



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los
colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023

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

AUTORA:

Melgarejo Cabello, Natalia Mabel (orcid.org/0000-0001-6383-0587)

ASESORES:

Mg. Alza Salvatierra, María Soledad (orcid.org/0000-0001-7639-1886)

Mg. Fuentes Tafur, Luis Alberto (orcid.org/0000-0002-6584-8139)

Dr. Garay Flores, German Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

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

Gracias a Dios por darme tanto, buscando una mejor perspectiva en el día a día en el ajetreo de mi vida profesional. A mi familia, quienes son los primeros, a mi hijo y mi madre lealtad eterna.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mis colegas del Hospital Vitarte por su apoyo sin interés y su mano amiga cuando más lo necesitaba; a los colegas de la institución universitaria César Vallejo por su inmensurable aliento en conseguir este estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023", cuyo autor es MELGAREJO CABELLO NATALIA MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, 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, 27 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ALZA SALVATIERRA MARIA SOLEDAD DNI: 40469174 ORCID: 0000-0001-7639-1886	Firmado electrónicamente por: MALZASA el 12-08- 2023 01:33:46

Código documento Trilce: TRI - 0623993





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MELGAREJO CABELLO NATALIA MABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
MELGAREJO CABELLO NATALIA MABEL DNI: 10297758 ORCID: 0000-0001-6383-0587	Firmado electrónicamente por: NMELGAREJOC el 13-09-2023 20:36:07

Código documento Trilce: INV - 1307248



Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y Operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	22
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	45

Índice de Tablas

Tabla 1 Validación de instrumentos	18
Tabla 2 Confiabilidad de instrumentos	19
Tabla 3 Análisis descriptivo variable Gestión estratégica	22
Tabla 4 Análisis descriptivo de las dimensiones de gestión estratégica	23
Tabla 5 Análisis descriptivo variable desempeño laboral.....	24
Tabla 6 Análisis descriptivo de las dimensiones de desempeño laboral.....	25
Tabla 7 Prueba de hipótesis general.....	26
Tabla 8 Nivel de incidencia de la GE sobre el DL de los colaboradores.....	26
Tabla 9 Prueba de hipótesis específica.....	27
Tabla 10 Nivel de incidencia de la Gestión estratégica en su dimensión Formulación sobre el Desempeño laboral de los colaboradores.....	27
Tabla 11 Prueba de hipótesis específica 2.....	28
Tabla 12 Nivel de incidencia de la Gestión estratégica en su dimensión Ejecución sobre el Desempeño laboral de los colaboradores.....	28
Tabla 13 Prueba de hipótesis específica 3.....	29
Tabla 14 Nivel de incidencia de la Gestión estratégica en su dimensión de evaluación sobre el Desempeño laboral de los colaboradores.....	29

Resumen

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. El tipo de estudio es básico, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, causal; la conformación muestral estuvo integrada por 88 colaboradores; para el desarrollo del estudio se utilizaron dos cuestionarios estructurados con catorce ítems para la variable gestión estratégica y catorce ítems para la variable desempeño laboral, estos fueron sometidos a validación por jueces de expertos, llegando a alcanzar una confiabilidad de 0,922 y 0,962 de Alfa de Cronbach. En cuanto a los resultados obtenidos se observa que el valor de significancia es $p = 0,003 < 0,05$ por tanto queda aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión estratégica incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023; así mismo se encontró que el R^2 Nagelkerke refiere que la variable Gestión estratégica incide en un 23,9% en el Desempeño laboral. En conclusión, se logró determinar que la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Palabras clave: Gestión estratégica, Desempeño laboral, hospital nivel II-1.

Abstract

The objective of the research study was to determine how strategic management improves the work performance of employees of a Level II-1 Hospital in Lima, 2023. The type of study is basic, of a positivist paradigm, with a quantitative approach and non-experimental design. causal correlational; the sample conformation was integrated by 88 collaborators; For the development of the study, two structured questionnaires were used with fourteen items for the strategy management variable and fourteen items for the job performance variable, these were submitted to validation by expert judges, reaching a reliability of 0.922 and 0.962 of Cronbach's Alpha. Regarding the results obtained, it is observed that the value of significance is $p = 0.003 < 0.05$, therefore the alternate hypothesis is accepted, and the null hypothesis is rejected, that is, strategic management directly and significantly affects performance. employment of employees of a Level II-1 Hospital in Lima, 2023; Likewise, it was found that the R² Nagelkerke refers that the Strategic Management variable affects 23.9% in Labor Performance. In conclusion, it was possible to determine how strategic management improves the work performance of the collaborators of a Level II-1 Hospital in Lima, 2023.

Keywords: Strategic management, Job performance, Hospital level II - 1

I. INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica (GE) en el mundo comercial e instituciones ha sufrido varios cambios vertiginosos, ha pasado de una economía básica de subsistencia a una economía continua Akeju (2021), en España se aseveró que el campo de la medicina es más relevante que nunca, el 75 % de las organizaciones sanitarias tiene previsto contratar un 14% más de colaboradores Marwanto et al. (2021) coincidiendo con la OMS en el 2020 existe una sobrecarga al sistema sanitario que incrementaría otras enfermedades con riesgo de muerte, se debe mejorar la eficiencia del talento humano y el desempeño OMS (2020).

Es por ello por lo que Teece (2018) sostiene que, en el mundo competitivo, con organizaciones orientadas hacia un enfoque sistémico, donde las capacidades, los recursos y la estrategia son componentes interdependientes, un marco de competencias dinámico puede ayudar a todos los gerentes a mejorar las perspectivas de un alto rendimiento sostenible a largo plazo. Desde una perspectiva social, Park y Lee (2020) mencionan que la buena gobernanza puede reducir significativamente el riesgo de pésima gestión, enfocándose en la satisfacción de los usuarios. El desempeño del colaborador tiene prioridad y corresponde al desenvolvimiento de su labor que representan o realizan los empleados Chanta (2019).

En México la administración de los servicios de salud son sumamente complejas y las especificidades de las ofertas y la demanda, requieren nuevas medidas organizativas, la creación de nuevos modelos, sistemas y el desarrollo de estructuras más modernas D'Alessio (2015) la participación de los nuevos gestores de salud brinda una posible dirección para actualizar los viejos principios médicos; la implementación de buenos procesos con estrategias gerenciales asegura un desempeño laboral óptimo Paredes (2016).

Por otro lado, considerando a nuestro contexto nacional, de acuerdo con Torres (2018) sostiene que el desarrollo e implementación de la gestión estratégica en el Perú ha tenido altibajos, después de muchos años de arduo trabajo se creó el CEPLAN. En tanto, Meza y Martínez (2018) mencionan que en un estudio de SERVIR se evidenció que los gerentes de RRHH se enfocan en temas de salario, control de asistencia sin pensar en el desarrollo del personal, perfilado según estrategia, por su parte Castro (2020) en su estudio realizado en el distrito municipal

de Los Olivos, si bien existe un plan estratégico institucional, con procesos gerenciales establecidos, no hay previsión, los vecinos tienen varias necesidades sin resolver y sienten indiferencia de los funcionarios a sus demandas. Por su parte Soto (2019) entiende que como derecho básico de toda persona es tener libre acceso a los servicios de salud, desafortunadamente en los nosocomios del Ministerio de Salud (MINSA) la percepción por parte de los usuarios es considerado bajo.

Asimismo, Pinedo (2020) señala que el desempeño laboral es el comportamiento real de los empleados a nivel profesional, técnico e interpersonal, que es el resultado de la interacción con los empleados.

Así mismo considerando el contexto local, en el hospital Nivel II-1, se puede apreciar la carencia de gestión estratégica por falta de planificación oportuna de actividades, presupuestos insuficientes para gestionar el propio desarrollo, falta de organización administrativa, liderazgo insuficiente, control insuficiente, falta de transparencia en caso de errores de tiempo, todo esto conlleva al bajo desempeño laboral de los colaboradores.

De lo anterior, es necesario explorar diversos aspectos que se relacionen con la GE en los que se planteó las siguientes cuestiones:

¿Como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023? Asimismo, se consideró en el planteamiento de los problemas específicos de la GE y sus dimensiones con el DL, siendo estos: ¿Como la gestión estratégica en su dimensión de formulación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023?, ¿Como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023?, ¿Cómo la gestión estratégica es su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023?

A fin de determinar la pertinencia del presente estudio, a continuación, se presenta la justificación a diferentes niveles.

En relación con la justificación teórica, la investigación pretende generar evidencia en los procesos de la GE y DL, basándose en teorías que apuntan a la relación entre estos dos conceptos fundamentales, convirtiéndose en un aporte teórico para otros estudios relacionados con el tema. Las implicaciones prácticas

de este estudio beneficiarán al personal sanitario, del hospital nivel II-1, la información obtenida a través de este trabajo permitirá mejorar o plantear mejoras para la GE y de esa manera incidir en el DL. El sustento metodológico presente en este estudio tiene implicancia metodológica científica, donde se enlazan las variables y se utilizan herramientas de colección de datos para justipreciar ambas variables, los instrumentos que se usaron para medir las variables fueron sometidos por conciliadores, y revalidados a través de talento de expertos, ambos fueron ejecutados con una evidencia previa a sujetos obteniendo por el medio estadístico de Alfa de Cronbach una reincorporación de confiabilidad. Luego del estudio de ambas variables en concordancia con las interrogantes, los objetivos, y la justificación del estudio, seguido de sus antecedentes, se realizó la formulación de la hipótesis para responder a nuestros objetivos.

En este estudio nos planteamos como objetivo general: Determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. Asimismo, se considera a los objetivos específicos de la GE y sus dimensiones con el DL, siendo estos: Determinar como la gestión estratégica en su dimensión de formulación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, Determinar como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, Determinar como la gestión estratégica en su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

También planteamos nuestra hipótesis general: La gestión estratégica incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. Asimismo, se considera a las hipótesis específicas de la GE y sus dimensiones con el DL, siendo estos: La gestión estratégica en su dimensión de formulación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, la gestión estratégica en su dimensión ejecución incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, la gestión estratégica en su dimensión de evaluación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

El estudio tuvo como objetivo determinar aspectos fundamentales de la GE y DL, este estudio examinó las teorías relacionadas con las variables de investigación. Como antecedentes internacionales tenemos a Köksal et al. (2023) en su estudio el objetivo era proponer y comprobar un modelo de mediación parsimonioso que examinará las relaciones entre la personalidad proactiva y el desempeño, la inteligencia cultural y la inteligencia emocional, el método de estudio fue revisión cualitativa donde concluyeron que la inteligencia cultural moderó la relación entre la personalidad proactiva y el desempeño laboral durante los encuentros de servicios interculturales.

También Kim (2023) en su estudio, cuyo objetivo fue clarificar los objetivos organizacionales, justicia organizacional, cultura basada en el desempeño y satisfacción del teletrabajo inducida por la pandemia, investigación formulada con un enfoque cuantitativo, correlacional, los resultados evidenciaron que quién trabaja la autonomía, la claridad de sus objetivos de la organización, la justicia organizacional y la cultura basada en el desempeño se relacionan positivamente con la satisfacción del teletrabajo, la generación y el género moderan las relaciones entre la autonomía laboral, la claridad de los objetivos organizacionales, la equidad organizacional, la cultura basada en el desempeño y la satisfacción del teletrabajo inducida por la pandemia.

Por su parte Ríos y Martínez (2022) en su estudio cuantitativo, no experimental, altamente significativo, que tiene como objetivo incrementar los procesos gerenciales de los servidores del sector público y relacionarlo con el DL, el estudio evidenció que el 47,6% de los colaboradores tiene calificación gerencial a nivel completo, mientras que el 66,7% de los colaboradores tiene un alto esfuerzo laboral. Las relaciones entre los procesos gerenciales y el DL ($\rho = ,699$; sig.=,000), liderazgo y DL ($,621$) fueron moderadamente positivas, el estudio concluyo que la GE y el DL se encuentra en un nivel normal y alto. Además, hubo una correlación altamente positiva entre la GE y DL ($\rho = ,716$; sig. =,000).

Kamalesh et al. (2022) cuyo objetivo fue identificar los problemas de DL entre los empleados del sector bancario, a saber, la mala calidad del servicio, la

mala comunicación, la alta rotación de empleados y el estrés relacionado con el trabajo, se investigó utilizando un enfoque cuantitativo y transversal, los resultados mostraron que las condiciones de trabajo y las políticas de la empresa tienen un efecto beneficioso significativo sobre las características psicológicas, la propiedad psicológica afecta positivamente la relación entre las políticas de la empresa y las condiciones de trabajo y el desempeño laboral.

Azizi et al. (2021) en su estudio, cuyo objetivo fue, identificar desafíos desconocidos, estrategias y decisiones inusuales relacionadas con la gestión del talento, como metodología de investigación, utilizando el método de evaluación narrativa basada en el capital humano de una organización, que revisó 15 estudios, concluyó que la pandemia de COVID-19 ha dejado estrategias estratégicas como mejorar la eficiencia interna, crear cambios innovadores basados en la evaluación y las necesidades de la organización para que los procesos de gestión se agilicen, de modo que la correcta implementación de la estrategia de gestión aumente la moral de salud, la satisfacción, la eficiencia, la motivación y la seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, Ramírez (2021) en su investigación se estudiaron las variables de GE y DL, pero en la industria hotelera se encuestó a 25 colaboradores con una encuesta relacionada. Los resultados de la encuesta fueron 80% y 90%, respectivamente, indicando que la GE y el desempeño laboral se encontraban en un nivel moderado. Confirmó concordancia moderada entre las variables según la prueba de Pearson con un valor de 501, indicando también que un 25.1% del DL es influenciado por la EG.

Por su parte Ordóñez et al. (2021) quienes elaboraron el trabajo científico “Estudios de GE en las universidades”, con el objeto de evaluar el nivel de GE en las universidades. El tipo de investigación es descriptiva y utiliza métodos cualitativos, deductivos y transversales. Los resultados mostraron que la administración fue buena con un 68% y arriesgada con un 32%. En conclusión, los factores de debilidad administrativa son la falta de medidas preventivas, planificación de riesgos, falta de insumos médicos, etc.

También, Jabbar et al. (2020) investigan el impacto del enfoque de gestión estratégica en el DL en Pakistán, el estudio evidencia correlación positiva entre las prácticas gerenciales y el DL de los asociados a nivel universitario, el estudio

enfaticó que la compensación no tenía estadísticamente significancia con el valor beta recodificado ($\beta = ,055$, $P > ,05$), en tanto la planificación evidenció un alto valor beta ($\beta = ,512$, $< ,02$), que los procesos de reclutamiento ($\beta=,180$, $p<,02$) las capacitaciones y el desarrollo ($\beta=,170$, $<,02$).

Del mismo modo, Asiri y Sharqi (2020) el principal objetivo de su estudio de investigación fue determinar el impacto de las GE en los servicios hospitalarios en Makkah, Arabia Saudita, los colaboradores mostraron el efecto de la autoridad de los gerentes en el DL, especialmente el efecto del equipo de trabajo. Es así que, las dimensiones como el conocimiento, la delegación y los grupos de trabajo siempre tienen efectos positivos en el desempeño, en cuanto al apoyo e incentivo de la alta gerencia incide en el desempeño de sus colaboradores los datos estadísticos evidenciaron que la media ponderada es igual a "3.11" y el p-valor "0.000" que es menor a 0.05.

Así mismo en su investigación Mousa y Othma (2020) presentó el "Impacto de la gestión ecológica del talento en el desempeño sostenible de las organizaciones de atención de la salud: un marco conceptual", cuyo objetivo era identificar cómo se desarrollaron las prácticas y la implementación de la gestión del talento en palestina en los centros de atención médica y cómo esto afectó los niveles de desempeño, los resultados revelaron que la variable de investigación se desarrolla en un nivel moderado con un valor medio general de 2,42 y una calificación de 5. En tanto el desempeño tuvo nivel alto, con índice de 3,42 a escala de 5 puntos. Se ha demostrado que el liderazgo presenta un impacto en el DL al mejorar los comportamientos de los colaboradores.

Por su parte, Alvarado y Pinduisaca (2019) en su estudio sobre el DL de en enfermeras colaboradoras en el servicio de hospitalización, estudio descriptivo, el estudio llegó a la conclusión que la población es en su mayoría son mujeres y es profesional de enfermería, con edades entre 25 años a 45, tienen familias con hijos, este factor tiene un mayor impacto y esto depende de la ocupación y el desempeño de los empleados, el factor influyente es la satisfacción laboral, el clima organizacional, y las motivaciones, también evidenciaron que los factores que afectaron el DL son las capacitaciones limitadas (52%) por carencia de apoyo de la alta gerencia institucional, poca estabilidad laboral (56%), carencia de políticas de incentivos (40%), demasiada sobrecarga laboral (52%).

También Ignacio et al. (2019) en su estudio "Evaluación del desempeño de la competencia de enfermeros hospitalarios" utiliza: investigación descriptiva, transversal y cuantitativa, se halló que las capacitaciones de los trabajadores de la salud son muy relevantes, debido a que cada institución tiene su propio organigrama de gestión para las diversas actividades gerenciales, infelizmente se encontró que el 42,2% no contaba con ninguna capacitación para las funciones que están haciendo actualmente.

Finalmente, en la investigación de Guartan et al. (2019) estudio descriptivo, de correlación, los resultados evidencian que los elementos en el trabajo de evaluación del DL es la resolución de conflictos de perfil personal, contratos y datos, que se enfatiza en diferentes regiones de América Latina, y las herramientas administrativas en los procesos gerenciales del talento humano, además de la puntualidad, el estudio evidencia una apertura que caracteriza su significado y las relaciones entre ellos, el estudio enfatiza en la que el 76% de las organizaciones dan cumplimiento de sus objetivos y estas generan beneficios; en cambio, el 24% de las organización es no otorgan incentivos a sus trabajadores, así mismo el 32.8% capacitan a sus colaboradores, 16.8% cada 6 meses, el 15% con frecuencia anual y el 35.4% independiente de la frecuencia se evidencia que las organizaciones capacitan a sus colaboradores.

En cuanto a los antecedentes nacionales tenemos a Ibáñez (2020) en su estudio de investigación sobre condiciones laborales y DL del personal de un hospital en Tarapoto, estudio no experimental, este estudio evidenció la existencia de correlación alta y positiva entre variables de investigación, con correlación de ,998, y p de ,000, vale decir, cuanto mejores sean las condiciones laborales en la organización, mejor es el DL del empleado, esto se ve reflejado cuando la organización cumple sus objetivos, así mismo el nosocomio tiene muy malas condiciones de trabajo en un 68% porque no brinda a sus empleados todas las herramientas necesarias y el nivel mínimo de comodidad para que se desarrollen, son muy productivos, por lo que no dan lo mejor de sí porque también les falta capacitación, retroalimentación, etc.

Por su parte Soto (2019) en cuanto a las barreras y atención efectiva en los nosocomios del MINSA del Perú, se describió que los hospitales públicos

atienden pacientes muy complejos y requieren atención de alta calidad. Se trata de un estudio bibliográfico descriptivo. Conclusión la falta de recursos humanos, la pobreza, la falta de acceso en la atención y los obstáculos burocráticos para conseguir la admisión, constituyen un riesgo para la calidad de atención, el estudio evidenció que la infraestructura para consulta externa en medicina era del 69%, no ubican a los médicos internista o cirujanos responsables de la atención en el 31%. En cuanto a la oferta de los servicios por emergencia no fue lo mejor el 36% de los establecimientos del MINSA carecen con el Talento Humano suficiente, el 44% carece de equipamiento adecuado y el 25% sin infraestructura adecuada, todo esto redundando en una atención de salud carente y en el DL.

Asimismo Meza (2019) en su trabajo doctoral, examina el propósito de determinar si la Gerencia se involucra en la elección del talento en la estructura administrativa, para el cual se ha desarrollado el método aplicado utilizando un enfoque numérico, lectura de diseño, con nivel de comunicación interpretativa parte experimental; los hallazgos producto del procesamiento estadístico resultó en un nivel muy bajo de cambio positivo en la variable: 0,066, es decir, la GE si relaciona con los resultados obtenidos por los colaboradores.

En cuanto a, Aparcana y Panduro (2019) en su estudio de investigación cuyo objeto común de los autores es establecer el vínculo entre la gestión del sistema administrativo y la ejecución de las obras en Tarapoto San Martín a nivel conceptual en el año 2017; luego de aplicar la prueba Spearman, se obtiene y se verifica la existencia de relación debido al valor de "r" (coeficiente de correlación = ,793), por lo que las GE del Sistema está directamente relacionada con DL.

Y por último Salvatierra (2019) en su trabajo determinar el impacto de la GE de RRHH en el DL de colaboradores de la salud, estudio con diseño experimental que utiliza las encuestas como técnicas para comparar niveles y 35 cuestionarios, los hallazgos muestran que el 20% de los empleados no compartía conocimientos con otros empleados, el 31,4% dijo que el hospital no tenía una gestión efectiva y el 68,6% dijo que solo tenía gestores ocasionales. En cuanto al DL, el 60% mencionaron que el nosocomio a veces cumplió con todas sus demandas, y el 28,6% mencionaron que simplemente no pudo resolver sus demandas en absoluto. = ,000 < ,935 y correlación significativa altamente positiva $r=,935$, la

investigación demuestra que la GE del talento tiene impacto muy significativo en el DL.

En consideración a la teoría relacionada con el tema de estudio, se hace mención a la GE, definida por Prieto (2011) el concepto de gestión hace referencia a la transformación del pensamiento en procesos participativos en la que se ejecutan el direccionamiento y la toma de decisiones para lograr el bien común y de toda la organización. Así mismo, Ortiz (2010) planteó que GE es el parecido a la dirección táctica y a la planificación estratégica (PE). Para tal efecto, las organizaciones deben de formular acciones y operaciones con base en las condiciones reales, realizar diagnósticos reales de su negocio y realizar un análisis detallado de los factores de carácter interno, así como todas las fortalezas y debilidades, así como las amenazas y sus oportunidades. Por su parte, Fred (2008) define a la estrategia como el impacto estratégico en funciones y partes de la unidad, y tiene en cuenta los factores de evaluación internos y evaluación externos de la estrategia para lograr los objetivos esperados.

Del mismo modo, Kaplan y Norton (2008) nos muestran los objetivos y los planes con dirección estratégica que deben conducir a la mejora organizacional, por lo que se pone en marcha el desarrollo de procesos y se realiza planificaciones de un conjunto de actividades que permitan lograr objetivos y alcanzar metas a corto, mediano y largo plazo. Del mismo modo, Chanta (2019) concibe la GE como un conjunto de procesos futuros en el que se crean determinadas estrategias con el fin de que puedan ser desarrolladas en beneficio de la organización.

Ramos y Sánchez (2014) afirman que las metas que se tienen en cuenta en la GE son: consolidación y fortalecimiento de los sistemas de gestión empresarial que facilite su cumplimiento. Promover la convivencia de los trabajadores, generar confianza, impartir justicia y pertinencia en la transmisión de información. Sin embargo, la GE es un proceso integral que tienen el fin de mejorar la eficiencia, mediante la planificación estratégica interrelacionados con otros sistemas gerenciales, por lo tanto, delegando responsabilidades a todos los gestores es para desarrollar planes estratégicos e implementación de estos, para lo cual se requiere personal capacitado.

En cuanto a los modelos teóricos, se tiene a D'Alessio (2015) quien desarrolló el modelo de los pensamientos estratégicos, este modelo propone

unas nuevas estrategias empresariales como la forma en que se desarrolla una empresa teniendo en cuenta el alcance y relación producto-mercado, este modelo hace referencia al pensamiento de los procesos estratégicos gerenciales, consiste en un conjunto de acciones realizadas de forma continua para que la empresa pueda proyectarse hacia adelante y materializar sus objetivos planteados. El proceso consta de tres partes: procesos de formulación, procesos de desarrollo y acciones de control; además cuenta con tres insumos: Estudios ambientales (macro y micro) definirán las oportunidades y las amenazas que afectan a la industria, unidades y competidores, evaluación de la industria y la competitividad, donde se puede determinar el perfil de competitividad de otras instituciones en relación con los factores críticos de éxito en el contexto organizacional. Considerando esto, Ponce (2002) ha conceptualizado que los cambios en la GE y la planificación estratégica deben renovarse de acuerdo con el nuevo entorno en el que operan las instituciones, por lo que deben trabajar con planes contingentes para enfrentar los nuevos retos que pueden y deben ocurrir, permitir que todo el sistema logístico haga frente a tales retos y cambios. En este contexto Prieto (2011) mencionó que la PE y la GE de cualquier institución cambian porque muchas veces no se corresponden con la realidad y por lo tanto con frecuencia se toman malas decisiones en detrimento de la institución y es por ello que los planes deben incluir todos los recursos necesarios para implementarlos y luego evaluarlo con los siguientes aspectos:

Dimensión Primera: Formulación de estrategias. Se pueden definir como un mapa de la ubicación de cualquier institución, organización o entidad que proporcione bienes o servicios que deben ser precisos en toda la organización para ayudar a los integrantes a esforzarse por lograr objetivos predeterminados, seguir siendo competitivos, mantener el crecimiento y la rentabilidad o mejorar su servicio.

Dimensión segunda: Ejecución de las estrategias. La efectividad de una estrategia solo se puede ver en los resultados que produce o en los productos o servicios que brinda; sin embargo, dependerá de los procesos efectivos, herramientas empleadas y el conjunto de estrategias empleadas en el proceso de desarrollo.

Dimensión tercera: Evaluaciones estratégicas. La eficacia estratégica es la

forma en que los gestores desarrollan sus acciones mediante una planificación estratégica para delegar funciones internas, externas y la toma de decisiones del día a día. La efectividad de la estrategia se determina evaluando el impacto y la incidencia en el comportamiento de la institución.

La segunda variable mencionada es el DL, y al respecto Mondy (2010) define como nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr metas organizacionales en un período determinado. Así, el desempeño consta de aspectos observables, medibles y tangibles, partiendo del modelo de, Campbell y Wiernik (2015) quienes plantean componentes precisos claves para medir el rendimiento general por lo tanto, ayudar a formar estrategias para lograr los objetivos organizacionales, estos componentes son: el rendimiento laboral, comportamiento organizacional, gestión de competencias y desempeño técnico, comunicación, iniciativa, que interactuados cada uno de ellos pueden integrar al talento a mostrar su performance y desempeño dentro de una organización. Así mismo, Sonnentag et al. (2010) sostienen que el desempeño de los empleados es de gran importancia tanto para la organización como para el individuo, los niveles de desempeño en los que se realizan las tareas conducen a la satisfacción y un sentido de autoeficacia autónoma, que el desempeño toma la forma de promoción, pago y reconocimiento. Por su parte, Palaci (2005) refiere que el DL aporta a la organización desde la conducta que un individuo adopta en un determinado tiempo, el cual contribuye a que la organización sea eficiente. También, Romero (2010) considera que el principal componente del DL es la motivación y la institución se verá influenciada por una combinación de experiencias, valores, visión de futuro y retornos esperados; la diversidad es un incentivo para los trabajadores; comprender los factores de motivación de los colaboradores puede convertirse en una herramienta importante para monitorear y mejorar el desempeño de los empleados. Por su parte, Vives (2011) destaca otro factor influyente en el DL que es la responsabilidad, una institución comprende y se desarrolla mediante una diversidad de funciones estratégicas que deben llevarse a cabo de manera responsable independientemente del resultado. Por su parte, García (2007) mencionó que el desarrollo y la formación con el tiempo se convierte en un método para resolver puntos críticos en la GE de una organización.

Por otro lado, Castro (2004) considera los siguientes factores que afectan el DL y es la: Satisfacción laboral, que es un conjunto de emociones positivas y negativas que los colegas experimentan en el trabajo y son estas emociones las que conducen a un comportamiento observable y controlable, es decir la satisfacción es un estado donde los usuarios están satisfechos con los servicios de la institución; con ese fin, los empleados evalúan una variedad de factores, desde los incentivos hasta el pago. La cooperación. Se debe esperar que los colaboradores realicen funciones que mejoren el contacto con los usuarios o los clientes, en los casos en que pertenezcan a equipos cuya calidad y vitalidad se pueda controlar. La formación de los empleados, en el 80% de los casos, el entrenamiento y mejora de los procesos funcionales proporciona beneficios significativos, el fin primordial es brindar toda la información y los contenidos específicos del lugar de trabajo o facilitar el modelado de roles.

Para Chiavenato (2001) las responsabilidades de evaluar a un asociado se refieren a la responsabilidad del supervisor o gerente de brindar al asociado todos los instrumentos necesarios para el desarrollo de su trabajo, por lo que también tiene la responsabilidad de evaluar su propio desempeño. La capacidad de entrenarlos y darles retroalimentación donde se quedan cortos. Asimismo, el campo de RRHH es una opción más tradicional y conservadora para las instituciones, aunque han dejado de utilizarlo por ser centralizado y burocrático, donde las unidades de gestión del talento es el responsable de evaluar el DL de cada uno de sus colaboradores. Para evitar tal comportamiento, el departamento de recursos humanos debe desarrollar o implementar un riguroso proceso de reclutamiento y selección para garantizar que cada área de trabajo cuente con personal calificado. Por su parte, Callomamani (2013) menciona que las características de desempeño de los empleados son el conjunto de atributos, conocimientos, y habilidades que se espera de los empleados en el desempeño de sus roles dentro de la institución. Estos incluyen: Flexibilidad. Esta es una organización que empodera a los asociados para que perciban sus aportes y ayuden a tomar mejores decisiones incluyéndolos en actividades, recompensándolos cuando se cumplen las metas institucionales y grupales e involucrándolos en esas actividades, el lenguaje de interrelación se puede cambiar para adaptarlo con una comunicación organizada y bien estructurada

según las necesidades del destinatario. Iniciativa, que influye en el comportamiento hacia el logro de metas, entendiendo cómo esto se relaciona con el nivel de habilidades y experiencias en sus áreas relacionadas con el trabajo y la adaptabilidad de sus empleados, mejorando la productividad, utilizando capacitación y desempeño específicos para definir metas de desempeño y desarrollo, gestión de competencias.

Considerando las dimensiones del DL, Mondy (2010) considera las siguientes dimensiones:

Dimensión primera: Personalidad como rasgo individual. Hace referencia a las conductas, las competitividades, los logros de metas y los potenciales de mejora del colaborador. Los criterios que se utilizan para evaluar a un colaborador en su línea de trabajo son aspectos como habilidades, desempeño, proactividad y versatilidad.

Dimensión segunda: Capacidades y competencias. Considera al conjunto de habilidades, conductas, valores y virtudes que posee un miembro del equipo al realizar sus tareas, tomar una decisión o desarrollar una estrategia. En consecuencia, las evaluaciones se basan en los puestos que ocupan cada individuo de acuerdo con los perfiles y las tareas que desempeña; es por ello, que el departamento del talento desarrolla herramientas que le permitirán medir y evaluar tomando decisiones sobre su formación y mantenimiento.

Dimensión tercera: Logro de objetivos. Definido como un factor evaluable y medible, ya que articula el logro de las metas definidas institucionalmente, el nivel de cumplimiento y avance frente a los recursos financieros del presupuesto institucional. Por lo tanto, el responsable o responsables deben integrar en su base de datos de forma tal les permita realizar la identificación y cuantificación oportunamente los resultados alcanzados.

Dimensión cuarta: Mejora continua. Las instituciones deben contribuir al desarrollo de sus socios para conseguir los objetivos institucionales. Además, debe trabajar continuamente para identificar todo factor que deben eliminarse o cambiarse en el mejor interés de la institución y eliminar cualquier impedimento o proceso que obstaculice las operaciones comerciales.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación.

3.1.1. Tipo de investigación

Basado en Hernández et al. (2018) se empleó como tipo de investigación en este estudio al tipo básico, es decir, se refiere a los procesos que de manera sistemática y empírica; donde se estudian diversos fenómenos con carácter específico. Además de comprender todos los aspectos de lo observable, las entidades que rodean al fenómeno objeto de estudio o de relación CONCYTEC (2018).

3.1.2. Diseño de investigación.

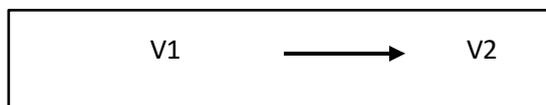
Se utilizó un diseño no experimental en el que no se modificó el comportamiento de los participantes, sino que se observó su comportamiento acorde para el análisis, y también se recomendó un estudio transversal ya que las medidas se tomaron una sola vez.

Además, el estudio fue correlacional causal porque pretende determinar la relación que existe entre las variables que vinculan la GE con el desempeño laboral adecuado o deficiente Álvarez (2018), también según Ramos (2020) el nivel de estudio es explicativo, lo que significa necesariamente plantear métodos hipotéticos que permitan identificar los elementos causales del fenómeno en estudio.

Según Hernández et al. (2018) el presente estudio de investigación se realizó bajo los enfoques cuantitativos ya que tiene como objetivo un análisis exhaustivo de las variables mediante la colección de datos que son cuantificables; la misma que pasará a un estadio de procesamiento de toda la información obtenida, para confirmar las hipótesis del estudio.

Figura 1.

Esquema del diseño de estudio correlacional causal



Dónde:

V1 = Gestión estratégica (GE)

V2 = Desempeño laboral (DL)

3.2. Variables y Operacionalización.

Son GE y DL.

Variable 1: Gestión Estratégica.

Definición conceptual. Definida por Prieto (2011) como conjunto de herramientas que en general en sus procesos permiten la generalización de las entidades para lograr el desarrollo en el futuro.

Definición operacional. Esta variable es considerada para el estudio como variable independiente y está estructurado con las siguientes dimensiones junto a sus indicadores respectivamente: D1. Formulación de estrategias (Logro de objetivos propuesto por medio del cumplimiento de actividades programadas), D2. Ejecución de las estrategias (Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas), D3. Evaluaciones estratégicas (Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional).

Variable 2: Desempeño Laboral.

Definición conceptual. Mondy (2010) define como el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr metas organizacionales en un período determinado. Así, el desempeño consta de aspectos observables, medibles y tangibles.

Definición operacional. Esta variable es considerada dependiente y está estructurado dimensionalmente junto a sus indicadores de la siguiente manera D1. Personalidad como rasgo individual (Apoyo organizativo, Compromisos de los colaboradores), D2. Capacidades y competencias (Habilidades, Capacidad individual, comportamientos), D3. Logro de objetivos (Políticas considerativas, Políticas compensativas), D4. Mejora continua (Gestión de resultados, Satisfacción laboral).

Las escalas consideradas para ambas variables son ordinal tipo Likert, cuya valoración estará compuesta por cinco apartados diferentes entre sí, de forma que puedan ser elegidos de la siguiente forma: Nunca, Casi nunca, A veces, Siempre, Casi siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo.

3.3.1. Población.

Al referirse a una población se entiende un conjunto de individuos o personas pertenecientes a un universo o sociedad (INE Ciudadano, 2021). Para tal efecto, la población fue de 88 colaboradores del hospital nivel II-1, que incluye a los responsables de las funciones administrativas y asistenciales.

Criterios de inclusión: Para efectos del presente estudio se ha incluido a todo el personal en condición laboral nombrado y contratado bajo la modalidad CAS que estén comprendidos dentro del rango de 18 a 65 años.

Criterios de exclusión: Por las características del estudio las variables y dimensiones, se excluye en el estudio a los jefes de las áreas y el director del hospital, así mismo no integran al estudio los pacientes y personas que no tengan la condición laboral según criterios de inclusión.

3.3.2. Muestra.

La muestra Según López (2018), forma parte de la población total de estudio, la cual está formada por un determinado porcentaje de personas. Es decir, se trabajó con la totalidad de la población que compuso este estudio, 88 colaboradores, lo que según los autores se consideró censal por ser pequeño el número de trabajadores,

y por su fácil aplicabilidad en el estudio.

3.3.3. Muestreo.

De igual forma, según López (2018), el muestreo se utilizó para determinar los parámetros de muestreo en el sentido de que en este estudio se utilizó un muestreo tipo no probabilístico deliberado ya que todos los miembros de la población son participantes del estudio.

3.3.4. Unidad de análisis.

En el estudio fueron los colaboradores del hospital nivel II-1 de Lima, 2023

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnicas.

Como técnica se empleó la encuesta dirigida al objeto de investigación a través de una intervención en forma de cuestionario, este tipo de técnica es un recurso fácil de usar, de bajo costo que además requiere de conocimientos especializados para realizarla en conjunto con su aplicación y análisis. Según Arias (2021), la encuesta es una herramienta que permite la recolección de datos, asegura confiabilidad y asegura contenidos adecuados para diseñar tipos de investigación.

Instrumentos.

En el caso del estudio se tiene a dos variables de investigación, por lo que se utilizó dos cuestionarios como herramienta con preguntas detalladas basadas en mediciones e indicadores extraídos de ambas variables, lo que conduce a objetivos diferentes y afirma la validez de la corrección de la hipótesis y así determinar la relación estadística de ambas variables entre los colaboradores del Hospital nivel II-1.

La primera herramienta fue el cuestionario de GE. Que estuvo estructurada con una escala Likert ordinal con catorce enunciados, que contenía sus tres dimensiones, y como escala para medirlas fue ordinal con parámetros de autovaloración de: (1-muy malo), (2-malo), (3-regular), (4-bueno) y (5-muy bueno).

El segundo corresponde a un cuestionario utilizado para determinar DL. Que estuvo estructurado con una escala Likert ordinal con catorce enunciados que contenía sus cuatro dimensiones, y como escala para medirlas fue ordinal con parámetros de autovaloración de: (1-muy malo), (2-malo), (3-regular), (4- bueno) y (5-muy bueno).

Validez y confiabilidad.

Validez. Asimismo, para la validez de las herramientas, las mismas fueron sometidas a evaluación por un panel de expertos con conocimientos técnicos en el tema y con criterios tenidos en cuenta en el proceso del estudio de investigación. El proceso de evaluación fue accesible, pertinente y transparente, de forma que puede ayudar a garantizar que el instrumento satisfaga las necesidades y objetivos del estudio, de modo que la información recibida del sujeto de investigación sea honesta, objetiva y contribuya a la solución de problemas. Los resultados de la validez se obtuvieron de acuerdo con la siguiente tabla.

Tabla 1

Validación de instrumentos

Expertos	Grado Académico	Nombres y Apellidos	Criterios	Resultado
1	Mg	Carlos G. Huaraca Carhuaricra	Pertinencia (Sí)	Cuestionario 1 =Aplicable Cuestionario 2 =Aplicable
2	Mg	Margot De la Cruz Salazar	Pertinencia (Sí)	Cuestionario 1 =Aplicable Cuestionario 2 =Aplicable
3	Mg	James Valdez Duran	Pertinencia (Sí)	Cuestionario 1 =Aplicable Cuestionario 2 =Aplicable

Fuente: Resultados son productos de la validación mediante juicio de tres expertos.

Confiabilidad: Para hacer confiable el instrumento fue sometido a una prueba piloto que se llevó a cabo con 30 colaboradores de un hospital nivel II-1. Los datos

se analizaron estadísticamente mediante el "Alfa de Cronbach" utilizando el programa estadístico SPSS. Los resultados para la variable GE y DL evidenciaron que si son confiables por lo que se determinó su aplicabilidad. Los resultados de confiabilidad fueron viables porque fueron cercanos a 1 y mayor a 0.7. Los resultados de la confiabilidad para la primera variable fueron de 0.922 este dato dejó en evidencia la confiabilidad del instrumento, asimismo en cuanto a la variable DL fue de 0.962 lo que no se evidenció que el instrumento para esta variable es confiable.

Tabla 2

Confiabilidad de instrumentos.

Estadística para la confiabilidad.		
Alfa de Cronbach	Resultados	Elementos
Instrumento 1. GE	0.922	30
Instrumento 2. DL	0.962	30

Fuente: Resultados obtenidos de la prueba piloto con el paquete estadístico SPSS.

3.5. Procedimientos

Para realizar el estudio primero se solicitó la autorización de la autoridad máxima del hospital nivel II-1, que tuvo conocimiento del tema de la investigación, fue abordada con una solicitud para utilizar el cuestionario de forma tal permita llevar a cabo la investigación. La aplicación del cuestionario se realizó de forma indirecta sobre la muestra de resultados, incluyendo a los colaboradores administrativos y asistenciales que laboran en el hospital de nivel II-1, lo que permitió respetar siempre el derecho a la confidencialidad a quienes se les aplicará la encuesta; también se realizó una encuesta virtual de forma tal se pueda reducir el riesgo de problemas ambientales por lo que se empleó en línea Formularios de Google. Según Ruíz (2018), la relevancia del papel de las herramientas de recolección de información revela las principales características del comportamiento de un sujeto.

Finalmente, luego de recolectar los datos, se elaboró una matriz para facilitar los procesamientos estadísticos de la data obtenida. Entre las precauciones que se tuvo en cuenta fue el uso óptimo del tiempo de trabajo, la forma en que se recopiló

la información y que no afecto ni interfirieron en el adecuado desempeño de las funciones.

3.6. Método de análisis de datos

Teniendo las primeras consideraciones, en cuanto a los métodos mecánicos se utilizaron como un método de procesamiento de datos en el que los cálculos y los programas estadísticos se emplearon para tablas, administración, procesamiento y almacenaje de la información obtenidos. De esta forma, se usaron la hoja de cálculo estadístico Excel y el paquete estadístico SPSS. Para el análisis descriptivo se generaron figuras y tablas para mostrar la frecuencia y la interpretación correcta de relación de las variables y sus dimensiones.

Para realizar el análisis lógico o prueba de hipótesis al tratarse de un nivel correlacional causal, no se precisó realizar la prueba de normalidad, en tal sentido para realizar la prueba hipótesis se aplicó el coeficiente de determinación, con el propósito de conocer si la Gestión estratégica incide sobre el Desempeño laboral por ello para determinar el porcentaje de influencia se utilizó la prueba de Regresión Logística Ordinal (RO).

3.7. Aspectos éticos.

Para la elaboración de este trabajo de investigación se consideraron los estándares APA 7 (2017), referenciando estándares nacionales e internacionales para valorar y mostrar respeto por el trabajo de otros investigadores utilizando su sistema de referencia.

En cuanto a los aspectos de carácter ético estas se siguieron bajo los lineamientos del Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo 2020, cada uno de los cuales se presenta a continuación.

En primer lugar, está la beneficencia, el cual se ha observado, pues según los resultados de la investigación, tanto los colaboradores, así como los directivos conocerán los procesos gerenciales y la ejecución de los trabajos existentes en la institución. Esto ha abierto la posibilidad de crear soluciones alternativas y posibles estrategias de solución para la mejora continua en estos aspectos, obligando a los empleados a aumentar la productividad y mejorar la eficiencia administrativa.

También se observaron a la no maleficencia, ya que los colaboradores no

están obligados a realizar ninguna actividad de riesgo. En este estudio solo se completaron las preguntas solicitadas, ya que se presenta la explicación original y su participación fue anónima por lo que no hubo consecuencias posteriores.

Otro principio a tener en cuenta es el principio de la autonomía ya que, como se menciona con anterioridad, antes de la intervención se proporcionó información a los colaboradores para que pueda decidir voluntariamente si acceden a integrar como participante en el estudio, ya que se indicó que es libre y voluntaria. Finalmente, está el principio de equidad, que también se respeta porque existe igualdad en la selección de los participantes de la investigación, no se realizaron exclusiones, salvo por cuestiones no relacionadas con el estudio y el alcance de la investigación.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo

Análisis descriptivo de la variable Gestión estratégica

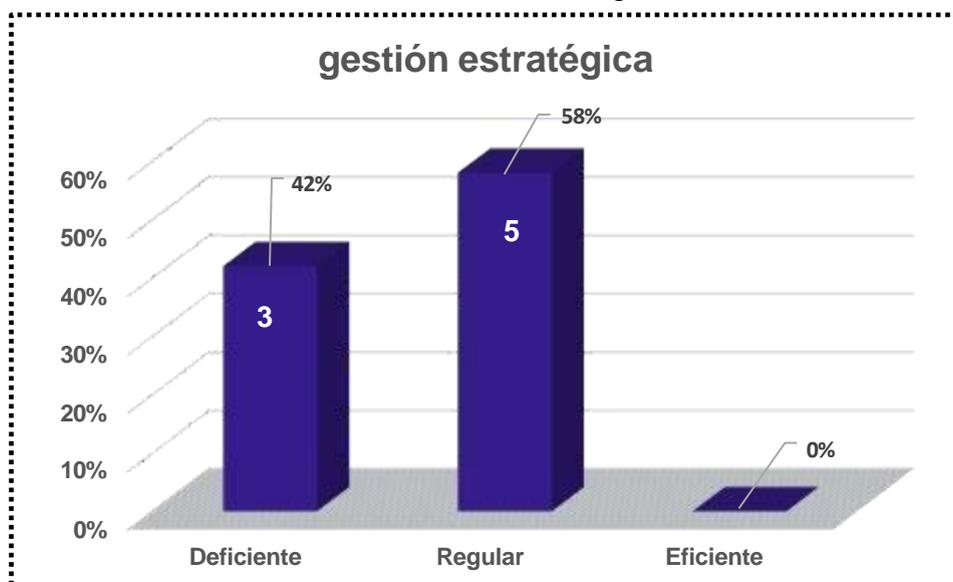
La tabla 3 y figura 1 presentan los resultados del análisis descriptivo de la variable gestión estratégica, encontrando que del total de participantes del estudio el 42% es decir 37 colaboradores consideran que la Gestión estratégica de la organización es deficiente y el 58% refiere que es regular, asimismo no se halló a ningún participante que considere que la gestión sea eficiente.

Tabla 3
Análisis descriptivo variable gestión estratégica

		<u>Frecuencia</u>	<u>Porcentaje</u>
Nivel	Deficiente	37	42.0
	Regular	51	58.0
	Eficiente	0	0.0
	Total	88	100.0

Figura 1

Resultado de los niveles de Gestión estratégica



Del mismo modo la tabla 4 y figura 2, presentan los resultados del análisis descriptivo de las dimensiones de la variable Gestión estratégica, en su primera dimensión Formulación de estrategias el 69,3% es decir 61 colaboradores consideran que es deficiente y el 30,7% que representa a 27 trabajadores indican

que es regular; en cuanto a la segunda dimensión Ejecución de las estrategias, el 27,3%, es decir 24 colaboradores refieren que se encuentra en nivel deficiente y el 72,7% , que representa a 64 trabajadores consideran que es regular; por último la dimensión Evaluaciones estratégicas 48,9% es decir 43 colaboradores indican que es deficiente y el 51,1% que representa a 45 trabajadores indicaron que es regular; es importante acotar que no se encontró ningún participante que considere que la gestión es eficientes en los tres aspectos analizados.

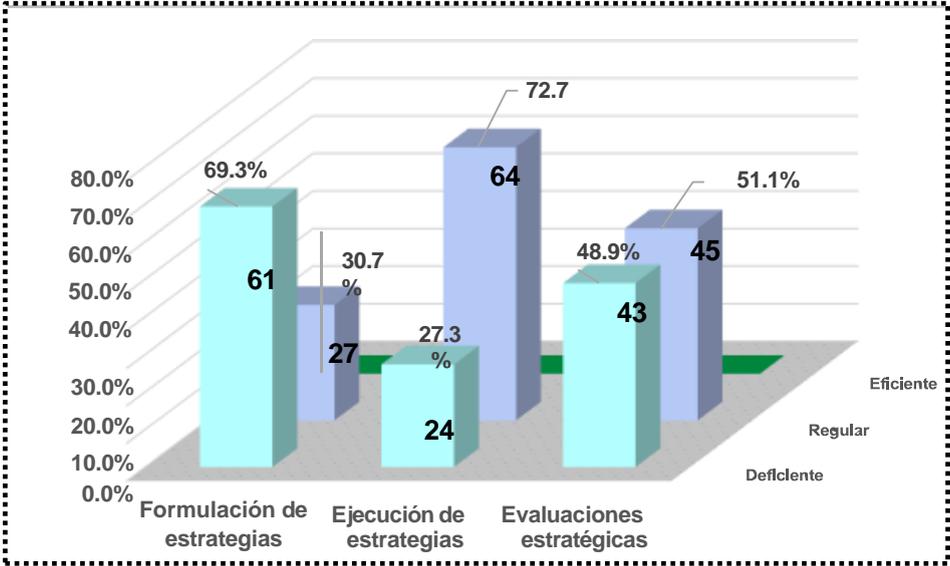
Tabla 4

Análisis descriptivo de las dimensiones de gestión estratégica

Dimensiones	Deficiente		Regular		Eficiente		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Formulación de estrategias	61	69.3	27	30.7	0	0.0	88	100.0
Ejecución de las estrategias	24	27.3	64	72.7	0	0.0	88	100.0
Evaluaciones estratégicas	43	48.9	45	51.1	0	0.0	88	100.0

Figura 2

Resultados de los niveles dimensiones gestión estratégica



Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral

La tabla 5 y figura 3 presentan los resultados de la variable Desempeño laboral, hallando que el 86,4% es decir 76 colaboradores consideran que su desempeño laboral es regular y el 13,6% indica que es bueno; asimismo no se reportan colaboradores que consideren que su desempeño laboral sea malo.

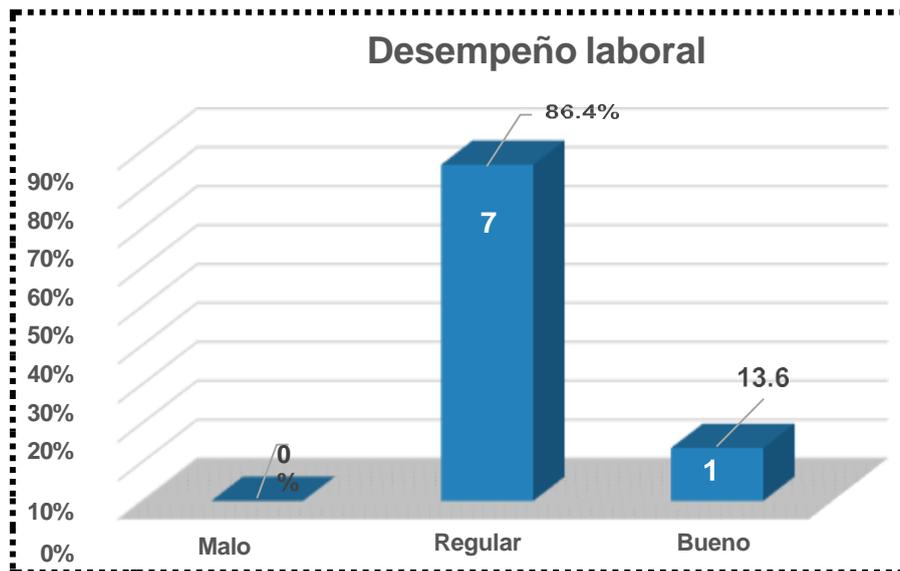
Tabla 5

Análisis descriptivo variable desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel	Malo	0	0.0
	Regular	76	86.4
	Bueno	12	13.6
	Total	88	100.0

Figura 3

Resultado de los niveles de desempeño laboral



Así también en la tabla 6 y figura 4, se muestran los resultados de los niveles de cada dimensión de Desempeño laboral; encontrando que en la primera dimensión Personalidad como rasgo individual el 36,4% es decir 32 colaboradores considera que su desempeño es regular y el 63,6% que significan 56 trabajadores consideran que es bueno; en cuanto a la dimensión Capacidades y competencias el 1,1% (1 colaborador) refiere que su desempeño es malo, 77,3% es decir 68 colaboradores indica que es regular y el 21,6% que representa a 19 trabajadores considera que es bueno; sobre la tercera dimensión Logro de objetivos, el 15,9% es decir 14 colaboradores refiere que su desempeño es malo, 83% que representa a 73 trabajadores considera que es regular y el 1,1% es decir 1 colaborador indica que es bueno; por último, la dimensión mejora continua el 73,9% que representa a 65 trabajadores refieren que su desempeño es regular en el aspecto indicado y el

26,1% es decir 23 trabajadores consideran que es bueno.

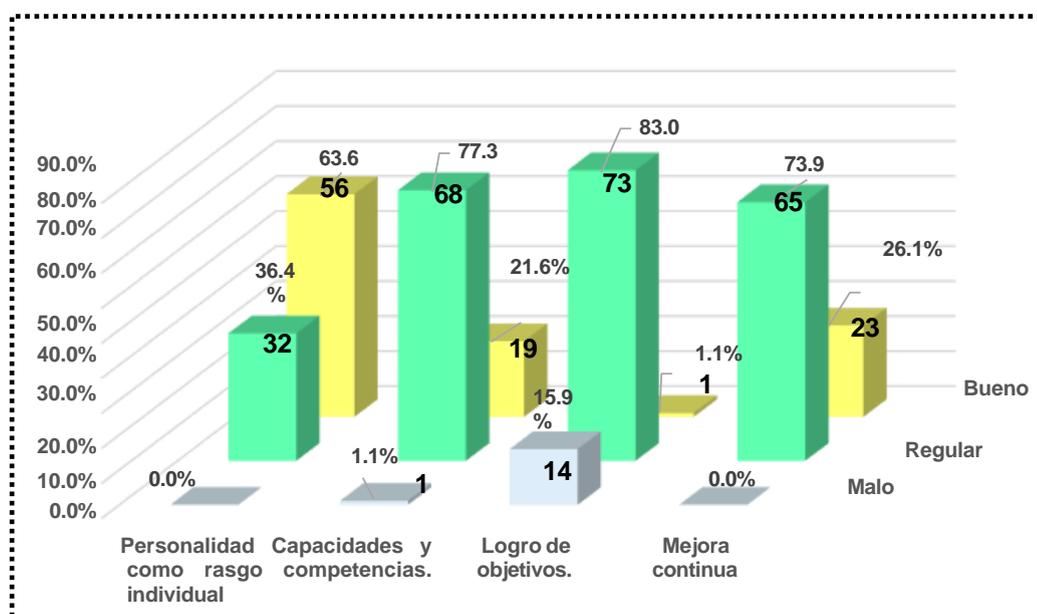
Tabla 6

Análisis descriptivo de las dimensiones de desempeño laboral

Dimensiones	Malo		Regular		Bueno		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Personalidad como rasgo individual	0	0.0	32	36.4	56	63.6	88	100.0
Capacidades y competencias.	1	1.1	68	77.3	19	21.6	88	100.0
Logro de objetivos.	14	15.9	73	83.0	1	1.1	88	100.0
Mejora continua	0	0.0	65	73.9	23	26.1	88	100.0

Figura 4

Resultados de las dimensiones de desempeño laboral



Prueba de hipótesis

Al ser el estudio de nivel correlacional causal, no fue necesario realizar la prueba de normalidad, por esta razón para contrastar las pruebas de hipótesis se aplicó el coeficiente de determinación, bajo la finalidad de conocer si la Gestión estratégica incide sobre el Desempeño laboral, según este alcance se utilizó la prueba de Regresión Logística Ordinal (RO), para precisar cuál fue el porcentaje de influencia, tomando en cuenta los siguientes argumentos:

Nivel de confianza: 95% Regla de decisión:

Si $p > \alpha$, se acepta la hipótesis nula H_0 Si $p < \alpha$, se acepta la hipótesis alterna H_a

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis general:

Ha: La gestión estratégica incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Ho: La gestión estratégica no incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 7

Prueba de hipótesis general

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	248.497			
Final	224.642	23.855	14	0.003

Función de enlace: Logit.

En la tabla 7 se observa que el valor de significancia es $p=0,003 < 0,05$ por tanto queda aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión estratégica incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 8

Nivel de incidencia de la GE sobre el DL de los colaboradores

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.237
Nagelkerke	0.239
McFadden	0.053

Función de enlace: Log it.

Así también, al analizar lo reportado en la tabla 8, se encontró que el R^2 Nagelkerke refiere que la variable Gestión estratégica incide en un 23,9% en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 1

H1: La gestión estratégica en su dimensión de formulación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Ho: La gestión estratégica en su dimensión de formulación no incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 9

Prueba de hipótesis específica 1

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	191.136			
Final	175.153	15.982	14	0.003

La tabla 9, muestra que el nivel significancia es $p = 0,003 < 0,05$ por tanto queda aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión estratégica en su dimensión de formulación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 10

Nivel de incidencia de la gestión estratégica en su dimensión Formulación sobre el desempeño laboral de los colaboradores

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.166
Nagelkerke	0.168
McFadden	0.042

Al analizar lo reportado en la tabla 10, se encontró que el R2 Nagelkerke refiere que la variable gestión estratégica en su dimensión formulación incide en 16,8% en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 2

H2: La gestión estratégica en su dimensión ejecución incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Ho: La gestión estratégica en su dimensión ejecución no incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023

Tabla 11

Prueba de hipótesis específica 2

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	144.189			
Final	114.943	29.247	14	0.001

La tabla 11, indica que el nivel significancia es $p = 0,001 < 0,05$ por tanto queda aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión estratégica en su dimensión ejecución incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 12

Nivel de incidencia de la gestión estratégica en su dimensión ejecución sobre el desempeño laboral de los colaboradores

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.283
Nagelkerke	0.292
McFadden	0.097

Así también, de acuerdo con lo reportado en la tabla 12, se encontró que el R2 Nagelkerke refiere que la variable gestión estratégica en su dimensión ejecución incide en 29,2% en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Prueba de hipótesis específica 3

H3. La gestión estratégica es su dimensión de evaluación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Ho: La gestión estratégica es su dimensión de evaluación no incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 3

Información de ajuste de los modelos				
Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	167.615			
Final	149.381	18.235	14	0.002

La tabla 13, indica que el nivel significancia es $p = 0,002 < 0,05$ por tanto queda aceptada la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, es decir que la gestión estratégica es su dimensión de evaluación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

Tabla 14

Nivel de incidencia de la gestión estratégica en su dimensión de evaluación sobre el desempeño laboral de los colaboradores.

Pseudo R cuadrado	
Cox y Snell	0.187
Nagelkerke	0.191
McFadden	0.054

Considerando lo expuesto en la tabla 14, se encontró que el R2 Nagelkerke refiere que la variable gestión estratégica en su dimensión de evaluación incide en 19,1% en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN

El objetivo del estudio fue “Determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, de acuerdo a este propósito se encontró en el contraste de la hipótesis general, influencia significativa entre las variables indicadas con un p-valor < 0,05 y un R^2 Nagelkerke que indica que la GE incide en un 23,9% sobre el DL, considerando el hallazgo se precisa que probablemente el tipo de GE si bien impacta en que el DL de los colaboradores mejore, no viene siendo el único factor que lo determina, esto debido al porcentaje de influencia hallada de la GE sobre el DL, el cual resulta siendo un tanto bajo; observándose en este sentido que las acciones de GE en la institución no contemplan del todo el involucramiento de los colaboradores, este aspecto puede estar generando que los colaboradores no se sientan parte de la GE por tanto su enfoque sería solo cumplir con sus funciones dadas.

De lo señalado, es preciso indicar que el resultado coincide con el hallazgo de Jabbar et al. (2020) quienes destacan el impacto de la GE en el DL al encontrar relación directa entre ambas variables, también concuerda con el estudio de Salvatierra (2019) al determinar el impacto de la GE de RRHH en el DL de colaboradores de la salud, hallando una relación directa y significativa entre GE y DL; concuerda también con Aparcana y Panduro, (2019) puesto que hallaron que la GE de la organización estaba relacionada de manera directa con el DL. En este sentido, desde el alcance teórico de Ramos y Sánchez (2014), las expectativas que tiene la GE para lograr sus objetivos es consolidar y fortalecer los sistemas de gestión empresarial, de ahí que resulte clave que se incentive un buen trabajo en equipo entre los colaboradores, comunicar de manera asertiva y adecuada las metas a lograr, generando confianza y comprometiéndolo para alcanzarlas, planificar los procesos y el trabajo organizado y de esta forma potenciar el buen desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, con respecto a los resultados anteriormente reportados estos se encuentran apoyados en los hallazgos de forma descriptiva de las variables, encontrando que la GE en el hospital seleccionado, 42% (37) indicó que es deficiente y 58% (51) refiere que es regular; en cuanto al DL los resultados indican que el 86,4% (76) de colaboradores consideran que es regular y 13,6% (12) refiere

que es bueno; estos reportes complementan lo señalado líneas arriba, como se puede observar los colaboradores consideran que la GE presenta una tendencia de ser deficiente y con algunos propuestas de mejora por estar en nivel regular, pero que no logran impactar en ellos, puesto que consideran que su DL en más de la mitad de colaboradores es regular; en esta línea resulta preciso enfatizar en lo señalado por Prieto (2011) quien considera que la GE no resulta siendo del todo idónea en una institución porque muchas no se tiene concordancia con la realidad de esta, llevando a tomar decisiones erróneas, es por esta razón que dentro de los planes o acciones que esta contempla deben ser incluidos todos los recursos para una buena implementación, entre estos recursos resulta de gran importancia la fuerza laboral, quienes por medio de su desempeño como lo manifiesta Mondy (2010) permite que la organización alcance sus metas, ya que representa el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograrlo en un tiempo determinado.

En cuanto al primer objetivo específico establecido en el estudio, este hace referencia a Determinar como la GE en su dimensión de formulación mejora el DL de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023; los resultados inferenciales permitieron indicar por medio del $p = 0,003 < 0,05$ que la GE en su dimensión de formulación incide de forma directa y significativa en el DL de los colaboradores del referido hospital; y que esta influencia o incidencia es del 16,8% según el R^2 Nagelkerke; por otro lado, considerando los resultados descriptivos los hallazgos indican que de acuerdo con la percepción de los colaboradores la dimensión formulación de estrategias el 69,3% (61) consideran que es deficiente y el 30,7% (27) indican que es regular; afirmando según esta información que para los colaboradores del hospital no se tiene una adecuada y pertinente formulación de estrategias, por lo que más del 75% de estos refieren tener un DL regular; por tanto se podría inferir que al no tener el colaborador las directrices claras en la formulación de estrategias como por ejemplo el control de registros de actividades, conocer cuál es el objetivo o meta a alcanzar, plantear acciones que difieren del contexto de la organización y demás; los colaboradores, orientan su desempeño laboral a cumplirlo de manera moderada orientándose quizás solo a realizar sus funciones como ellos mejor lo consideran.

Estos resultados se asemejan a lo encontrado por Ibáñez (2020) hallando que al mejorar las condiciones en el trabajo el DL mejora, en este sentido el autor hace referencia que ello se evidencia cuando la organización cumple sus objetivos, dotando al colaborador de todas las herramientas necesarias para que se desempeñe de manera favorable. También guarda cierta semejanza con el estudio realizado por Alvarado y Pinduisaca (2019) al encontrar que un factor influyente para conseguir un buen DL es la satisfacción laboral y el clima organizacional, ya que, por medio de ellas, el colaborador se siente parte de la organización y se responsabiliza de sus acciones porque le han hecho conocer que estas impactan en el logro de objetivos de la organización, generando en él un sentido de pertenencia.

De acuerdo con estos hallazgos, desde la postura de Kaplan y Norton (2008), los objetivos que se establecen deberán estar bien formulados como estrategias los cuales deberán conducir a la mejora organizacional, para ello se desarrollan procesos y se hace una serie de planificaciones a corto, mediano y largo plazo; para lograr este fin se precisa robustecer las comunicaciones a todo nivel, incrementar los procesos operativos de manera organizada; asimismo Prieto (2011) indica que es necesario que la formulación de estrategias sean precisas porque de esta forma se promueve que la fuerza laboral se esfuerce por lograr objetivos predeterminados, motivándolos a ser competitivos logrando en esta línea un DL favorable que permita mantener el crecimiento y la rentabilidad o mejorar su servicio en la organización.

Sobre el segundo objetivo específico se buscó Determinar como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el DL de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, de acuerdo con los resultados de la prueba de hipótesis se halló un valor de $p < 0,05$ lo que indica que la gestión estratégica en su dimensión ejecución incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del referido hospital; y que esta influencia o incidencia es del 29,2% según el R^2 Nagelkerke; estos resultados se ven respaldados también con el hallazgo descriptivo, puesto que se encontró que en la dimensión ejecución de las estrategias, el 27,3%(24) indicaron que este aspecto es deficiente y el 72,7% (64) considera que es regular, ello estaría ocasionando que el DL en la mayor parte de colaboradores se encuentre en nivel regular, no alcanzando del todo un DL alto que favorezca que la organización logre sus objetivos.

De acuerdo con la revisión de la literatura, se encontraron investigaciones como la de Meza (2019) donde su resultado indicaba que la GE se relacionaba de manera directa con el DL de los colaboradores, también concuerda con el estudio de Asiri y Sharqi (2020) al hallar que la GE impacta en los servicios hospitalarios teniendo efectos positivos en el desempeño laboral de los trabajadores, señalando los autores al respecto que el buen empoderamiento administrativo es decir una adecuada ejecución de las estrategias, contribuye en la reducción de errores en el trabajo por parte de los colaboradores, conduciendo a un DL positivo en la institución.

Al respecto Prieto (2011), en referencia al aspecto ejecución de estrategia precisa que esta quedará evidenciada en los resultados que produce o en los productos o servicios que brinda, es decir si estos son los esperados es porque la ejecución de estrategias es la adecuada, para lograr esta finalidad será necesario que los procesos sean efectivos, así como el uso de herramientas que pueda emplear para llevarlas a cabo, en esta línea el responsable de la ejecución deberá supervisar el cumplimiento, brindar todos los insumos logísticos y preparar la fuerza laboral para lograr el fin previsto. Bajo este alcance Chiavenato (2001) considera que el supervisor o gerente deberá dotar de todos los instrumentos necesarios para que el colaborador desarrolle su trabajo, y contar con las habilidades para entrenarlos y darles retroalimentación para que su desempeño mejore, complementándolo señalado Mondy (2010) refiere que las organizaciones si desean alcanzar sus objetivos deberán contribuir con el desarrollo de sus colaboradores, para ello desde la ejecución de las estrategias es preciso que identifiquen todo elemento a eliminar o mejorar para que el proceso se cumpla y no obstaculice las operaciones y los resultados.

Por último el tercer objetivo específico planteó determinar como la gestión estratégica en su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023; los resultados inferenciales permitieron indicar por medio del $p = 0,002 < 0,05$ que la gestión estratégica en su dimensión evaluación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores del referido hospital; y que esta influencia o incidencia es del 19,1% según el R^2 Nagelkerke; por otro lado, **tomando los resultados** descriptivos estos indican que de acuerdo con la percepción de los colaboradores la dimensión

evaluación, el 48,9% (43) indican que es deficiente y el 51,1% (45) indicaron que es regular; estos hallazgos permiten inferir que al presentar estos niveles en el referido aspecto el DL se hallaría en nivel regular en gran parte de los colaboradores del hospital; es decir al parecer la manera como se lleva a cabo las evaluaciones estratégicas vienen impactando de manera moderada en los trabajadores, razón por la cual su incidencia o influencia para mejorar es baja.

En esta línea, los resultados se asemejarían con la investigación de Ramírez (2021) quien halló moderada relación entre GE y DL, indicando también que un 25.1% del DL es influenciado por la GE; también se tiene el estudio de Mousa y Othman (2020) estos investigadores encontraron que el liderazgo presenta un impacto en el DL al mejorar los comportamientos de los colaboradores; también concuerda con Ignacio et al. (2019) al encontrar que solo el 42,2% no contaba con ninguna capacitación para las funciones que realizaba; así mismo Salvatierra (2019) halló que el 20% de los empleados no compartía conocimientos con otros empleados, es decir no había trabajo en equipo, el 31,4% indicó que el hospital no contaba con una gestión efectiva y 68,6% que tenía gestores ocasionales, 60% sostuvieron que la organización cumplió con todas sus demandas de forma eventual, y el 28,6% que no resolvieron sus demandas en absoluto.

Tomando el alcance teórico Prieto (2011) señala que toda estrategia debe ser evaluada para determinar su eficacia, con estas valoraciones los gestores pueden plantear y desarrollar acciones por medio de una planificación estratégica que permita delegar funciones internas y externas, para esta finalidad se precisará que el gestor como líder del equipo evalúe de forma permanente si el personal es el idóneo para el trabajo que realiza, fomente el trabajo en equipo, escuche a sus colaboradores por medio de las reuniones periódicas, evalúe si los procesos son los adecuados e implemente o mejore una política de incentivos o reconocimientos para el colaborador por su buen desempeño o logro de objetivos; de esta manera como lo menciona Callomamani (2013) entre las características para conseguir un buen desempeño de un colaborador, la organización debe ser flexible, empoderando a sus trabajadores a dar sus opiniones y aportes para que perciban que los mismos contribuyen a la toma de mejores decisiones, debe existir una política de compensaciones cuando se logren las metas a nivel grupal e institucional, la comunicación por parte de los gestores deberá ser asertiva y clara, de acuerdo a cada colaborador.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Se logró determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, quedando evidenciado en el hallazgo estadístico de $p < 0,05$, encontrando también que la gestión estratégica incide en un 23,9% en el desempeño laboral de los trabajadores.

Segundo: Se consiguió determinar como la gestión estratégica en su dimensión de formulación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, puesto que el nivel de $p < 0,05$ asimismo se estableció que la gestión estratégica en su dimensión formulación incide en un 16,8% en el desempeño laboral de los referidos colaboradores.

Tercero: Se determinó como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II- 1 de Lima, 2023, ello se afirmó puesto que el nivel de $p < 0,05$ quedó establecido también que la gestión estratégica en su dimensión ejecución incide en un 29,2% en el desempeño laboral de los referidos colaboradores.

Cuarto: Se consiguió determinar como la gestión estratégica en su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023, ello se evidenció dado que el nivel encontrado de $p < 0,05$, asimismo se estableció que la gestión estratégica en su dimensión formulación incide en un 19,1% en el desempeño laboral de los referidos colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: A los directivos del hospital, establecer una gestión estratégica acorde con la **realidad** de la organización, que les permita acciones donde se involucre de manera activa a los colaboradores, haciéndoles conocer las metas de la institución para que se comprometan con las mismas y contribuyan mediante su óptimo desempeño laboral para alcanzarlas.

Segundo: A los gestores de las diversas áreas del hospital, formular estrategias con determinado tiempo de cumplimiento, planificadas, organizadas y controladas para que los colaboradores reconozcan su rol en cada una de ellas y realicen su trabajo bajo las metas propuestas, mejorando su desempeño en el servicio que prestan a los usuarios del hospital.

Tercero: A los directivos y gestores de áreas, consideran que su gestión consiste en hacer cumplir las estrategias que se establecen desde la alta dirección, en este sentido resulta imprescindible realizar la correcta comunicación de todos los procedimientos y proveer a los colaboradores con los recursos o equipos idóneos para que desempeñen bien su labor.

Cuarto: A los líderes de equipo y jefe de recursos humanos, procurar una comunicación asertiva a todo nivel, así mismo promover el trabajo en equipo, evaluar de manera periódica si el trabajador cumple con el perfil para desempeñar determinada labor, proponer un sistema de reconocimiento al buen desempeño del trabajador y hacerlos participe de las reuniones para que aporten con sus propuestas a la mejora de la organización, todo ello motivará que su desempeño laboral mejore.

REFERENCIAS

- Akeju, D. (2021). Management practices in community - based HIV prevention organizations in Nigeria. *Investigación de servicios de salud de BMC*. 21 (1),1-10.
<https://bmchealthservres.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12913-021-06494-1>
- Alvarado, C. & Pinduisaca, E. (2019). *Factores que inciden en el desempeño laboral del profesional de enfermería en las áreas de hospitalización del Hospital Materno Infantil Dra. Matilde Hidalgo De Procel del periodo mayo – agosto*. [Tesis de maestría]. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/47012/1/TESIS-1400-ALVARADO-PINDUISACA.pdf>
- Álvarez, C. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa: Guía didáctica. España. Obtenido de
<https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guiadidactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Aparcana, S. & Panduro, K. (2019). *Gestión de sistemas administrativos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en la ciudad de Tarapoto, año 2017*. [Tesis de pre grado], Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto, Perú. Consultado en:
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3796/ADMINISTRACI%C3%93N%20-%20Solmaria%20Consuelo%20Aparcana%20Navarro%20%26%20Karen%20Melisa%20Panduro%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Vol. 2). Perú. Obtenido de
https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2260/1/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf

- Asiri, A. & Sharqi, O. (2020). The Impact of Administrative Empowerment on the Performance of King Abdul-Aziz Hospital in Makkah City (An Applied Study). *Journal of Human Resource and Sustainability Studies*, 8(2), 157-184. <https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82010>
- Azizi, M., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J. & Naemi, R. (2021). Innovative human resource management strategies during the COVID-19 pandemic: a systematic narrative review approach. *Resvist, Heliyon*, 7(6), e07233. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2405844021013360>
- Callomamani R. (2013). *La Supervisión Pedagógica y El Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa 7035 de San Juan de Miraflores*, [Tesis de pre grado], Universidad Nacional de San Marcos.
- Campbell, J. & Wiernik, B. (2015). Modeling and evaluation of work performance. *Year Rev. psicol. Organo. Behavior*, 2(1), 47-74.
- Castro, C. (2020). *Planificación estratégica, gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos de la Municipalidad de Los Olivos*, Lima: [Tesis Doctoral] Universidad César Vallejo.
- Castro, L. (2004). Perceptions about the organizational climate: *summary of a investigation*. (Online) Available at: www.ut.edu.com
- Chanta, M. (2019). *Propuesta de balance para la gestión estratégica de las pymes: Caso Galería El César, La Victoria, 2018* [Tesis de maestría], Universidad César Vallejo. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/28794>
- Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*. (3ª Ed.) Colombia: McGraw Hill.
- CONCYTEC. (2018). Reglamento de Calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de Ciencia, tecnología e innovación tecnológica—Reglamento RENACYT. Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. Obtenido de

https://doi.org/https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_re_nacyt_verse

- D'Alessio, F. (2015). *The strategic process: a management approach*. México City S.A. de C.V
- Fred, D. (2008). *Conceptos de administración estratégica (11a ed.)*. D.F., México: Pearson educación.
- García, G. (2007). *Clima Organizacional: Hacia un nuevo modelo*. UNICAWA. Obtenido de UNICAWA
- Guartan, A., Torres, K. & Ollague, J. (2019). The evaluation of job performance from a comprehensive perspective of various factors. *Digital Publisher*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144062.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ib%c3%a1%c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ignacio, M., Andrian, L., Rodrigues, Z., Zousa, F., Pedreschi, L. & Henriques, S. (2019). Evaluación de desempeño por competencias en enfermeros hospitalarios. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*.
- INE Ciudadano. (2021). ¿Qué es población? Obtenido de <https://www.ine.cl/ine-ciudadano/definiciones-estadisticas/poblacion/que-es-poblacion>.
- Jabbar, M.; Hussin, F.; Muhammad, A. & Muahmmad., I. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study among Public University Employees in Pakistan. *Academic Journal of Economics*

and Business, 1(1), 1-4.

Kamalesh, R. & Muhammad, A. (2022). The influence of extrinsic motivating factors on the job performance of employees in the banking sector in Malaysia: the mediating effect of psychological ownership. *International Business and Society Magazine*, 23 (2), 1147.

1168.<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85136248712&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS-KEY%28management+AND+strategies+AND+job+AND+performance%29&sl=56&sessionSearchId=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e>.

Kaplan, R. & Norton, D. (2008). *The Execution Premium*, Barcelona: Gestion 2000. Harvard Business Review Press.

Kim, J. (2023). Public management strategies for improving satisfaction with pandemic-induced telework among public employees, *International Journal of Manpower*, 44 (3), 558 – 575.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85140110918&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS-KEY%28management+strategies+and+job+performance%29&sl=56&sessionSearchId=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e>

Köksal, O., Güler, M., Çetin, F. & Şahin, F. (2023) Proactive personality and job performance during cross-cultural service encounters: a moderated mediation model, *Baltic Journal of Management*. 18 (2), 157 – 172.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85150607196&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e&sot=b&sdt=b&s=TITL EABSKEY%28management+AND+strategies+AND+job+AND+performa>

nce%29&sl=56&sessionSearchId=37b553e13bd9fb7205a730fcfb02895e

López, P. (2018). Población muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.

Obtenido de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.

Marwanto, D., Murti, B. & Tamtomo, D. (2021). Health Service Quality Management at dr. Siswanto Air Force Hospital, Colomadu, Karanganyar, Central Java. *Journal Health Policy Manage.* 06(03): 182-189. <https://doi.org/10.26911/thejhpm.2021.06.03.03>

Meza, M. (2019). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la autoridad administrativa del Agua Mantaro - Huancayo 2019*. [Tesis de pre grado], Universidad de Huánuco. Perú. Consultado en: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2411/MEZA%20RICALDI%2c%20Melina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Meza, M. & Martínez, R. (2018). Roles estratégicos de la Oficina de Recursos Humanos en la profesionalización del Servicio Civil. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe//publicaciones-gp/Libro-Profesionalizando-El-Servicio-Civil-julio-2018.pdf>

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*(11ªed.). México: Pearson Educación.

Mousa, S. & Othman, M. (2020). The impact of green human resource management practices on sustainable performance in healthcare organizations: A conceptual framework. *Journal of Cleaner Production*, 243, 118595. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118595>

Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G. & Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista de ciencias sociales - Universidad del Zulia. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*, 27(1), 347–356.

ISSN- e1315-9518.

- Organización Mundial de la salud. (2020). OMS: *Garantizar la seguridad de los trabajadores de la salud para preservar la de los pacientes*. OMS
<https://www.who.int/es/news/item/17-09-2020-keep-health-workers-safe-to-keep-patients-safe-who>.
- Ortiz, A. (2010). Strategic management application in industrial SMEs. *Revista Copérnico*. Año VII N° 13
- Palaci, F. (2005). *Psicología de la Organización*. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Paredes, M. (2016). *La gestión administrativa y la satisfacción del usuario*. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración Pública, Universidad Señor de Sipán, Chiclayo.
- Park, J. & Lee, K. (2020). Organizational politics, work attitudes and performance: The moderating role of age and public service motivation (PSM). *International Review of Public Administration*, 25(2), 85-105.
<https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1750755>
- Pinedo, S. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020* [Tesis de Maestría], Universidad César Vallejo. Repositorio Institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50946>
- Ponce, S. (2002). *Proceso administrativo y gestión empresarial en coproabas, Jinotega* [Tesis de Maestría]. Disponible en:
<http://repositorio.unan.edu.ni/1800/1/5330.pdf>
- Prieto, J. (2011). *Organizational strategic management* (3a ed.). Bogotá: Ecoe editions.
- Ramírez, L. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en el Hotel San Marino, Tarapoto – 2020*. [Tesis de maestría], Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56164>

- Ramos, C. (2020). Los alcances de una investigación. *Ciencia América*, 9(3), 1-1. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Ramos, L. & Sánchez, K. (2014). *Como define el aporte de la gestión del desempeño a la rentabilidad del negocio* [Tesis de Maestría], Universidad de Buenos Aires - argentina. http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=tpos&a=d&d=1502-0910_Massarov
- Rios, E. & Martinez, E. (2022) *Habilidades gerenciales y desempeño laboral del personal asistencial de la Microred Ocobamba, Apurimac, 2022*. [Tesis de maestría], Universidad del Callao. Lima, Perú
- Romero, R. (2010). *Clima Organizacional su relación con el factor humano*. Estados Unidos: PROCADP, Subsecretaria de administración y finanzas, dirección general de recursos humanos.
- Ruíz, E. (2018). *Recolección de datos*. Obtenido de Access Medicina: <https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?bookid=2448§ion>
- Salvatierra, M. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, Hospital Regional de Huacho, 2018*. [Tesis de maestría], Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Huacho – Perú. Consultado en: <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MAR%C3%8DA%20RITA%20CRIS%C3%93STOMO%20SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sonnentag, S., Volmer, J. & Spsychala, A. (2010). *Job Performance*. Sage handbook of organizational behavior, 1.
- Soto, A. (2019). *Barriers to effective care in the referral hospitals of Peru's Ministry of Health: serving patients in the 21st century with 20th century resources*. <http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726->

46342019000200020&script=sci_arttext

Teece, D. (2018). Dynamic capabilities as management systems theory (viable). *Journal of Management and Organization*, 24(3), 359-368.

Torres, M. (2018). *Avances en la implementación del sistema nacional de planeamiento estratégico en la gestión pública*. Lima: [Tesis de pre grado] Universidad Nacional Agraria La Molina.

Universidad César Vallejo. (2017). Código de ética en investigación científica UCV. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>.

Vives, A. (2011). *La responsabilidad social de la empresa en América*. Washington: Banco Interamericano de Desarrollo.

ANEXOS

Anexo 1.

Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión estratégica (GE)	La GE definida como una herramienta esencial, que permite a la alta gerencia desarrollar las actividades, generando como resultado la optimización de los recursos en su unidad productiva Prieto (2011)	La variable será medida a través de la aplicación de un instrumento el cual se ha elaborado observando las dimensiones conforme a los indicadores haciendo un total de 14 ítems.	Formulación de estrategias.	Logro de objetivos propuestos por medio del cumplimiento de actividades programadas.	Escala ordinal tipo Likert
			Ejecución de estrategias.	Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas.	
			Evaluación de estrategias.	Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional.	
Variable 2: Desempeño laboral (DL)	Definido como el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr la meta organizacional en un período determinado Mondy (2010)	La variable será medida a través de la aplicación de un instrumento el cual se ha elaborado observando las dimensiones conforme a los indicadores haciendo un total de 14 ítems.	Personalidad como rasgo individual	Apoyo organizativo	Escala ordinal tipo Likert
				Compromisos de los colaboradores	
			Capacidades y competencias.	Habilidades.	
				Capacidad individual.	
				Comportamientos.	
			Logro de objetivos.	Políticas considerativas.	
				Políticas compensativas	
Mejora continua.	Gestión de resultados				
	Satisfacción laboral				

Anexo 2.

Instrumentos de recolección de datos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Gestión estratégica (GE)

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”.

Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la opción que más le convenga, elija del 1 al 5 que corresponda a su respuesta. De igual forma, deberá marcar con una cruz la opción seleccionada. Asimismo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni tampoco una respuesta "buena" o "mala". La honestidad y la sinceridad se requieren solo de acuerdo con su contexto. Finalmente, la respuesta, es completamente reservada y la seguridad se conservará y todos los elementos establecidos.

Escala de medición	Escala de autovaloración		
Nunca	Muy malo	=	1
Casi nunca	Malo	=	2
A veces	Regular	=	3
Casi siempre	Bueno	=	4
Siempre	Muy bueno	=	5

Variable 1. Gestión estratégica (GE)		Escala				
<i>Dimensión 1. Formulación de estrategias.</i>		5	4	3	2	1
1	La organización divulga diariamente las metas y objetivos a alcanzar.					
2	La organización ha planificado actividades que deben completarse en un tiempo determinado.					
3	La organización entiende claramente lo que quiere lograr dentro de un marco de tiempo determinado.					
4	Conoces el enfoque y las metas que quiere lograr la organización.					
5	La organización está al tanto de las tendencias actuales en temas de interés público.					
6	En la institución existe un control de registros de actividades.					
<i>Dimensión 2. Ejecución de las estrategias.</i>						
7	La organización honra el acuerdo cuando el usuario solicita determinados trámites en un plazo determinado.					
8	La organización informa a los usuarios de todos los procedimientos realizado en ellos.					
9	La organización cuenta con equipos de última generación para agilizar el desempeño de las funciones de un colaborador.					
<i>Dimensión 3. Evaluaciones estratégicas.</i>						
10	El personal está determinado con el trabajo que realizan.					
11	Se promueve el trabajo grupal y/o equipo					
12	La organización realiza evaluación de los procesos administrativos y/o asistenciales periódicamente.					
13	Periódicamente la organización de realiza reuniones de trabajo.					
14	La organización muestra aprecio y reconocimiento a los colaboradores que se esfuerzan por completar y hacer bien su trabajo.					



Cuestionario: Desempeño Laboral (DL)

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad identificar el nivel “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”.

Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y elija una de las opciones, la opción que más le convenga, elija del 1 al 5 que corresponda a su respuesta. De igual forma, deberá marcar con una cruz la opción seleccionada. Asimismo, no hay una respuesta "correcta" o "incorrecta", ni tampoco una respuesta "buena" o "mala". La honestidad y la sinceridad se requieren solo de acuerdo con su contexto. Finalmente, la respuesta, es completamente reservada y la seguridad se conservará y todos los elementos establecidos.

Escala de medición	Escala de autovaloración		
Nunca	Muy malo	=	1
Casi nunca	Malo	=	2
A veces	Regular	=	3
Casi siempre	Bueno	=	4
Siempre	Muy bueno	=	5

Variable 1. Desempeño Laboral (DL)		Escala				
<i>Dimensión 1. Personalidad como rasgo individual.</i>		5	4	3	2	1
1	Actúas adecuadamente en cuanto a las observaciones y recompensas por tu trabajo.					
2	La organización valora el desempeño y la contribución de los empleados.					
3	Tiene apoyo de sus compañeros de su área en acciones de apoyo.					
4	El trabajo que haces es importante y significativo.					
5	Interactuar con los colegas es beneficioso.					
<i>Dimensión 2. Capacidades y competencias.</i>						
6	Cuando desarrolla su trabajo usted lo hace con iniciativa.					
7	Motiva a sus compañeros de su área para que puedan trabajar en equipo y organizado.					
8	Aplica los conocimientos adquiridos de la experiencia laboral anterior.					
9	La organización le permite decidir hacer ciertos cambios en beneficio de su área.					
<i>Dimensión 3. Logro de objetivos.</i>						
10	Cuando desarrolla su trabajo le toman en cuenta sus sugerencias para mejorar el trabajo.					
11	Cuando desarrolla su trabajo, usted toma en cuenta las sugerencias de sus compañeros para lograr la meta y los objetivos					
12	Cree que las recompensas le motivan para lograr los objetivos de la organización.					
<i>Dimensión 4. Mejora continua.</i>						
13	Asume con responsabilidad los resultados alcanzados por el trabajo realizado.					
14	Los gestores de la organización consideran la libertad y el valor de su trabajo.					

Anexo 3:

Modelo de consentimiento Informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023

Investigador (a) (es): Melgarejo Cabello, Natalia Mabel.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “*Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023*”, cuyo objetivo es, determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por la estudiante de posgrado del programa académico de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del hospital de Emergencia Lima Este.

El estudio se ejecuta a raíz de que el desempeño laboral de algunos colaboradores no es óptimo, por lo cual se ha reducido la calidad de la prestación de servicios de salud, de esta manera también se reconoce que no se han realizado este tipo de investigaciones dentro de la institución, por lo tanto, se pretende evidenciar la influencia que tiene la gestión estratégica. Por ello se busca información en el lugar de los acontecimientos para indagar sobre los pensamientos, perspectivas y opiniones de los colaboradores, esto para mejorar continuamente su trabajo.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio se le realizará dos cuestionarios, uno con un total de 14 preguntas relacionadas a la gestión estratégica y el otro con un total de 14 preguntas sobre el desempeño laboral. Ante cualquier duda o pregunta, usted puede solicitar apoyo para responder las preguntas la investigadora.

Selección de participantes:

Invitamos a todos los colaboradores que formen parte del hospital de Emergencia

de Lima Este, en el año 2023, a participar de las encuestas.

Duración:

La duración para responder a los cuestionarios tomará aproximadamente 10-15 minutos.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Su participación en este estudio es voluntaria. Usted decide si participa del estudio. Asimismo, aunque haya aceptado, puede cambiar de opinión y retirarse de éste en cualquier momento, no habrá reacción alguna por ello. Cual fuese su decisión, todas sus actividades continuarán.

Beneficios (principio de beneficencia)

No existe riesgo por participar en el estudio. Asimismo, no tendrá que hacer gasto y no recibirá pago por participar del mismo. Al finalizar el estudio, recibirá información sobre los resultados obtenidos.

Confidencialidad (principio de justicia)

Brindamos la garantía que la información que proporcione es confidencial, conforme a la Ley de Protección de Datos Personales – Ley 29733 del gobierno del Perú. Asimismo, el estudio podría ser publicado, en ese caso, no se mostrará información que permita la identificación de los participantes.

Problemas o preguntas:

Si tiene dudas adicionales, le responderemos gustosamente. Puede ponerse en contacto con el investigador al correo nmelgarejoc@ucvvirtual.edu.pe. Esta propuesta ha sido revisada por la Universidad César Vallejo, entidad cuya actividad es asegurarse de que los participantes en la investigación estén protegidos durante el desarrollo de la investigación. Si tiene preguntas sobre la verificación del estudio, puede ponerse en contacto con el Programa de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

Consentimiento

He leído la información anterior y he tenido la oportunidad de hacer preguntas para entender todo el contenido de forma clara. Luego de esto, acepto participar de esta investigación. También entiendo que puedo decidir no participar del estudio en cualquier momento. Reconozco que mi conformidad se da al firmar el consentimiento. La utilización de los datos se da en los términos detallados antes.

Nombres y apellidos del participante: _____

Firma del participante: _____

Declaración del investigador:

Yo, Natalia Melgarejo Cabello, declaro que el participante ha leído y comprendido la información anterior, asimismo, he aclarado sus dudas respondiendo sus preguntas de forma satisfactoria, y ha decidido participar voluntariamente de esta investigación. Se le ha informado que los datos obtenidos son anónimos y ha entendido que pueden ser publicados o difundidos con fines científicos. Asimismo, se ha proporcionado una copia de este consentimiento informado a la participante.

Natalia Melgarejo Cabello: _____

Fecha (Día/Mes/Año): ____

Anexo 4:

Matriz de evaluación por juicio de expertos

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Guzmán HUARACA CARHUARICRA
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa () Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 de lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a4años () Más de 5años(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión estratégica (GE)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 3 dimensiones) Dimensión 1. Formulación de estrategias (ítem 1-6), Dimensión 2. Ejecución de las estrategias (ítem 7-9) Dimensión 3. Evaluaciones estratégicas (ítem 10-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión estratégica (GE)	Formulación de estrategias	Como definición conceptual. Definida por Prieto (2011) como conjunto de herramientas que en general en sus procesos permiten la generalización de las entidades para lograr el desarrollo en el futuro.
	Ejecución de las estrategias	
	Evaluaciones estratégicas	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Gestión estratégica (GE), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica GE

- Primera dimensión: Formulación de estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Logro de objetivos propuesto por medio del cumplimiento de actividades programadas.	La organización divulga diariamente las metas y objetivos a alcanzar.			X					X				X	
	La organización ha planificado actividades que deben completarse en un tiempo determinado.				X			X					X	
	La organización entiende claramente lo que quiere lograr dentro de un marco de tiempo determinado.				X				X			X		
	Conoces el enfoque y las metas que quiere lograr la organización.				X			X					X	
	La organización está al tanto de las tendencias actuales en temas de interés público.				X			X					X	
	En la institución existe un control de registros de actividades.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Ejecución de las estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas.	La organización honra el acuerdo cuando el usuario solicita determinados trámites en un plazo determinado.				X				X				X	
	La organización informa a los usuarios de todos os procedimientos realizado en ellos.			X				X					X	
	La organización cuenta con equipos de última generación para agilizar el desempeño de las funciones de un colaborador.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Evaluaciones estratégicas.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional.	El personal está determinado con el trabajo que realizan.			X				X				X		
	Se promueve el trabajo grupal y/o equipo				X			X					X	
	La organización realiza evaluación de los procesos administrativos y/o asistenciales periódicamente.				X			X			X			
	Periódicamente la organización de realiza reuniones de trabajo.				X			X					X	
	La organización muestra aprecio y reconocimiento a los colaboradores que se esfuerzan por completar y hacer bien su trabajo.				X			X					X	


Ministerio de Salud
HOSPITAL VIKI

 Mg. Esp. Carlos G. HUARACA CARHUARICA
 CEP 41811 REM. 821 REE. 9817
 REE: 21808

Firma del evaluador
 DNI: 41205383

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento **“Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023”**. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que se a válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carlos Guzmán HUARACA CARHUARICRA
Grado profesional:	Maestría () Doctorado (X)
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa() Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 de lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a4años () Más de 5años(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Laboral (DL)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 4 dimensiones) Dimensión 1. Personalidad como rasgo individual (ítem 1-5), Dimensión 2. Capacidades y competencias (ítem 6-9) Dimensión 3. Logro de objetivos (ítem 10-12). Dimensión 4. Mejora continua (ítem 13-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral (DL)	Personalidad como rasgo individual	Como definición conceptual. Mondy (2010) Define como el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr metas organizacionales en un período determinado. Así, el desempeño consta de aspectos observables, medibles y tangibles.
	Capacidades y competencias	
	Logro de objetivos	
	Mejora continua	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Desempeño Laboral (DL), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral DL

- Primera dimensión: Personalidad como rasgo individual.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Apoyo organizativo, Compromisos de los colaboradores	Actúas adecuadamente en cuanto a las observaciones y recompensas por tu trabajo.			X					X				X	
	La organización valora el desempeño y la contribución de los empleados.				X			X					X	
	Tiene apoyo de sus compañeros de su área en acciones de apoyo.				X				X			X		
	El trabajo que haces es importante y significativo.				X			X					X	
	Interactuar con los colegas es beneficioso.				X			X					X	

- Segunda dimensión: Capacidades y competencias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades. Capacidad individual. Comportamientos.	Cuando desarrolla su trabajo usted lo hace con iniciativa.				X				X				X	
	Motiva a sus compañeros de su área para que puedan trabajar en equipo y organizado.			X					X				X	
	Aplica los conocimientos adquiridos de la experiencia laboral anterior.				X				X				X	
	La organización le permite decidir hacer ciertos cambios en beneficio de su área.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Logro de objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Políticas considerativas. Políticas compensativas	Cuando desarrolla su trabajo le toman en cuenta sus sugerencias para mejorar el trabajo.				X				X				X	
	Cuando desarrolla su trabajo, usted toma en cuenta las sugerencias de sus compañeros para lograr la meta y los objetivos			X				X						X
	Cree que las recompensas le motivan para lograr los objetivos de la organización.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Mejora continua.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestión de resultados Satisfacción laboral.	Asume con responsabilidad los resultados alcanzados por el trabajo realizado.				X				X				X	
	Los gestores de la organización consideran la libertad y el valor de su trabajo.			X				X						X


 Ministerio de Salud
 HOSPITAL VITERBO

 Mg. Esp. Carlos G. HUÁRACA CARHUARICRA
 CEP 41011 RER. 021 REE. 0017
 R.E.: 21608

Firma del evaluador
 DNI: 41205383

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Margoth de la Cruz SALAZAR
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 de lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión estratégica (GE)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 3 dimensiones) Dimensión 1. Formulación de estrategias (ítem 1-6), Dimensión 2. Ejecución de las estrategias (ítem 7-9) Dimensión 3. Evaluaciones estratégicas (ítem 10-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión estratégica (GE)	Formulación de estrategias	Como definición conceptual. Definida por Prieto (2011) como conjunto de herramientas que en general en sus procesos permiten la generalización de las entidades para lograr el desarrollo en el futuro.
	Ejecución de las estrategias	
	Evaluaciones estratégicas	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Gestión estratégica (GE), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica GE

- Primera dimensión: Formulación de estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Logro de objetivos propuesto por medio del cumplimiento de actividades programadas.	La organización divulga diariamente las metas y objetivos a alcanzar.				X				X				X	
	La organización ha planificado actividades que deben completarse en un tiempo determinado.				X				X				X	
	La organización entiende claramente lo que quiere lograr dentro de un marco de tiempo determinado.				X				X				X	
	Conoces el enfoque y las metas que quiere lograr la organización.				X			X					X	
	La organización está al tanto de las tendencias actuales en temas de interés público.				X			X					X	
	En la institución existe un control de registros de actividades.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Ejecución de las estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas.	La organización honra el acuerdo cuando el usuario solicita determinados trámites en un plazo determinado.			X					X				X	
	La organización informa a los usuarios de todos os procedimientos realizado en ellos.				X				X				X	
	La organización cuenta con equipos de última generación para agilizar el desempeño de las funciones de un colaborador.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Evaluaciones estratégicas.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional.	El personal está determinado con el trabajo que realizan.				X				X				X	
	Se promueve el trabajo grupal y/o equipo				X				X				X	
	La organización realiza evaluación de los procesos administrativos y/o asistenciales periódicamente.			X					X			X		
	Periódicamente la organización de realiza reuniones de trabajo.				X				X				X	
	La organización muestra aprecio y reconocimiento a los colaboradores que se esfuerzan por completar y hacer bien su trabajo.				X				X				X	

 **Ministerio de Salud**
HOSPITALIZACIÓN


MU ESP MARGOTH DE LA CRUZ SALAZAR
C.E.P. 30607 R.M.E. 395 REE. 0296
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA

Firma del
evaluador DNI:
06811643

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Margoth de la Cruz Salazar
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 de lima
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Laboral (DL)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 4 dimensiones) Dimensión 1. Personalidad como rasgo individual (ítem 1-5), Dimensión 2. Capacidades y competencias (ítem 6-9) Dimensión 3. Logro de objetivos (ítem 10-12). Dimensión 4. Mejora continua (ítem 13-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral (DL)	Personalidad como rasgo individual	Como definición conceptual. Mondy (2010) Define como el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr metas organizacionales en un período determinado. Así, el desempeño consta de aspectos observables, medibles y tangibles.
	Capacidades y competencias	
	Logro de objetivos	
	Mejora continua	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Desempeño Laboral (DL), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral DL

- Primera dimensión: Personalidad como rasgo individual.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Apoyo organizativo, Compromisos de los colaboradores	Actúas adecuadamente en cuanto a las observaciones y recompensas por tu trabajo.				X			X				X		
	La organización valora el desempeño y la contribución de los empleados.			X				X					X	
	Tiene apoyo de sus compañeros de su área en acciones de apoyo.				X			X					X	
	El trabajo que haces es importante y significativo.				X			X						X
	Interactuar con los colegas es beneficioso.				X			X						X

- Segunda dimensión: Capacidades y competencias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades. Capacidad individual. Comportamientos.	Cuando desarrolla su trabajo usted lo hace con iniciativa.			X				X					X	
	Motiva a sus compañeros de su área para que puedan trabajar en equipo y organizado.				X			X					X	
	Aplica los conocimientos adquiridos de la experiencia laboral anterior.				X			X					X	
	La organización le permite decidir hacer ciertos cambios en beneficio de su área.				X			X					X	

- Tercera dimensión: Logro de objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Políticas considerativas. Políticas compensativas	Cuando desarrolla su trabajo le toman en cuenta sus sugerencias para mejorar el trabajo.			X					X			X		
	Cuando desarrolla su trabajo, usted toma en cuenta las sugerencias de sus compañeros para lograr la meta y los objetivos				X			X					X	
	Cree que las recompensas le motivan para lograr los objetivos de la organización.				X				X			X		

- Tercera dimensión: Mejora continua.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestión de resultados Satisfacción laboral.	Asume con responsabilidad los resultados alcanzados por el trabajo realizado.				X				X			X		
	Los gestores de la organización consideran la libertad y el valor de su trabajo.				X				X				X	

 **Ministerio de Salud**
HOSPITALIZACIÓN


MU. ESP. MARGOTH DE LA CRUZ SALAZAR
C.E.P. 30507 R.M.E. 395 REE. 1998
JEFA DEL SERVICIO DE ENFERMERÍA

Firma del
evaluador DNI:
06811643

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	James VALDEZ DURAN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional()
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 Ate
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a4años () Más de 5años(X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Gestión estratégica (GE)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 3 dimensiones) Dimensión 1. Formulación de estrategias (ítem 1-6), Dimensión 2. Ejecución de las estrategias (ítem 7-9) Dimensión 3. Evaluaciones estratégicas (ítem 10-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión estratégica (GE)	Formulación de estrategias	Como definición conceptual. Definida por Prieto (2011) como conjunto de herramientas que en general en sus procesos permiten la generalización de las entidades para lograr el desarrollo en el futuro.
	Ejecución de las estrategias	
	Evaluaciones estratégicas	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Gestión estratégica (GE), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión estratégica GE

- Primera dimensión: Formulación de estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Logro de objetivos propuesto por medio del cumplimiento de actividades programadas.	La organización divulga diariamente las metas y objetivos a alcanzar.				X				X				X	
	La organización ha planificado actividades que deben completarse en un tiempo determinado.				X				X				X	
	La organización entiende claramente lo que quiere lograr dentro de un marco de tiempo determinado.				X				X			X		
	Conoces el enfoque y las metas que quiere lograr la organización.				X			X					X	
	La organización está al tanto de las tendencias actuales en temas de interés público.				X			X					X	
	En la institución existe un control de registros de actividades.				X				X				X	

- Segunda dimensión: Ejecución de las estrategias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas.	La organización honra el acuerdo cuando el usuario solicita determinados trámites en un plazo determinado.				X				X				X	
	La organización informa a los usuarios de todos os procedimientos realizado en ellos.				X				X				X	
	La organización cuenta con equipos de última generación para agilizar el desempeño de las funciones de un colaborador.				X				X				X	

- Tercera dimensión: Evaluaciones estratégicas.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional.	El personal está determinado con el trabajo que realizan.				X				X				X	
	Se promueve el trabajo grupal y/o equipo				X				X				X	
	La organización realiza evaluación de los procesos administrativos y/o asistenciales periódicamente.			X					X				X	
	Periódicamente la organización de realiza reuniones de trabajo.				X			X					X	
	La organización muestra aprecio y reconocimiento a los colaboradores que se esfuerzan por completar y hacer bien su trabajo.				X				X			X		



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE

Lic. Esp. James Valdez Duran
 Emergencia y Desastres
 Cardiología y Cardio Vascular
 CEP. 43452 - REE 22124 - 9067

Firma del
 evaluador DNI:
 41295877

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	James VALDEZ DURAN
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ()
Área de formación académica:	Clínica (X) Social () Educativa (X) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Salud.
Institución donde labora:	hospital nivel II-1 Ate
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos

Nombre de la Prueba:	Cuestionario: Desempeño Laboral (DL)
Autor (a):	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Procedencia:	Lima
Administración:	Melgarejo Cabello, Natalia Mabel
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	hospital nivel II-1 de lima
Significación:	El objetivo del instrumento es identificar el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II- 1 de Lima, 2023”, el instrumento consta de 14 ítems divididos en 4 dimensiones) Dimensión 1. Personalidad como rasgo individual (ítem 1-5), Dimensión 2. Capacidades y competencias (ítem 6-9) Dimensión 3. Logro de objetivos (ítem 10-12). Dimensión 4. Mejora continua (ítem 13-14).

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Desempeño Laboral (DL)	Personalidad como rasgo individual	Como definición conceptual. Mondy (2010) Define como el nivel de desarrollo alcanzado por los colaboradores para lograr metas organizacionales en un período determinado. Así, el desempeño consta de aspectos observables, medibles y tangibles.
	Capacidades y competencias	
	Logro de objetivos	
	Mejora continua	

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumplen con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se ve afectado la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para la variable Desempeño Laboral (DL), elaborado por Melgarejo Cabello, Natalia Mabel en el año 2023, De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

Dimensiones del instrumento: Desempeño Laboral DL

- Primera dimensión: Personalidad como rasgo individual.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Apoyo organizativo, Compromisos de los colaboradores	Actúas adecuadamente en cuanto a las observaciones y recompensas por tu trabajo.				X				X				X	
	La organización valora el desempeño y la contribución de los empleados.				X			X					X	
	Tiene apoyo de sus compañeros de su área en acciones de apoyo.				X				X				X	
	El trabajo que haces es importante y significativo.				X				X			X		
	Interactuar con los colegas es beneficioso.			X					X				X	

- Segunda dimensión: Capacidades y competencias.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Habilidades. Capacidad individual. Comportamientos.	Cuando desarrolla su trabajo usted lo hace con iniciativa.				X				X				X	
	Motiva a sus compañeros de su área para que puedan trabajar en equipo y organizado.				X				X			X		
	Aplica los conocimientos adquiridos de la experiencia laboral anterior.				X			X					X	
	La organización le permite decidir hacer ciertos cambios en beneficio de su área.			X					X				X	

- Tercera dimensión: Logro de objetivos.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Políticas considerativas. Políticas compensativas	Cuando desarrolla su trabajo le toman en cuenta sus sugerencias para mejorar el trabajo.				X				X				X	
	Cuando desarrolla su trabajo, usted toma en cuenta las sugerencias de sus compañeros para lograr la meta y los objetivos				X				X				X	
	Cree que las recompensas le motivan para lograr los objetivos de la organización.				X				X					X

- Tercera dimensión: Mejora continua.
- Objetivos de la Dimensión: el instrumento mide el nivel “Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima,2023”

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Gestión de resultados Satisfacción laboral.	Asume con responsabilidad los resultados alcanzados por el trabajo realizado.				X				X				X	
	Los gestores de la organización consideran la libertad y el valor de su trabajo.				X				X					X


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
Lic. Esp. James Valdez Duran
 Emergencia y Desastres
 Cardiología y Cardio Vascular
 CEP. 43452 - REE 22124 - 9067

Firma del
 evaluador DNI:
 41295877

Anexo 5. Resultado de similitud de Turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los
colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Melgarejo Cabello, Natalia Mabel ([ORCID: 0000-0001-6383-0587](#))

ASESORES:

Mtra. Alza Salvatierra, María Soledad ([ORCID: 0000-0001-7639-1886](#))

Mtro. Luis Alberto Fuentes Tafur ([ORCID: 0000-0002-6584-8139](#))

Dr. German Vicente Garay Flores ([ORCID: 0000-0002-7118-6477](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA – PERÚ

Resumen de coincidencias

20 %

Se están viendo fuentes estándar

EN Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %	>
2	docs.google.com Fuente de Internet	4 %	>
3	repositorio.uwiener.edu... Fuente de Internet	2 %	>
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2 %	>
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %	>
6	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.theibfr.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %	>
9	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	<1 %	>
10	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %	>
11	arizona.openrepository... Fuente de Internet	<1 %	>

Anexo 6. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema principal ¿Cómo la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023?	Objetivo general Determinar como la gestión estratégica mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023	Hipótesis general H ₀ La gestión estratégica incide de forma directa y significativa sobre el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.	Variable 1: Gestión estratégica (GE)				
			Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
			Formulación de estrategias.	Logro de objetivos propuesto por medio del cumplimiento de actividades programadas.	1 - 6	Escala tipo Likert	Nunca
			Ejecución de las estrategias.	Identificación y clasificación de las actividades que se requieran para el logro de las metas propuestas.	7 - 9		Casi nunca
Evaluaciones estratégicas.	Interrelaciones entre los talentos como esencia institucional.	10 - 14	A veces Casi siempre				
					Siempre		
Variable 2: Desempeño laboral (DL)							
Problemas específicos P1 ¿Como la gestión estratégica en su dimensión de formulación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023? P2 ¿Como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023? P3 ¿Como la gestión estratégica en su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023?	Objetivos específicos O1 Determinar como la gestión estratégica en su dimensión de formulación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. O2. Determinar como la gestión estratégica en su dimensión ejecución mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. O3. Determinar como la gestión estratégica en su dimensión de evaluación mejora el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.	Hipótesis específicas H1. La gestión estratégica en su dimensión de formulación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. H2. La gestión estratégica en su dimensión Ejecución incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023. H3. La gestión estratégica en su dimensión de evaluación incide de forma directa y significativa en el desempeño laboral de los colaboradores de un hospital nivel II-1 de Lima, 2023.	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y Rangos
			Personalidad como rasgo individual	Apoyo organizativo Compromisos de los colaboradores	1 - 5	Escala tipo Likert	Nunca
			Capacidades y competencias.	Habilidades.	6 - 9		Casi nunca
				Capacidad individual.			
				Comportamientos.			
			Logro de objetivos.	Políticas considerativas. Políticas compensativas	10 - 12		A veces Casi siempre
			Mejora continua.	Gestión de resultados Satisfacción laboral.	13 - 14	Siempre	

Diseño De Investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Explicativo – Correlacional causal Diseño: No experimental corte transversal</p> <div data-bbox="107 518 474 622" style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> V1 → V2 </div> <p>Donde: V1 = Gestión estratégica (GE) V2 = Desempeño laboral (DL)</p>	<p>Población 88 trabajadores.</p> <p>Muestra 88 trabajadores.</p>	<p>Variable 1: Gestión estratégica. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Melgarejo Cabello, Natalia Mabel Año: 2023 Ámbito de Aplicación: hospital nivel II-1 Ate</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Melgarejo Cabello, Natalia Mabel Año: 2023 Ámbito de Aplicación: hospital nivel II-1 de lima</p>	<p>Para la validación de los instrumentos se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach.</p> $\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$ <p>Donde, k = El número de ítems $\sum s^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems. S_T^2 = Varianza de la suma de los ítems. α = Coeficiente de alfa de Cronbach</p> <p>Con el propósito de conocer si la Gestión estratégica incide sobre el Desempeño laboral por ello para determinar el porcentaje de influencia se utilizó la prueba de Regresión Logística Ordinal (RO).</p>

Anexo 7:

Confiabilidad de alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,922	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	47,25	77,345	,413	,924
ÍTEM2	47,35	78,459	,426	,928
ÍTEM3	47,82	77,348	,454	,922
ÍTEM4	48,06	77,542	,427	,922
ÍTEM5	47,70	78,111	,439	,930
ÍTEM6	47,70	77,564	,360	,927
ÍTEM7	48,05	76,762	,541	,920
ÍTEM8	47,60	74,878	,652	,914
ÍTEM9	47,70	81,001	,455	,930
ÍTEM 10	47,35	83,977	,059	,943
ÍTEM 11	47,70	75,671	,648	,916
ÍTEM12	47,40	80,568	,358	,931
ÍTEM 13	47,70	81,455	,349	,932
ÍTEM 14	47,45	79,089	,456	,931

Alfa de Cronbach	N de elementos
0, 0.962	14

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ÍTEM1	49,50	134,784	,234	,965
ÍTEM2	49,70	132,668	,754	,970
ÍTEM3	49,60	124,546	,765	,986
ÍTEM4	49,40	126,231	,534	,947
ÍTEM5	49,70	135,874	,365	,986
ÍTEM6	49,60	135,374	,776	,947
ÍTEM7	49,50	134,358	,623	,957
ÍTEM8	49,65	137,228	,645	,954
ÍTEM9	49,85	137,571	,535	,976
ÍTEM 10	49,30	136,521	,678	,975
ÍTEM 11	49,75	134,248	,434	,964
ÍTEM12	49,40	136,854	,665	,945
ÍTEM 13	49,55	145,540	,687	,952
ÍTEM 14	49,65	138,645	,867	,936

Anexo 8:

Autorización de aplicación del instrumento

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Lima, 21 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Rocafuerte Díaz Elio Fitzgerald.

Director General:

Hospital Emergencia Ate Vitarte.

Nº de Carta : 189 – 2023 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 21 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

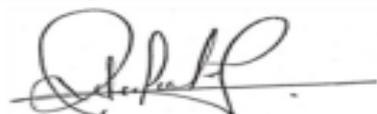
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **MELGAREJO CABELLO, NATALIA MABEL**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión de los Servicios de la Salud
- 4) Título de la investigación : **"GESTIÓN ESTRATÉGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL NIVEL II-1 DE LIMA, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate



COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

Dictamen 000034-CEI-EPG-UCV-2023

La que suscribe, presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Escuela de Posgrado de los Programas de Maestría, deja constancia que el proyecto de investigación titulado:

“Gestión estratégica para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de un Hospital nivel II-1 de Lima, 2023”

presentado por la autora **Natalia Mabel Melgarejo Cabello**, y en calidad de asesora la Mtra. María Soledad Alza Salvatierra, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen **FAVORABLE**.

Lima, 27 de julio del 2023.

Dra. Kony Luby Duran Llaro
Presidenta del Comité de Ética en Investigación
Programas de Maestría | Escuela de Posgrado





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital
Vitarte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Ministerio de Salud Hospital Vitarte



Lima, 01 de agosto del 2023

Melgarejo Cabello Natalia Mabel
Investigador Principal

ASUNTO: DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN.
APROBACIÓN.

TÍTULO DEL PROYECTO:

"GESTION ESTRATEGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL NIVEL II-1 DE LIMA, 2023"

Código de aprobación: **N° 21-2023-CIEI/HV**

Le informamos que su proyecto de referencia ha sido evaluado por el Comité y las opiniones acerca de los documentos presentados se encuentran a continuación:

	N° y/o Fecha Versión	Decisión
PROTOCOLO	Versión 1	Aprobado
CONSENTIMIENTO INFORMADO	Si aplica	Si aplica

Este protocolo tiene vigencia de agosto 2023 a agosto del 2024.

En caso de requerir una ampliación, le rogamos tenga en cuenta que deberá enviar al Comité un reporte de progreso al menos 30 días antes de la fecha de término de su vigencia. Lo anterior forma parte de las obligaciones del Investigador las cuales vienen descritas al reverso de esta hoja.

Atentamente,

Dr. Víctor Camargo Madrid
Presidente del CIEI



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital
Vitarte

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 24 de julio del 2023

PROVEIDO DE INVESTIGACIÓN N°021-2023

LOS QUE SUSCRIBEN:

Dr. Juan Carlos Loayza Breña

Director del Hospital Vitarte

Dra. Nidian Maruja Chávez Dávila

Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia e Investigación

Dr. Víctor Camargo Madrid

Presidente del Comité Institucional de Ética en Investigación

Dejan Constancia que la profesional de la salud:

MELGAREJO CABELLO NATALIA MABEL



Ha presentado el proyecto de investigación titulado:



"GESTION ESTRATEGICA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UN HOSPITAL NIVEL II-1 DE LIMA, 2023"



El cual ha sido autorizado para su ejecución en nuestra institución, no teniendo valor alguno en acciones en contra del estado.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL VITARTE
JUAN CARLOS LOAYZA BREÑA
DIRECTOR