)

Dr. Perez Perez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico de manera especial a Dios, a mis padres José y Basilia, que en el transcurso de mi vida me supieron inculcar valores y confiaron en mi persona y en mis deseos de superación. Depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba sin dudar ni un solo momento en mi capacidad.

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo, por todo el conocimiento impartido.

A la Institución de salud por permitirme realizar la investigación.

A mi asesor Dr. Chumpitaz Caycho, Hugo Eladio, por su apoyo durante toda la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	11
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos.....	16
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	45

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Ficha técnica del cuestionario Gestión administrativa	15
Tabla 2 Ficha técnica del Cuestionario Compromiso Laboral	15
Tabla 3 Estadística fiabilidad variable 1	16
Tabla 4 Estadística fiabilidad variable 2	16
Tabla 5 Tabla cruzada Variable Gestión administrativa*Compromiso laboral	18
Tabla 6 Tabla cruzada Variable Planificación*Compromiso laboral del personal de enfermería	19
Tabla 7 Tabla cruzada Variable Organización*Compromiso laboral	20
Tabla 8 Tabla cruzada Variable Dirección*Compromiso laboral	21
Tabla 9 Tabla cruzada Variable control*Compromiso laboral	22
Tabla 10 Estadístico Kolmogorov-Smirnov	23
Tabla 11 Correlación de la gestión administrativa y el compromiso laboral	24
Tabla 12 Relación de la planificación con el compromiso laboral	25
Tabla 13 Relación de la organización con el compromiso laboral.....	26
Tabla 14 Relación de la dirección con el compromiso laboral.....	27
Tabla 15 Relación del control con el compromiso laboral	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Figura diseño de investigación	12

Resumen

La presente investigación planteó como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023. La investigación se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, descriptiva. La muestra del estudio estuvo compuesta por 152 colaboradores del servicio de enfermería de un hospital nacional de Lima., a quienes se les aplicó cuestionarios con la escala de Likert; obtenido como resultado un coeficiente Rho de Spearman de 0,489 y una significancia de 0,000 menor al 5%; lo que permitió llegar a la conclusión que existe relación directa de la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería, en un grado moderado.

Palabras clave: Gestión administrativa, enfermeros, compromiso laboral.

Abstract

The present investigation raised as a general objective to determine the relationship between administrative management and the work commitment of nursing staff in the emergency service of a hospital, Lima 2023. The research is based on a quantitative, applied, descriptive approach. The study sample consisted of 152 employees of the nursing service of a national hospital in Lima, to whom questionnaires with the Likert scale were applied; obtained as a result a Spearman's Rho coefficient of 0.489 and a significance of 0.000 less than 5%; which allowed us to conclude that there is a direct relationship between administrative management and the work commitment of nursing staff, to a moderate degree.

Keywords: Administrative management, nurses, work commitment.

I. INTRODUCCIÓN

El mundo se encuentra en un cambio continuo, motivo por el cual es importante que los hospitales y el personal médico puedan adaptarse a todas las demandas y necesidades del usuario (Soukup et al., 2018). La estructura administrativa es considerada una rama, la gestión que se enfoca en la calidad de la salud y el mantenimiento de diversos servicios que ofrecen los hospitales a nivel nacional (Díaz et al., 2020). Sin embargo, el compromiso laboral puede ser considerado como el nivel de información que se encuentra entre el empleado y la empresa y sus actividades laborales, el fortalecimiento de esta conexión, se verá reflejado en su desempeño (Perrier et al., 2019). A nivel mundial, una encuesta realizada por una empresa de consultoría global mostró que 15 empleados en todo el mundo son leales a la empresa y 85 empleados no evidencian interés ni compromiso con el trabajo. En Colombia, se notificó que las enfermeras muestran interés con las labores respecto a las oportunidades laborales. Por lo tanto, hay un énfasis urgente en fortalecer la cooperación entre la organización y el empleado para que puedan lograr los mismos objetivos y ayudarse mutuamente (Aldana-Rivera et al., 2018). Así, según Muñoz et al. (2022) en España pudo lograr una correlación entre la productividad y la satisfacción del profesional médico. Bajo ese sentido estricto, es fundamental que las organizaciones sanitarias se enfoquen en optimizar la integridad de los usuarios (Gil, 2022). A nivel del país se ha evidenciado que en el área de emergencia es fundamental llevar a cabo una atención eficiente, lo cual implica considerar una atención de manera gratuita y de fácil accesibilidad enfocado en brindar protección a las personas. Así mismo, según Cerda et al. (2023) se necesitan herramientas para mejorar su productividad relacionada con las obligaciones laborales, así como acceso a una variedad de alternativas de crecimiento profesional. En Lima en 2018, una encuesta realizada a enfermeras encontró que el 80,2% está comprometida con la organización para la que trabaja. Además, una forma común de compromiso es el compromiso emocional (Contreras y Contreras, 2018). A nivel local, en 2019, las enfermeras indicaron que una buena gestión genera sentido de pertenencia al hospital (Paitan-Sedano, 2019). El servicio de urgencias del hospital es un servicio especializado que recibe pacientes con diversas enfermedades, algunas de mayor gravedad que otras y que precisan

un procedimiento urgente que esté ligado a responder a la gravedad del estado del paciente, las enfermeras cuentan con conocimientos científicos y conocimientos técnicos para gestionar la atención que se brinda. Contribuir a solucionar el problema de brindar salud, calidez y cultura a las personas. En tal sentido, las organizaciones sanitarias no cuentan con un buen plan de atención al paciente en base a su situación inicial, pero también falta un buen plan en el orden de llegada al momento de brindar los servicios a los usuarios que expresan su insatisfacción causándoles estrés severo y mal ambiente para los trabajadores de la salud, lo que afecta su compromiso con el trabajo. Por consiguiente, el estudio planteó el problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023? Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos; ¿De qué manera se relaciona la planificación con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia?, ¿De qué manera se relaciona la organización con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia?, ¿De qué manera se relaciona la dirección con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia? y ¿De qué manera se relaciona el control con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia?. La investigación mostró una justificación teórica, puesto que se realiza la comparación de estos dos conceptos mediante el análisis de diversas posturas teóricas. Desde una perspectiva práctica, esto permitió obtener resultados necesarios que permitieron a la gerencia decidir mejorar el sistema y comprometerse a trabajar para brindar un alto nivel de trabajo hospitalario. El aporte metodológico, se basó en el uso de dos instrumentos que contemplaron información de fuentes diferentes, ya que el análisis de cada cambio y el porqué del resultado estuvo enfocado en brindar información a futuros investigadores. Por otro lado, el objetivo general fue: Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023. Los objetivos específicos: Determinar de qué manera se relaciona la planificación con el compromiso laboral del personal de enfermería. Determinar de qué manera se relaciona la organización con el compromiso laboral del personal de enfermería. Determinar de qué manera se relaciona la dirección con el compromiso laboral del

personal de enfermería y, finalmente, determinar de qué manera se relaciona el control con el compromiso laboral del personal de enfermería. Respecto a la formulación de la hipótesis general: Existe relación significativa entre la gestión administrativa con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023. Las específicas fueron: La planificación se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral del personal enfermero. La organización se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral del personal asistencial. La dirección se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral del personal asistencial y el control se relaciona de manera significativa con el compromiso laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En Lima, Solís (2019) realizó un estudio para determinar el nivel de liderazgo y compromiso laboral en un establecimiento nacional. Se utilizó un método cuantitativo. Se utilizaron dos preguntas tipo Likert. Finalmente, concluyeron que el liderazgo está relacionado con el compromiso organizacional. Yunganina (2022) plasmo su artículo en farmacia para corroborar el nivel correlativo entre el liderazgo y la responsabilidad organizacional, se utilizó un enfoque transversal no experimental. En la investigación se apreció un índice correlacional significativo entre ambas variables con un p-valor menor a cero. Anchelia et al. (2021) elaboró un aporte investigativo para examinar la asociatividad estadística entre las prácticas gerenciales y la responsabilidad institucional mediante un alcance cuantitativo, utilizando dos preguntas para cada variable. En su investigación, 56 empleados que fueron encuestados indicaron que la buena gestión es evidente. También encontraron una fuerte relación interna entre las dos variables con una gran escala para el control y el rendimiento. Por lo tanto, fue posible identificar la relación entre las medidas estudiadas, lo que demuestra que existe un sistema de gestión adecuado, es importante aumentar gradualmente el desempeño de los colaboradores. Por su parte, Huiza (2020) abordó un estudio enfocado en la rama de salud para confirmar la relación entre el sistema de gestión y el compromiso con el trabajo, al ser un tipo de aprovechamiento e integración, el cual logró sus resultados, demostrando una asociación significativa entre los ejes de estudio. Román (2020) desarrolló un programa en un hospital nacional para examinar la relación entre las acciones de desarrollo profesional y el compromiso laboral de enfermería. Este estudio se organiza como un estudio de correlación cuantitativa, no experimental, aplicado, en el que se encuentra que, si se utiliza correctamente el método de competencias, se verá un efecto positivo en el compromiso organizacional de las enfermeras, ya que está dirigido a las competencias profesionales y el compromiso con el trabajo. Por último, (Paitan Sedano, 2020) hizo un estudio en un hospital nacional, donde utilizó cuestionarios. Estudios no experimentales, cruzados y de correlación. Asistieron 152 trabajadores. Los estudios mostraron una relación de alta significancia entre el tipo de liderazgo y el empoderamiento del hospital.

En un contexto internacional, en Brasil Oliveira & Honorio (2020) llevaron a cabo un estudio enfocado en analizar el efecto de las estrategias de gestión del personal en la responsabilidad organizacional. Se seleccionó aleatoriamente una muestra de participantes. Mediante el procesamiento estadístico se mostró que el compromiso laboral se ve afectado por las prácticas de organización del trabajo y los beneficios de los empleados. Además, el compromiso organizacional con la cultura estuvo influenciado por las normas culturales relacionadas con el aprendizaje y el desarrollo. Esto significa que los empleados están dispuestos a trabajar en la organización debido a los procesos y compromisos internos, que pueden generarse al invertir en su formación y progreso profesional. Por su parte, Hoz et al. (2022) realizó un estudio en un centro sanitario con el propósito de estudiar cómo los sistemas de gestión son compatibles con el compromiso de los trabajadores, tuvo la siguiente información: frecuencia, cruce, diseño no experimental y correlación de audio. Como resultado se encontró que el 75% de los empleados ven un buen sistema, sin embargo, cuando se ve el clima del sistema el 29% lo ven mal. En el proceso de planificación se logró identificar contextos de mejora respecto a los criterios de evaluación organizacional, equidad en la distribución de carga y procesos comunicativos. Finalmente, se logró concluir que, existe una relación positiva entre ambos ejes analizados. Figueroa (2022) en Guayaquil, elaboró un estudio que examinó el efecto de las competencias técnicas en la gestión del personal de enfermería, utilizando un método cuantitativo, no experimental y transversal, para luego recolectar datos de 50 profesionales seleccionados por muestreo de competencias. Se encontró que estaban alineados con la planificación estratégica a nivel central, mostrando una comunicación deficiente y falta de alineación con los objetivos de la organización. En síntesis, se ultimó que los procesos planificadores influyen favorablemente en la gestión administrativa. Casquero (2019) realizó un estudio en una institución educativa para determinar la calidad y efecto del liderazgo en el compromiso laboral. El objetivo era ver cómo interactuaban estos dos lados. Un estudio cuantitativo y cualitativo de 118 trabajadores utilizando cuestionarios para recopilar datos. Los datos mostraron que el estilo de liderazgo y el estilo de compromiso con el trabajo estaban moderadamente relacionados. Se encontró que el índice con mayor correlación se atribuyó al estilo directivo transaccional. Gómez (2020) realizó un estudio en un

centro médico para examinar cómo se relaciona la gestión con la calidad de los servicios de emergencia, lo que representa un estudio correlacional, que describe diferentes aspectos, según sus resultados, se encontró un porcentaje significativo piensa que el enfermero debe brindar servicios de atención adecuados, concluyendo que el cumplimiento del sistema de gestión es necesario para brindar servicios de alta calidad, y se encontró que el personal médico del grupo C desconoce el tipo de centro de salud comunitario. En Ecuador Parra-Trelles et al., (2020) elaboró una investigación transversal descriptivo y analítico y muestreo aleatorio. Se utilizaron entrevistas estructuradas a nivel gerencial, grupos focales y tarjetas de puntuación para recopilar información. La principal conclusión fue que el mal uso de la planificación y la mala gestión llevaron a que la empresa no alcanzara sus objetivos. Finalmente, en Argentina investigaron cómo se relaciona el compromiso con el trabajo y la preparación para el cambio organizacional en un estudio organizacional simple con una muestra de 808 personas, se determinó que existe un índice significativo entre las variables en general y dentro de los subgrupos, pero la edad no resultó ser un factor protector. Se presenta la influencia mediadora de la cultura y la sociedad en la preparación para el cambio. (Rodríguez et al., 2021).

La investigación en el contexto organizacional se fundamenta en los principios del positivismo, que sentaron las bases para la educación en esta disciplina, de forma encaminada a identificar y medir diferentes tipos (Barona, 2020). La marca epistemológica de la investigación laboral debe ser compatible con las prácticas empresariales, reflejando los cambios y tendencias emergentes en el mercado, ya que se considera un concepto de cambio, mejora e integración; Esto no es inusual para la gerencia, desde la llegada de nuevos enfoques organizacionales, las entidades han buscado con ideas y principios, responder a los requerimientos y prácticas institucionales, siendo la gerencia dueña de la vida cotidiana y de todas las actividades empresariales, lo cual se ha considerado importante ver y analizar los métodos que el poder ejecutivo ha desarrollado durante mucho tiempo (Mejia, 2020).

Una de las teorías que sustentan el desarrollo y cumplimiento de la dirección ejecutiva, incluida la teoría empresarial clásica es la propuesta por Henri Fayol,

quien mencionan tres criterios de gestión, según el tipo de organización: Las organizaciones de tipo cerradas se caracterizan por centralizar y jerarquizar todos sus procesos internos, asimismo, conlleva a desarrollar un sistema mecánico en el cual no es factible contar con la participación activa de todos los trabajadores. Por otro lado, existe una organización funcional, caracterizada por un modelo matemático que intenta predecir las condiciones futuras y tiene un tipo de sistema de gestión en el que la información recabada es importante para la mejora. Por último, en las organizaciones de tipo abiertas son caracterizadas por fomentar un amplio contexto laboral basado en la comunicación activa, la formación de relaciones interpersonales, procesos innovadores y creativos, además del planteamiento de estrategias basadas en una adecuada gestión (Balderas, 2019).

La conceptualización de la variable gestión administrativa (GA) está basada en la eficiencia y el proceso gerencial sustentado en los objetivos esperados y los recursos disponibles con la finalidad de asegurar su buen uso eficiente (Koontz et al., 2012). La GA, por otro lado, se trata de establecer y mantener el contexto en el que las personas trabajan en colaboración como un equipo para lograr objetivos específicos de manera efectiva. En el proceso, busca establecer y mantener un ambiente que fomente procesos eficientes y productivos, proporcionando a las personas los recursos necesarios para desempeñarse eficientemente en sus funciones. La administración se refiere al área inmersa en entidad enfocada en reclutar y hacer uso de los recursos disponibles eficientemente. Para Batet (2021), el diseño y estructura del proceso de trabajo y el colaborar como factor responsable de realizar las tareas necesarias es una de sus funciones más importantes. De igual manera, tiene como objetivo promover el flujo de trabajo digital, administrar los días y horas laborales y promocionar la efectiva comunicación entre los agentes (Balcazar, 2022). Así mismo, Tumbaco et al (2020), menciona que la administración es más que un simple conjunto de métodos de gestión, resaltando que es un proceso previamente planificado en el que las metas deben alcanzarse por intermedios de acciones efectivas, definiendo finalmente el sistema como un conjunto de resultados. Para Vega y Gonzáles (2019), la sistematización del comportamiento organizacional para el propósito de las metas establecidas por la organización dice que se refiere al comportamiento que exige a los empleados planificar, organizar, ejecutar, preparar y ajustar. También depende de los métodos

favorables para obtener tanto los objetivos como metas establecidas. En el sector sanitario, el director es responsable de direccionar todos los recursos con que cuenta el establecimiento para acelerar la implementación de las acciones y mejorar los hallazgos; además, debe promover la innovación tecnológica, adquisición de materiales e insumos, organización y dirección (Delgado et al., 2020). Por otro lado, los procesos administrativos son un grupo de acciones que proveen procesos de toma de decisiones racionales de prevención, reparadoras y aplicables, con la finalidad de lograr ofrecer servicios con altos estándares de excelencia, independientemente del sector económico. En definitiva, según Fonseca y Martillo (2021) la gestión tiene como objetivo la gestión eficaz y económica de la adquisición de cada recurso necesario para cumplir los objetivos plasmados. Por lo tanto, se convierte en criterio fundamental, establecer que la gestión sea implementada completa y efectivamente para lograr garantizar el bienestar social (Mendoza, 2019).

La primera variable es medida por cuatro criterios definidos a continuación: Dimensión: Planificación, considerado como un proceso de cambio que consiste en desarrollar la misión y visión en base a las estrategias organizacionales planteadas con el fin de conseguir metas para la organización pública (Balcazar A. , 2020). Dimensión Dirección, es la parte del proceso administrativo que orienta el líder hacia el trabajo de sus colaboradores utilizando instrumentos comunicacionales efectivos en la resolución de los problemas (Falconi et al., 2019). Dimensión Control, parte del proceso administrativo enfocado en la verificación del cumplimiento de objetivos; asimismo, su finalidad se enfoca en el procesos de mejora continua de los resultados en la organización (Saavedra & Delgado, 2020). Dimensión Organización, es parte del proceso gerencial que tiene como finalidad elaborar los estándares demandados en todo ente (institución) para llegar al cumplimiento de sus metas (Quispe et al., 2020). El enfoque epistemológico del enfoque sugiere que las organizaciones con características culturales se consideran con propósitos diferentes. El investigador obtiene información sobre las reglas, normas, símbolos y procedimientos de la organización y tiene como objetivo trabajar (Hernández Y Romo, 2018). Pensar en el compromiso laboral es diferente, tiene que ver con la actitud y no con la personalidad o personalidad de los

empleados. Este mundo continúa en el tiempo y se caracteriza por el interés, el aprecio y el placer que se encuentra en el trabajo. De igual manera, se refleja en las actitudes comportamentales de los trabajadores y su buen desempeño de las tareas que les son asignadas, lo que crea una relación entre el valor y los beneficios entre la organización y ellos (Narváez, 2021). De acuerdo con Soria et al. (2021) indicó muchos conceptos de compromiso organizacional tienen todas las relaciones del empleado y la organización, en este sistema de ideas relacionadas con el nivel de participación en el trabajo, creando un nivel de reconocimiento en el ambiente laboral, la cultura y los valores organizativos. Es necesario recordar que el compromiso laboral puede variar de acuerdo a la naturaleza de cada empresa, lo cual se convierte en un factor determinante del éxito empresarial, motivo por el cual es importante crear un entorno de trabajo enfocado en promover el trabajo y la satisfacción interna (Quiroz & Muñoz, 2020).

Según la postura de Meyer y Allen, se identifican tres factores que inciden en el compromiso: relacionados a la organización, al enfoque personal y al entorno. Con respecto a los primeros, se considera todo aquello que rodea al individuo desde un aspecto organizacional, tales como la gestión humana, políticas laborales, definición de roles y los aspectos de interacción entre los trabajadores, todo esto puede incidir en el compromiso laboral. De acuerdo al enfoque personal, se tienen en cuenta los criterios como el tiempo de vida, el periodo de antigüedad en la empresa, las perspectivas en el puesto, la motivación, entre otros. Estas características se relacionan con el aspecto actitudinal del trabajador y cómo puede establecer su nivel de compromiso. Finalmente, los factores del entorno, que es todo aquello que rodea al colaborador pero que no pertenece a la empresa, es decir aquellos factores que son incontrolables, como, por ejemplo, las ofertas de trabajo, las condiciones tentativas externas o una mejor condición económica. Todo este conjunto de factores, según Meyer y Allen, impactan directamente en el desempeño y compromiso laboral (Ruiz de Alba, 2013).

Para la variable compromiso organizacional se consideraron las siguientes dimensiones: Vigor Emocional, que se refiere al lazo interpersonal cuando la entidad cumple de manera adecuada con los requerimientos de los trabajadores. En sentido estricto, se crean lazos afectivos y emocionales entre organización –

empleado, los cuales se fortalecen o debilitan dependiendo de la situación contextual en la que se encuentren (Pranitasari, 2022). Por otro lado, la dimensión dedicación, según Soria et al. (2021), la cual considera el periodo de tiempo de permanencia por parte del trabajador y qué criterios utiliza para alcanzar las metas y objetivos de manera eficiente; por ello, la entidad debe estar preparada para alinear los requerimientos organizacionales con el desempeño de cada trabajador. Finalmente, la dimensión absorción, de acuerdo a Callizaya et al. (2020) responde a un conjunto de valores y percepciones morales que se atribuyen a una empresa por parte de un trabajador; se entiende también como la percepción de la recompensa corporativa sustentada en una base de confianza, estima y preocupación entre las dos partes.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Aplicada, pues se utilizaron conocimientos especializados de una o más áreas de la ciencia para resolver dificultades prácticas. Por ejemplo, los campos de fabricación están cerca de las tecnologías aplicadas (Ñaupas, 2018).

De enfoque cuantitativo, porque se basó en la recopilación de información para evaluar la teoría con una escala estadística y se mide el estudio para crear reglas difusas (Hernández & Mendoza, 2018).

Así mismo contó con un nivel descriptivo, pues su finalidad se basó en describir las características y rasgos principales de los individuos en base a las variables propuestas (Villanueva, 2022).

3.1.2. Diseño de la investigación

No experimental enfocado en solo observar y medir tal cual como se han recopilado los resultados, sin alteración o manipulación alguna. En tal sentido, el diseño está completo si los resultados no cambian de forma peligrosa, o si no se espera que cambie la razón por la que sucede en un tiempo determinado. Por lo tanto, si desea monitorear y medir el proceso de conversión sin intervención, un desarrollador sin prueba es la opción correcta para usted. (Villanueva, 2022).

En un diseño transversal, los datos se recopilan simultáneamente para examinar la relación entre las variables al mismo tiempo. Este plan es adecuado si se pretende recolectar data sobre una población en un periodo de tiempo establecido. Por lo tanto, si el estudio se lleva a cabo al mismo tiempo y los datos se recopilan en el mismo momento, el diseño transversal es el método de estudio más apropiado (Hernández & Mendoza, 2018).

Correlacional porque se examinó la asociación estadística entre las dimensiones sin modificar alguna de ellas. Por tanto, si dentro del estudio se miden los niveles

de interacción de los dos sujetos estudiados sin utilizar ninguno de ellos, entonces el método de corrección es el método de estudio adecuado (Arias & Covinos, 2021). La representación correspondiente es:

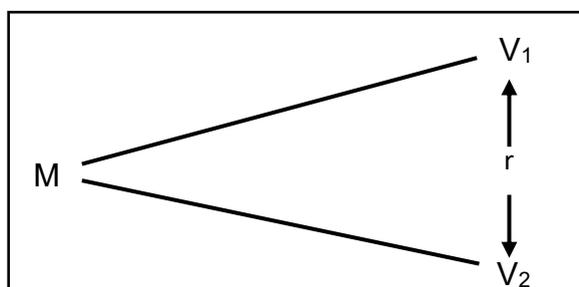


Figura 1Figura diseño de investigación

Donde:

M= Muestra

V₁ = G.A

V₂ = C.L

r= relación

3.2. Variables y operacionalización

V1: Gestión administrativa

Definición conceptual

La gestión se caracteriza por ser un sistema que permite ejecutar acciones para lograr los objetivos de la organización, para realizar tareas de gestión tradicionales en el sistema de gestión: planificación, organización, liderazgo y gestión. (Rodríguez et al., 2020).

Definición operacional

En lo que respecta a la variable antes descrita, está ha sido evaluada bajo sus dimensiones: organización, dirección, planificación y control mediante un cuestionario elaborado por Lezama, conformado por 20 preguntas y medido en una escala tipo Likert.

V2: Compromiso laboral

Definición conceptual

Se refiere a un cuadro emocional motivado caracterizado por vitalidad, dedicación y absorción. Estos tres factores muestran diversos aspectos del grado de compromiso de cada trabajador respecto a sus obligaciones laborales (Cachón-Zagalaz & Lara-Sánchez, 2018). Este estado es persistente y perdura en el tiempo y se caracteriza por la energía, la unidad, el enfoque y la alegría que se experimenta en el trabajo.

Definición operacional

La variable Compromiso laboral se evaluó en términos de vitalidad mental y física, dedicación y pasión por el trabajo, mediante el cuestionario UWES, que consta de 15 ítems y se midió mediante la escala de Likert.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1 Población

Los individuos deben seleccionarse claramente en función al grupo de características propuestas en la investigación (Arias & Covinos, 2021). Por lo tanto, estuvo constituida por 250 empleados en el departamento.

3.3.2 Muestra

Es el conjunto representativo del grupo total poblacional, los datos recolectados de este subconjunto deben ser descritos y delimitados claramente de antemano (Hernández & Mendoza, 2018).

$$n = \frac{N \sigma^2 Z^2}{(N - 1)e^2 + \sigma^2 Z^2}$$

Donde:

n: grupo muestral

N: conjunto poblacional

Z: 1.96

p: acierto

q: no acierto

E: error

$$n = \frac{250 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5^2}{(250 - 1) \cdot 0.5^2 + 0.5^2 \cdot 1.96^2} = 152$$

Por lo tanto, se constituyó por 152 trabajadores del departamento de enfermería.

3.3.3 Muestreo

Es una técnica que consiste en seleccionar una muestra según el juicio del investigador. (Hernández & Mendoza, 2018).

3.3.4 Unidad de análisis

Correspondió al personal asistencial que labora en un hospital de Lima y en el área de emergencia.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Una encuesta es considerada como el método de análisis que se basa en recopilar data informativa mediante preguntas previamente planificadas y establecidas, que se envían a un grupo muestral representativo. La encuesta es útil cuando se pretende obtener un nivel de conocimiento sobre las posiciones, enfoques, creencias o comportamientos de los individuos. En tal sentido, si el estudio recoge data informativa mediante una encuesta de tipo estructurada, entonces se considera la técnica adecuada. Asimismo, las respuestas pueden estar expresadas en gráficos, frecuencias, tablas y otras figuras para contrastar la información (Dihigo, 2021).

3.4.2. Instrumentos

El instrumento elegido fue un cuestionario que permitió recopilar data necesaria en base a las dimensiones que fueron analizadas (Arias & Covinos, 2021).

Tabla 1*Ficha técnica del cuestionario Gestión administrativa*

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable Gestión Administrativa
Autor	Lezma Andía, Yesenia Medaly
Año	2021
Adaptado por	Lezma Andía, Yesenia
Administración	Individual
Sujetos de intervención	Personal de enfermería
Número de ítems	20
Descripción de la escala	De única respuesta

Tabla 2*Ficha técnica del Cuestionario Compromiso Laboral*

Nombre del instrumento	Cuestionario para medir la variable Compromiso Laboral
Autor	Valdez Bonilla, Heriberto Ron Murguía, Cynthia
Año	2011
Adaptado por	Juarez, Camacho y Flores (2015)
Administración	Individual
Sujetos de intervención	Personal de enfermería
Número de ítems	15
Descripción de la escala	De única respuesta

3.4.1 Validación y confiabilidad del instrumento**Validación**

Los instrumentos que se usaron en esta investigación ya han sido utilizados en otras investigaciones y por ende ya fueron validadas, en su momento ambos cuestionarios pasaron para su aplicación y juicio de expertos.

Confiabilidad

Es el nivel de certeza que permite una aceptación de hallazgos obtenidos del estudio (Briones, 2000). Es así, que se ha trabajado bajo la prueba alfa de Cronbach para confiabilidad estadística para verificar la confiabilidad de los instrumentos (0.956) con respecto al primer cuestionario y el segundo cuestionario arrojó una

fiabilidad de 0.895, teniendo como muestra piloto a 20 personal de enfermería, seguidamente se procesaron los datos, obteniéndose los siguientes resultados:

Tabla 3

Estadística fiabilidad variable 1

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.956	20

Tabla 4

Estadística fiabilidad variable 2

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0.895	15

3.5. Procedimientos

En primera instancia, se planteó el problema de interés y se buscaron antecedentes internacionales y nacionales para abordar los ejes temáticos de estudio, sustentados en teorías y marcos conceptuales validados por diversos autores. Luego, se identifican temas generales y específicos, y luego se establecen temas generales y específicos. Asimismo, se determinaron ciertas probabilidades de respuestas sustentadas en hipótesis.

Luego se diseñó la encuesta y se tomaron en cuenta criterios importantes con la finalidad de asegurar la calidad de la herramienta. El documento fue revisado por especialistas en metodología y se estableció el consentimiento informado para cada participante. La información recopilada se analiza a través del programa SPSS V.26 diseñado para procesar data matemática y lograr obtener las respuestas de manera numérica.

3.6. Método de análisis de datos

El proceso analítico de la información recolectada durante el estudio investigativo es adecuado y responde a los objetivos y variables del estudio. Además, se consideró pertinente usar el programa Excel 2019 que permitió extrapolar los datos obtenidos posterior a la encuesta y elaborar una base de datos que permita analizarlos y exportarlos al software estadístico SPSS.

El análisis descriptivo se llevó a cabo mediante los resultados en frecuencias y porcentajes, lo cual es considerado como una técnica eficaz y precisa para entender el comportamiento de las variables. Por otro lado, para el análisis inferencial, se utilizó la prueba de normalidad Kolmogorov Smirnov y con el Rho de Spearman siendo el coeficiente de correlación en comprobar las hipótesis (Yuni & Urbano, 2020).

3.7. Aspectos éticos

El criterio de ética y legitimidad quedo sustentado cuando se procedió a solicitar, de manera transparente, el permiso a la dirección del establecimiento sanitario para realizar el trabajo de campo dentro de dicha organización. Bajo esa misma línea, se cumplió con el criterio de privacidad y confidencialidad, porque se respetó la participación anónima de cada individuo y no se divulgó de manera social lo que expresaron.

La obligación de brindar información transparente y honesta de los hallazgos de la tesis, se compone como un criterio esencial de los más principios éticos porque permite que nuevos investigadores usen y comparen los resultados. En resumen, mantener un ético enfoque en la investigación es fundamental al momento de proteger y garantizar el valor y la calidad de los resultados finales.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo:

Objetivo general

Tabla 5

*Tabla cruzada Variable Gestión administrativa*Compromiso laboral*

		f	Compromiso laboral		
			Regular	Buena	Total
Variable Gestión administrativa	mala	Recuento	1	2	3
		% del total	0.7%	1.3%	2.0%
	regular	Recuento	30	47	77
		% del total	19.7%	30.9%	50.7%
	buena	Recuento	5	67	72
		% del total	3.3%	44.1%	47.4%
Total	Recuento	36	116	152	
	% del total	23.7%	76.3%	100.0%	

Nota: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 5, señala sobre los niveles de gestión administrativa en enfermeros de emergencia, en el cual la mitad evaluó en un nivel regular (50,7%), el 47,4% con una gestión administrativa buena y el 2,0% con un nivel malo. Y el compromiso laboral el 76,3% lo evaluó como bueno, mientras el 23,7% consideró en un nivel regular.

Tabla 6

*Tabla cruzada Variable Planificación*Compromiso laboral del personal de enfermería*

		f	Compromiso laboral		
			Regular	Buena	Total
Variable Planificación	mala	Recuento	1	3	4
		% del total	0.7%	2.0%	2.6%
	regular	Recuento	24	49	73
		% del total	15.8%	32.2%	48.0%
	buena	Recuento	11	64	75
		% del total	7.2%	42.1%	49.3%
Total		Recuento	36	116	152
		% del total	23.7%	76.3%	100.0%

Nota: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 6, demuestra que del 100% de los participantes del estudio 49,3% del personal calificaron en un nivel bueno la planificación, el 48% en un nivel regular y el 2,6% como malo. Por otro lado, del total de profesionales encuestados 76,3% indicaron un nivel de compromiso bueno y 23,7% de ellos un nivel de compromiso regular.

Tabla 7

*Tabla cruzada Variable Organización*Compromiso laboral*

		Compromiso laboral			
		f	Regular	Buena	Total
Variable Organización	mala	Recuento	3	2	5
		% del total	2.0%	1.3%	3.3%
	regular	Recuento	21	39	60
		% del total	13.8%	25.7%	39.5%
	buena	Recuento	12	75	87
		% del total	7.9%	49.3%	57.2%
Total	Recuento	36	116	152	
	% del total	23.7%	76.3%	100.0%	

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 7, señala que del 100%, el 57,2% del personal estimaron en un buen nivel a la organización, el 39,5% en un nivel regular y el 3,3% como mala. Así mismo, el 76,3% del personal encuestado, el 76,3% indicaron un nivel bueno de compromiso y el 23,7% como regular el nivel de compromiso.

Tabla 8

*Tabla cruzada Variable Dirección*Compromiso laboral*

		f	Compromiso laboral		
			Regular	Buena	Total
Variable Dirección	mala	Recuento	6	11	17
		% del total	3.9%	7.2%	11.2%
	regular	Recuento	26	49	75
		% del total	17.1%	32.2%	49.3%
	buena	Recuento	4	56	60
		% del total	2.6%	36.8%	39.5%
Total		Recuento	36	116	152
		% del total	23.7%	76.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 8, mostro que el 49,3% del personal calificaron como regular el nivel de dirección, el 39,5% lo señalaron como buena y el 11,2% como mala. Así mismo, la persona en un 76,3% indicaron un nivel de compromiso laboral buena y el 23,7% regular.

Tabla 9

*Tabla cruzada Variable control*Compromiso laboral*

		Compromiso laboral			
		f	Regular	Buena	Total
Variable Control	Mala	Recuento	4	7	11
		% del total	2.6%	4.6%	7.2%
	regular	Recuento	26	45	71
		% del total	17.1%	29.6%	46.7%
	buena	Recuento	6	64	70
		% del total	3.9%	42.1%	46.1%
Total		Recuento	36	116	152
		% del total	23.7%	76.3%	100.0%

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 9, muestra que el 46,7% del personal calificaron en un nivel regular el control, el 46,1% en un nivel buena y el 7,2% como mala. Además, de los encuestados el 76,3% señalaron como un buen el nivel de compromiso laboral y como el nivel regular el 23,7%.

Análisis inferencial:

Tabla 10

Estadístico Kolmogorov-Smirnov

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,053	152	,200*
Compromiso laboral	,127	152	,000

Nota: Elaboración propia

Como $p >= 0.05$, reconoce la hipótesis nula, en efecto, los datos no presentan una normal distribución; por lo tanto, aplicaremos estadística paramétrica.

Explicación:

La tabla 10, se observa la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov-Smirnov, puesto que, se tiene una muestra mayor de 50 enfermeros, la variable gestión obtuvo un Sig. de 0,200 mayor de 0,05 demostrando que presenta una normal distribución; en cambio, la variable compromiso laboral el Sig. fue de 0,000 menor a 0,05; estableciendo la no normalidad en su distribución; por tanto, al existir dos tipos de datos se recomienda la prueba Rho de Spearman para la correlación de las dimensiones y las variables.

Contrastación de la hipótesis:

- Rho de Spearman $< 0,05$ y P es $> 0,05$: No hay relación
- P $< 0,05$ y rho de Spearman es $> 0,05$: Si hay relación

Ho. No existe relación significativa

Ha. Si existe relación significativa.

Hipótesis general:

Ha: Existe relación significativa entre las variables.

H0: No existe relación significativa entre las variables.

Tabla 11

Correlación de la gestión administrativa y el compromiso laboral

			Gestión administrativa	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Índice de correlación	1	,489
		Sig.		,000
	Compromiso laboral	N	152	152
		Índice de correlación	,489	1
	Sig.	,000		
	N	152	152	

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 11, se observa que el Rho de Spearman de 0,489 y un nivel de significancia 0,000 menor al 5%; esto determino una correlación directa de la gestión con el compromiso laboral del personal de enfermería, en un grado moderado. Por tanto, cuanto más se potencie la gestión administrativa, se reflejará en un mayor compromiso del personal. Entonces se consiente la hipótesis alterna y se rechaza la nula.

Hipótesis específica 1:

Ha: Existe relación significativa entre las variables.

H0: No existe relación significativa entre las variables

Tabla 12

Relación de la planificación con el compromiso laboral

		Planificación	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Planificación	Índice de correlación 1,000 Sig. N 152	,413 ,000 152
	Compromiso laboral	Índice de correlación ,413 Sig. N 152	1,000 ,000 152

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 12, se visualiza un coeficiente Rho de Spearman de 0,413 y una significancia 0,000 menor al 5%; esto permite determinar que se encontró una directa relación entre la dimensión y la variable analizada, en un grado moderado. De tal manera que, se aceptó la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2:

Ha: Existe relación significativa entre las variables.

H0: No existe relación significativa entre las variables.

Tabla 13

Relación de la organización con el compromiso laboral

		Organización	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Organización	Índice de correlación	1,000
		Sig.	,475
		N	152
	Compromiso laboral	Índice de correlación	,475
		Sig.	1,000
		N	152

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 13, muestra un índice Rho de Spearman de 0,475 y un nivel de significancia ($0,000 < 0.5$); esto permitió determinar la existente relación directa de la organización y compromiso del personal de enfermero, en un grado moderado. Así mismo, se reconoce la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3.

Ha: Existe relación significativa entre las variables.

H0: No existe relación significativa entre las variables.

Tabla 14

Relación de la dirección con el compromiso laboral

		Dirección	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Dirección	Índice de correlación	,445
		Sig.	,000
		N	152
	Compromiso laboral	Índice de correlación	1,000
	Sig.	,000	
	N	152	

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 14, mostró un valor de Rho de Spearman de 0,445 y una significancia ($0,000 < 0,5$); lo que permite determinar una asociación directa entre la dirección y el compromiso laboral del personal enfermero, en un grado moderado. Finalmente se admitió de la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4:

Ha: Existe relación significativa entre las variables.

H0: No existe relación significativa entre las variables

Tabla 15

Relación del control con el compromiso laboral

		Control	Compromiso laboral
Rho de Spearman	Control	Índice de correlación	1,000
		Sig.	,437
		N	152
	Compromiso laboral	Índice de correlación	,437
	Sig.	,000	
	N	152	

Fuente: Elaboración propia

Explicación:

La tabla 15, muestra un índice de Rho de Spearman de 0,437 y un grado de significancia ($0,000 < 0.5$); lo que permite determinar la existente relación directa del control con el compromiso laboral del personal de enfermería, en un grado moderado. Debido a estos resultados se aceptó la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

A partir de los resultados del estudio realizado, con respecto al objetivo general, determinar la relación existente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermero. El estudio se aplicó a 152 enfermeros, cuál según el resultado encontrado el 50,7% de ellos de los encuestado evaluó a la gestión con un nivel regular, el 47,4% con una gestión adecuada y de nivel inadecuado el 2,0%. Y con respecto al compromiso laboral el 76,3% lo evaluó como alto, con nivel medio lo consideraron sol el 23,7%. Además, del total del personal el calificó como adecuada la gestión administrativa en un 44,7% y en un nivel alto el compromiso laboral, mientras que los encuestados evaluaron ambas variables en niveles medios (19,7%). Así mismo, teniendo como resultados un Rho de Spearman de 0,489; lo que nos explica que se encontró una correlación directa de la gestión y la responsabilidad laboral del personal asistencial, en un grado moderado. Este resultado es contrastado con lo realizado por Solís (2019) estudio el cual realizó con un enfoque cuantitativo; los resultados dieron un Rho de Spearman de 0,761 indicando así una significativa relación entre el compromiso organizacional con la gestión administrativa entre los colaboradores del centro estatal de estudio; siguiendo con esta línea de resultados podemos identificar que Archelia et al. (2021) realizó una investigación a fin de identificar una correlación entre el proceso administrativo y la responsabilidad laboral; dicha investigación contó con una encuesta para cada una de las variables del estudio, se logró identificar en sus resultados que del 100% de los colaboradores encuestados, el 56% califican como buena la gestión y presentan un alto nivel de compromiso, como regular nivel entre el compromiso organizacional y la gestión el 24% y el 20% calificó como una buena gestión pero con un nivel moderado de compromiso; estos resultados dieron un Rho de Spearman de 0.361, estos resultados nos permite definir que se halló una positiva relación en las variables estudiadas pero con en poca medida en los colaboradores. Estos resultados son reforzados por la teoría planteada por Koontz et al. (2012), que indica que la gestión administrativa eficaz implica la toma de decisiones con base en los hallazgos esperados y recursos aprovechables. Así mismo; Batet (2021) menciona que la gestión establece y mantiene que los trabajadores colaboren en herramientas con el propósito de cumplir objetivos

concretos eficientemente. Con respecto al compromiso laboral Quiroz & Muñoz (2020); indica que, es necesario recordar que el compromiso con el trabajo puede aumentar el nivel de responsabilidad, lo que puede ayudar a aumentar la productividad y la productividad de los empleados, así como ayudar a alcanzar las metas organizacionales. Por ello, se debe fomentar un entorno de trabajo que estimule el compromiso y la satisfacción de los empleados. Referente al objetivo específico 1 que refiere, la asociación de la planificación y el compromiso laboral del personal se logró deducir según los resultados procesados en la tabla 12, que del total de los colaboradores encuestados el 49,3% indicaron que la planificación en la institución es de nivel adecuado, de regular nivel el 48% y de nivel completamente inadecuada el 2,6%. Con respecto a la relación de la planificación el compromiso, el 42,1% indicaron como una adecuada planificación y un alto compromiso organizacional y como una regular planificación y nivel medio de compromiso solo el 15,8%; debió a esto se logró evidenciar un Rho de Spearman de 0,413; lo que permite determinar que existe relación directa entre el compromiso laboral y la planificación del personal de enfermeros en un grado moderado, este resultados nos permite aceptar la hipótesis formulada con respecto a este objetivo el cual indica que la planificación esta directa y significativamente relacionada con el compromiso organizacional. Resultado que se contrasta el estudio realizado por Figueroa (2022), el cual estudio el efecto del diseño estratégico en el manejo de la gestión del personal enfermero; contó con una población total de 50 profesionales del área de la salud, este proyecto fue no experimental transversal; en donde se llegó a la conclusión que la planificación ejerce una favorable influencia en el manejo administrativo, lo que permitió llegar a la conclusión que la planificación tiene un alto impacto positivo con respecto a la gestión en el centro de salud en estudio. Finalmente, Hoz et al (2022), en su estudio evaluó como el nivel negativo entre los colaboradores puede afectar al compromiso de los mismo en la organización de estudio, contó con una encuesta elaborada en una escala de tipo Likert ordinal en el cual se aplicó a un total de 52 colaboradores administrativos, en su estudio analizó como están relacionado el proceso administrativo y el compromiso laborar, logrando determinar que del total de los entrevistados el 75% indicó que el proceso es favorable y el 29% que es desfavorable; finalmente se aplicó la correlación de Rho de Spearman, dando esta como resultado un 0.485,

esto permitió determinar la correlación bilateral, por ende hipótesis general del estudio se aceptó con respecto al compromiso de los trabajadores y su percepción de la gestión organizacional. Estos resultados son reforzados por (Balderas, 2019), el cual menciona que las organizaciones abiertas, caracterizadas por el desequilibrio, las relaciones no lineales y la comunicación, tienen sistemas de gestión dominados por la creatividad, la innovación y la estrategia lo cual debe formular una correcta planificación para el óptimo funcionamiento de las organizaciones. De igual manera, en esta investigación se muestran los resultados con respecto al objetivo específico 2, el cual tiene como propósito llegar a identificar la correlación entre el compromiso laboral y la organización en los enfermeros, esto indica que del total de los encuestado el 57,2% evaluaron en un adecuado nivel a la organización, como regular el 39,5% y solo el 3,3% de nivel como inadecuada. Así mismo el 13,8% señaló una regular organización y compromiso laboral como media y el 49,3% mencionaron como adecuada la organización y como alto el compromiso organizacional. Así mismo en la tabla N° 13 como resultado se puede apreciar que se encontró un Rho de Spearman de 0,475, resultado que ayudó a determinar que existe relación directa de la organización con el compromiso laboral del personal de enfermería en moderado grado, de esta manera aceptando la hipótesis que indica que si se encontró una asociación significativa del compromiso organizacional y la organización. Este resultado se comparará con la investigación de Rodríguez et al (2021), quien realizó una investigación en donde se evidenció relación entre el compromiso y la disposición al cambio. Con respecto al objetivo específico 3 que busca describir la conexión entre la dirección con el compromiso laboral en los enfermeros, después de procesar los resultados del total de los encuestados el 49,3% indicaron en adecuado nivel a la dirección, en un adecuado nivel el 39,5% y como totalmente inadecuada la dirección solo el 11,2%. Así mismo en relación al compromiso laboral y la dirección el 36,8% indicaron como alta y adecuada respectivamente y como una dirección regular y compromiso organizacional medio el 17,1%, estos resultados son contrastados con el resultado un Rho de Spearman el cual dio como resultado 0,445, lo que permitió concluir que en grado moderado hay una correlación compromiso organizacional y la dirección de manera directa, esto permite aceptar la hipótesis realizada que indica que existe relación significativa entre la dirección y el compromiso; esto se logra contrastar con

los resultados del estudio desarrollado por Parra-Trelles et al (2020), el cual contó con un diseño no experimental transversal, el cual contó como propósito realizar un estudio de planeación estratégica administrativa en una Pyme, para obtener los resultados se utilizaron las entrevistas aplicadas a los colaboradores del centro empresarial donde se pudo apreciar que la gerencia no pudo cumplir con los objetivos planteados al 100% debido a la falta de ejecución de algunas propuestas realizadas, esto permitió mostrar que las decisiones en la organización fueron tomadas en su mayoría de manera empírica sin poder plantear o formular un correcto plan estratégico, así mismo los colaboradores no conocen el plan utilizado anteriormente y estos mismo comentaron que consideran que hacía falta una valoración además de considerar realizar un análisis al área financiera de la agrupación, el uso la incorrecto en las estrategias al momento de la toma de decisiones generó un excesivo gasto y por ende pérdidas considerables en la empresa así mismo como resultado no se logró la expansión internacional. Estos resultados son contrastados por la teoría de Vega y Gonzáles (2019), que indica que sistematizar el comportamiento organizacional en respuesta al cumplimiento de las metas organizacionales, significa que para generar los procesos debidamente se necesitan colaboradores para planificar, organizar, utilizar, preparar y mejorar. De igual manera, para alcanzar los objetivos y las metas planteadas depende mucho de los recursos con los que se cuentan. Y por lo mencionado por Fonseca y Martillo (2021), quienes mencionan que gestionar una serie de acciones que permitan tomar la decisión correcta para prevenir, preparar y utilizar la decisión, el objetivo principal es brindar servicios de calidad en cualquier ámbito económico. Finalmente, con respecto al objetivo específico 4 que habla sobre describir la relación entre el control y el compromiso laboral de los enfermeros; se deduce que del 100% de los encuestados en este estudio un total de 46,7% califican como regular el nivel de control, en un nivel adecuado lo califican el 46,1% y finalmente como un nivel completamente inadecuado el 7,2%. Con respecto a la relación entre el nivel de control y compromiso laboral, el 42,1% indicaron que el nivel fue adecuado y alto respectivamente y solo el 17,1% mencionaron que el control se encuentra en un nivel regular y con respecto al compromiso laboral se encuentra en un nivel medio. Posteriormente, se obtuvo un valor rho de 0,437 concluyendo una relación directa entre el control y compromiso laboral del personal asistencial

en un grado moderado; esto se logra comparar con los resultados hallados de Casquero (2019) donde se visualizó que el estilo de liderazgo transformacional conto con una relación significativa pero baja con respecto al compromiso de los trabajadores ($\rho=0,043$), así mismo permitió aceptar la hipótesis planteada del estudio. Estos resultados son comparados con Gómez (2020), el cual realizó una investigación descriptivo, relación transversal, contó con una muestra de 50 enfermeros en del centro médico pertenecientes al área de emergencia, como resultados se pudo apreciar un significativo número de los encuestados que considera apropiada la atención brindada por las enfermeras, así mismo alguno indicaron lo contrario basando sus afirmaciones en atenciones anteriores, estos resultados permitieron llegar a la conclusión que si se ejecuta un correcto proceso administrativo brindado capacitaciones y charlas al personal de salud se puede obtener una mejora en la atención, esto se relaciona directamente con las pocas capacitaciones brindadas por la institución local y regional lo cual les impide al personal de salud saber cuáles son sus funciones principales. Por esta misma línea también estuvo el estudio realizado por Oliveira & Honorio (2020) en Brasil, el cual tuvo como propósito en su investigación analizar y describir la correlación entre el compromiso laboral y los recursos humanos en la entidad pública en estudio. Este estudio conto con una muestra total de 349 entrevistados, la metodología empleada fue cualitativa, aleatoria simple, en los resultados se pudo observar que el predominio de lo compromiso de los colaboradores es mayor cuando el área de recursos humanos brinda beneficios y oportunidades de auto desarrollo dentro de la empresa, así mismo este resultado dio a conocer que generó una correlación significativamente positiva de la práctica de recursos humanos y el nivel de compromiso laboral de ya que al brindar planificaciones de carrera y beneficios positivos los empleados están mayormente más predispuestos a cumplir con sus funciones e inclusive a desarrollar más de lo que se les pide con la finalidad de generar línea de carrera a corto o mediano plazo. Estos estudios son respaldados por Delgado et al. (2020), el cual menciona que los gestores son responsables dirigiendo todos los recursos disponibles para la instalación para acelerar la mejora de los resultados y por ende la implementación de acciones, el responsable de la innovación tecnológica es el director ejecutivo, la adquisición de materiales y suministros, y la organización y dirección, así mismo; Koontz et al (2012), menciona

que la gestión implica tomar decisiones basadas en los resultados esperados y los recursos disponibles, con el propósito de garantizar un efectivo uso de los recursos a disposición y maximizar los resultados obtenidos. La presente investigación de diseño no experimental correlacional permitió saber la correlación existente de la gestión administrativa y la responsabilidad laboral del área de emergencias del hospital en estudio, esto es importante debido que aportará socialmente como referente en próximas investigaciones en la que se implique el estudio de las variables mencionadas anteriormente brindando un aporte científico de respaldo a los investigadores.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

En proporción al objetivo general trazado, los hallazgos indicaron que la variable gestión administrativa está directamente relacionada en grado moderado, (Rho de Spearman $r_s = 0,489$)

Segunda:

En referencia al primer objetivo específico, los resultados reconocen concluir que la variable compromiso laboral se relaciona de manera significativa con la dimensión planificación en grado moderado, (Rho de Spearman $r_s = 0,413$)

Tercera:

En el segundo objetivo específico, los resultados mostraron que la variable compromiso laboral tiene una relación significativa con la dimensión organización. (Rho de Spearman $r_s = 0,475$)

Cuarta:

En el tercer objetivo específico, los resultados permiten concluir que la variable compromiso laboral tiene una relación directamente significativa con la dimensión dirección, (Rho de Spearman $r_s = 0,445$)

Quinta:

El cuarto objetivo específico, los datos permiten concluir que la variable compromiso laboral tiene una relación significativa con la dimensión control en un grado moderado, (Rho de Spearman $r_s = 0,437$)

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la administración del centro hospitalario desarrollar una herramienta de gestión como el empoderamiento de los trabajadores claves en cada área con el fin de fomentar compromiso laboral afectivo con la organización.

Segunda:

Se recomienda al área de RR. HH organizar el sistema de planeamiento de personal considerando la meritocracia conseguida por los trabajadores y que incentive en su promoción de puestos de trabajo.

Tercera:

Se recomienda al área de administración del centro de salud generar diversas reuniones y charlas informativas sobre las funciones y futuros proyectos en la organización para generar un ambiente de claridad entre los colaboradores.

Cuarta:

Se recomienda a la dirección ejecutiva del hospital en estudio, organizar de manera constante reuniones de gerencia con los funcionarios y jefes de departamento con el fin de comprometer en el desarrollo de la agenda de trabajo y motivar de forma intrínseca a estos profesionales.

Quinta:

Se recomienda a la oficina de calidad del hospital en estudio, organizar rondas de seguridad inopinadas para verificar y controlar los procesos hospitalarios en los servicios de mayor complejidad en la atención de salud; la idea es crear compromiso y mejora continua de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alcívar, J. (2022). *Percepción de los profesionales de enfermería sobre su compromiso en el liderazgo efectivo*. Ecuador: [Tesis de posgrado, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/63489>
- Aldana, E., Tafur, J., & Leal, M. (2018). Compromiso organizacional como dinámica de las instituciones del Sector Salud en Colombia. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n11/18391113.html>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., & Escalante, J. (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas*. Lima [Universidad San Ignacion de Loyola]. <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nspe1.899>
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Perú: Enfoques Consulting EIRL. <http://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Balcazar, A. (2020). Gestión administrativa en hospitales públicos de Cundinamarca- Colombia. *Lúmina*, 24 (3). <https://doi.org/10.30554/lumina.21.3444.2020>
- Balcazar, A. (2022). Administrative management in social entities of the E.S.E state of Cundinamarca. *Lúmina*, 23 (10). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=8679417>
- Balderas, M. (2019). *Administración de los servicios de enfermería*. México: Mc Graw Hill. https://alvarezrubenantonio.milaulas.com/pluginfile.php/150/mod_resource/content/1/LIBRO%20DE%20administraciondelosserviciosdeenfermeriaforoinconmedico-141007210731-conversion-.pdf
- Barona, N. (2020). Evolución y nuevas tendencias de la investigación contable. *Actualidad contable* *FACES*. <https://biblat.unam.mx/hevila/actualidadcontablefaces/2020/vol23/no40/1.pdf>

- Batet, P. (2021). *Gestión Administrativa*. España: Universidad Jauveriana.
<https://repositori.uji.es/xmlui/handle/10234/24141>
- Cachón., J., & Lara., A. (2018). Análisis de las propiedades psicométricas de la Utrecht Work Engagement Scale. 25. Doi:
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2018.v25.n2.3>
- Caicedo, H. (2019). Quality of working life in health workers in Latin American countries: a meta-analysis. *Signos*, 41-62.
<https://www.redalyc.org/journal/5604/560460636002/html/>
- Callizaya, J., Morales, B., Pinto, H., & Bellido, R. (2020). Análisis del compromiso laboral en colaboradores de gobiernos locales de la ciudad de arequipa, Perú. *Universidad, ciencia y tecnología*, 7.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/390/698>
- Casquero, P. (2019). Estilos de liderazgo y compromiso laboral del profesorado de instituciones educativas públicas.
<http://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/3522>
- Cerda, M., Fernandez, A., Barja, J., Silva, J., & González, M. (2023). Calidad de vida laboral y compromiso con el trabajo en el personal de enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 12.
<https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/2212/1726>
- Contreras, I., & Contreras, F. (2018). Compromiso organizacional y la intención de permanencia de los profesionales de enfermería en una institución de salud privada, Lima. *Revista Científica De Ciencias De La Salud*, 11(2). Doi:
<https://doi.org/10.17162/rccs.v11i2.1104>
- Contreras, I., & Contreras, F. (2020). Organizational commitment and intention of permanence of nursing professionals in a private health institution, Lima. *Revistas UPEU*, 13.
https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1104/html
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Compromiso Organizacional: Antecedentes y Consecuencias. *Conciencia Tecnológica*, 15. <https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/94465715006.pdf>

- Delgado, S., Calvanapón, F., & Cárdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Eugenio Espejo*, 8. <https://eugenioespejo.unach.edu.ec/index.php/EE/article/view/123/257>
- Dihigo, J. (2021). *Metodología de la investigación para administradores*. Bogotá: Ediciones de la U. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jiwaeaaaqbaj&oi=fnd&pg=PA1&dq=Libro+de+metodolog%C3%ada&ots=bluwlyrkst&sig=w86dyfgnt0hg4bfx4zdub2iqpci#v=onepage&q=Libro%20de%20metodolog%C3%ada&f=false>
- Dos santos, E., Vieira, E., De Albuquerque, L., Nogueira, W., & Nogueira, L. (2021). Qualidade de vida no trabalho de enfermeiros de instituições hospitalares da rede pública. *Enfermería Global*, 14. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v20n63/1695-6141-eg-20-63-461.pdf>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Virsiion Digital*, 10. <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/visionariodigital/article/view/406>
- Figueroa, K. (2022). *La Planificación Estratégica y su Impacto en la Gestión Administrativa en la Unidad de Enfermería del Centro de Salud los Vergeles, Cantón Guayaquil, Periodo 2019-2020*. Ecuador: UNEMI. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/6509>
- Fonseca, J., & Martillo, A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Ecuador: Compas. <http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/668/3/12.pdf>
- Gil, M. (2022). *El work engagement de los directivos intermedios del sector salud: determinantes organizativos*. España: Universitat Ramon Llull. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/672237/Tesi_Maria_Emilia_Gil.pdf;jsessionid=782AD9DD8D7592A3F7078C56ADF43EEE?Sequence=2
- Hernández, S., & Mendoza, C. (2018). *Metodología a la investigación científica*. México: Mc Graw Hill. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Hernandez, Y., & Romo, A. (2018). Reflexiones sobre la cultura organizacional desde el paradigma positivista y funcionalista de la ciencia. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.
[Doi:10.29057/icea.v6i12.3049](https://doi.org/10.29057/icea.v6i12.3049)
- Hoz, L., García, T., & Pérez, M. (2022). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública. *Gestión I+D*, 33.
- Huiza, G. (2020). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en trabajadores del Centro de Salud Mariscal Castilla del Rímac*. Perú: Universidad Cesar Vallejo.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54692>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México D.F.: mcgraw-Hill.
https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresaial_Koontz.pdf
- Leal, M. (2023). Inteligencia emocional y compromiso laboral en las mipymes de Ecuador. *Ciencias Administrativas*, 12.
<https://www.redalyc.org/journal/5116/511671820008/html/>
- Mao, J., & Tian, K. (2022). Psychological safety mediates the relationship between leader–member exchange and employees’ work engagement. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 10. Doi:
<https://doi.org/10.2224/sbp.11266>
- Mejia, J. (2020). Epistemología de la administración. *Universidad de Quindío*, 11. Obtenido de
https://aulasvirtuales.uniquindio.edu.co/recdigital/epistemologiaadministracion/Silabo_Epist_Admon.pdf
- Mendoza, B. (2019). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las ciencias*, 18.
<https://dominodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/614>

- Morey, S. (2022). *El Accidente Laboral desde la perspectiva de la Psicología Social*. Argentina: Editorial Autores de Argentina. https://www.google.com.pe/books/edition/El_Accidente_Laboral_desde_la_perspectiv/tfr5eaaaqbaj?hl=es-419&gbpv=0&kptab=overview
- Muñoz, D., Vázquez, P., Roque, K., Aguilar., M., Cajero., A., & Delgado., J. (2022). Satisfacción laboral en relacion a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. 16, 1 -13. <https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf>
- Narvaez, T. (2021). *La calidad de vida laboral en el compromiso organizacional desde la perspectiva de colaboradores académicos universitarios, 2020*. Lima: [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/54851>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología a la investigación. Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la tesis*. Bogota: Ediciones de la U. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_d_e_Abuso/Articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf
- Oliveira , H., & Honorio, L. (2020). Practicas de recursos humanos y compromiso organizacional . *Revista de Administração Mackenzie*, 21(4). 10.1590/1678-6971/eramg200160
- Paitan, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería de Hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?Sequence=1&isallowed=y
- Paitan, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019*. Perú: [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53936/Paitan_SE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Paitan, E. (2019). *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53936>
- Parra, L., Reyes, P., & Paredes, I. (2020). Planificación estratégica administrativa para pymes en tiempos post Covid. *INNOVA Research Journal*, 5(3.1), 185-200. Doi: <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1541>
- Pranitasari, D. (2022). Development of work engagement model based on organizational culture method. *International Journal of Instruction*, 861-884. Doi: <https://doi.org/10.29333/iji.2022.15247a>
- Quiroz, E., & Muñoz, J. (2020). *Engagement y Cambio organizacional*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia. <https://elibro.bibliotecaupn.elogim.com/es/ereader/upnorte/197042>
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., & Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *Ciid Journal*, 11(5). <http://ciidjournal.com/index.php/abstract/article/view/23>
- Roman, P. (2020). *Gestión por competencias y compromiso organizacional en personal de enfermería de cuidado intensivo del Hospital San Bartolomé 2019*. Perú: [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/41578>
- Ruiz, J. (2013). El compromiso organizacional: Un valor personal y empresarial en el marketing interno. 1, 67 - 86. <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/REE/article/view/847>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 14(2). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176>
- Solis, M. (2019). *Gestión administrativa y compromiso organizacional en una Universidad Pública, Lima, 2019*. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41848/Solis_RHM.pdf?Sequence=5&isallowed=y

- Soria, K., Zuñiga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información y Tecnología*, 8. Obtenido de <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v32n3/0718-0764-infotec-32-03-113.pdf>
- Soria, K., Zuñiga, S., & Contreras, F. (2021). Empresas B en Latinoamérica: Un estudio exploratorio sobre compromiso laboral. *Información Tecnológica*, 113-120. https://www.scielo.cl/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000300113&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Soukup, T., Lamb, B., Arora, S., Darzi, A., Sevdalis, N., & Green, J. (2018). Successful strategies in implementing a multidisciplinary team working in the care of patients with cancer: an overview and synthesis of the available literature. *Dovepress*, 13. <https://www.dovepress.com/getfile.php?Fileid=40196>
- Topol, E. (2019). Engagement. *The Topol Review – NHS Health Education England*, 15. <https://topol.hee.nhs.uk/>
- Tumbaco, Y., Zambrano, M., Veliz, S., & Delgado, B. (2020). Management competencies of nursing staff in the field of hospital management. *Cienciamatria*, 13 (5). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=7915373>
- Vega, L., & Gonzáles, L. (2019). Statistical diagnosis of the internal control in a hospital institution. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 15 (4). <http://scielo.sld.cu/pdf/rhcm/v16n2/rhcm15217.pdf>
- Villanueva, F. (2022). *Metodología a la investigación*. México: Kik soluciones educativas. <https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6e-KEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Libro+de+metodolog%C3%ada&ots=WGLO4IDFen&sig=pek4gykuv1okmj9ifq0vazuyj18#v=onepage&q=Libro%20de%20metodolog%C3%ada&f=false>
- Yunganina, L. (2022). *Gestión administrativa y el compromiso laboral en la Botica Allinfarma - San Borja, 2022*. Perú. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/103981>

Yuni, J., & Urbano, C. (2020). *Metodología y técnicas para Investigar: recursos para la elaboración de proyectos, análisis de datos y redacción científica*. Argentina: Brujas. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/160315>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Instrumento
Gestión Administrativa	La gestión administrativa se caracteriza por ser un sistema en el cual se llevan a cabo acciones consistentemente orientadas hacia el logro de los objetivos organizacionales, mediante el cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planificación, organización, dirección y control (Rodríguez et al., 2021).	La variable Gestión administrativa fue medido por 4 dimensiones que son Planificación, Organización, Dirección y Control, se utilizó un cuestionario elaborado por Yesenia Lezama, que está compuesto por 20 ítems y que es medida bajo una escala tipo Likert.	Planificación	- Acciones - Cumplimiento de metas - Estrategias	1-20	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Cuestionario
			Organización	- Estructura orgánica - Descripción de funciones - Recursos			
			Dirección	- Toma de decisiones - Liderazgo - Comunicación			
			Control	- Supervisión - Evaluación - Mejora continua			
Compromiso laboral	El compromiso laboral se describe como un estado afectivo motivacional que se caracteriza por el vigor, la dedicación y la absorción. Estos tres componentes reflejan diferentes dimensiones del compromiso de un individuo con su trabajo y su organización (Cachón-Zagalaz & Lara-Sánchez, 2018).	La variable Compromiso laboral fue medida por la dimensión Vigor emocional y físico, Dedicación y Absorción en el trabajo, que se empleó el cuestionario UWES, que está compuesto por 15 ítems y que es medida por bajo una escala Likert.	Vigor Emocional y Físico	- Niveles de energía - Resistencia	1-15	Likert (0) Nunca (1) Esporádicamente, pocas veces al año o menos (2) De vez en cuando: una vez al mes o menos (3) Regularmente: Algunas veces al mes (4) Frecuentemente: Una vez por semana (5) Muy frecuentemente: Varias veces por semana (6) Diariamente.	Cuestionario
			Dedicación	- Entusiasmo - Inspiración - Reto por el trabajo			
			Absorción en el trabajo	- Concentración - Atención.			

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.	Existe relación significativamente entre la gestión administrativa y el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	<p>Variable 1: Gestión Administrativa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación. 2. Organización. 3. Dirección. 4. Control. <p>Variable 2: Compromiso laboral</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vigor. 2. Dedicación. 3. Absorción. 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Aplicada</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal correlacional.</p> <p>Población: 250 personal de enfermería</p> <p>Muestra: 152 personal de enfermería</p> <p>Muestreo: Probabilístico aleatorio simple</p>
¿De qué manera se relaciona la planificación con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la planificación con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La planificación se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.		
¿De qué manera se relaciona la organización con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la organización con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La organización se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.		
¿De qué manera se relaciona la dirección con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera se relaciona la dirección con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.	La dirección se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.		
¿De qué manera se relaciona el control con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023?	Determinar de qué manera se relaciona el control con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.	El control se relaciona significativamente con el compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023.		

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario para medir la variable Gestión Administrativa

A continuación, encontrará una serie de frases relacionadas con la cultura organizacional que percibes en tu institución, lea cada una de las frases y conteste de acuerdo con la siguiente escala marcando con una (X).

- I. Nunca (N)
- II. Casi nunca (CN)
- III. A veces (AV)
- IV. Casi siempre (CS)
- v. Siempre (S)

Responda todas las preguntas, teniendo en cuenta que no hay respuestas correctas ni incorrectas y serán estrictamente confidenciales:

N°	Dimensiones / ítems					
	Dimensión 1 Planificación	N	CN	AV	CS	S
1	La visión de la institución es clara y comprensible					
2	La misión refleja claramente las características de la institución					
3	Los objetivos expresan los cambios que la institución se propone					
4	La planificación en la institución presenta resultados					
5	Se ha formulado el presupuesto y se ha establecido las fuentes de financiamiento (infraestructura, mobiliario y materiales)					
	Dimensión 2 Organización	N	CN	AV	CS	S
6	Se ha elaborado en equipo el Plan Anual de Trabajo					
7	Usted conoce como está organizada la institución					
8	Se define las tareas con equidad e idoneidad					
9	Las funciones del personal están definidas					
10	Se cumplen las normas establecidas en el reglamento interno.					
	Dimensión 3 Dirección	N	CN	AV	CS	S

11	El director motiva a que se use bien los recursos de la institución					
12	Los miembros de la institución asumen con responsabilidad las tareas y la concreción de las actividades técnico-profesionales					
13	Se toman las decisiones democráticamente					
14	Se estimula la participación del personal					
15	Se formula un plan para cada actividad					
	Dimensión 4 Control	N	CN	AV	CS	S
16	La evaluación es usada para mejorar los procesos administrativos					
17	Usted considera que hay un sistema transparente de supervisión					
18	Se evalúa cada proceso administrativo					
19	Se verifica las tareas administrativas realizadas en la institución					
20	Se orienta el trabajo administrativo en forma adecuada					

Cuestionario para medir la variable Compromiso Laboral

A continuación, hay afirmaciones respecto a los sentimientos que provocan la escuela o su trabajo. Piense con qué frecuencia les surgen a ustedes esas ideas o con qué frecuencia las siente, teniendo en cuenta la escala que se le presenta a continuación.

Escala de respuesta

0. Nunca
1. Esporádicamente, pocas veces al año o menos
2. De vez en cuando: una vez al mes o menos
3. Regularmente: Algunas veces al mes
4. Frecuentemente: Una vez por semana
5. Muy frecuentemente: Varias veces por semana
6. Diariamente

N°	Dimensiones / ítems							
	Dimensión 1 Vigor	0	1	2	3	4	5	6
1	En mi trabajo me siento lleno de energía							
2	Puedo continuar trabajando durante largos periodos de tiempo							
3	Cuando me levanto por las mañanas tengo ganas de ir al trabajo							
4	Soy muy persistente en mis responsabilidades							
5	Soy fuerte y vigoroso en mis responsabilidades							
	Dimensión 2 Dedicación	0	1	2	3	4	5	6
6	Mi trabajo está lleno de retos							
7	Mi trabajo me inspira							
8	Estoy entusiasmado sobre mi trabajo.							
9	Estoy orgulloso del esfuerzo que doy en el trabajo							
10	Mi esfuerzo está lleno de significado y propósito							
	Dimensión 3 Absorción	0	1	2	3	4	5	6
11	Cuando estoy trabajando olvido lo que pasa alrededor de mi							
12	El tiempo vuela cuando estoy en el trabajo							

13	Me dejo llevar por mi trabajo							
14	Estoy inmerso en mi trabajo							
15	Soy feliz cuando estoy absorto en mi trabajo							



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y compromiso laboral del personal de enfermería en el servicio de emergencia de un hospital, Lima 2023", cuyo autor es HUAMANI OSCCO LIZ ANNELLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, 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 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHUMPITAZ CAYCHO HUGO ELADIO DNI: 15434903 ORCID: 0000-0001-6768-381X	Firmado electrónicamente por: HCHUMPITAZC el 31-07-2023 08:36:16

Código documento Trilce: TRI - 0613313