



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el
hospital de EsSalud de Cusco 2022

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

AUTORA:

Castro Jordan, Yenni Shandira (orcid.org/0000-0001-7578-4637)

ASESOR:

Mg. Ramirez Huerta Valiente Pantaleón (orcid.org/0000-0002-9297-056X)

COASESORA:

Mg. Cabrera Santa Cruz María Julia (orcid.org/0000-0002-5361-6541)

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:

A Dios todo poderoso por todas las bendiciones que me brinda cada día de mi existencia. A mi padre, quien siempre me inculcó el ejemplo de seguir adelante para poder cumplir mis metas. A mi madre, quien siguió confiando en mí para realizar cada uno de mis propósitos personales y profesionales, demostrarle la importancia de actuar como persona positiva, luchadora con valores y fé en Dios.

Agradecimiento:

A Dios, por la oportunidad, la sabiduría, paciencia y las bendiciones constantes que me ha permitido seguir adelante en este proceso. A la Universidad Cesar Vallejo, por ofrecerme la oportunidad de poder seguir superándome día a día y así cumplir con mis metas de superación personal y profesional.

Índice de contenido

| | Pág. |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria: | ii |
| Agradecimiento: | iii |
| Índice de contenido | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 13 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 13 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 13 |
| 3.3. Población, muestra y muestreo | 14 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5. Procedimiento | 15 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 16 |
| 3.7. Aspectos éticos | 16 |
| IV. RESULTADOS | 18 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES | 37 |
| REFERENCIA | 38 |
| ANEXOS | 46 |

Índice de tablas

| | Pág. |
|---|------|
| Tabla 1 Expertos validadores de los instrumentos de medición | 15 |
| Tabla 2 Confiabilidad Alfa de Cronbach | 15 |
| Tabla 3 Tabla cruzada entre la gestión del servicio de enfermería y desempeño laboral | 18 |
| Tabla 4 Tabla cruzada entre la planificación y el desempeño laboral | 19 |
| Tabla 5 Tabla cruzada entre la organización y el desempeño laboral | 20 |
| Tabla 6 Tabla cruzada entre la dirección y el desempeño laboral | 21 |
| Tabla 7 Tabla cruzada entre el control y el desempeño laboral | 22 |
| Tabla 8 Pruebas de normalidad | 23 |
| Tabla 9 Correlación entre la gestión del servicio de enfermería y desempeño laboral | 24 |
| Tabla 10 Correlación entre la planificación y el desempeño laboral | 25 |
| Tabla 11 Correlación entre la organización y el desempeño laboral | 26 |
| Tabla 12 Correlación entre la dirección y el desempeño laboral | 27 |
| Tabla 13 Correlación entre el control y el desempeño laboral | 28 |

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre la gestión del servicio de enfermería y el desempeño laboral que se desarrolla en la unidad de cuidados intensivos UCI del Hospital de EsSalud Cusco 2022, donde el tipo de investigación fue aplicada, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, de nivel descriptivo correlacional y de corte transversal donde la población de estudio estuvo conformada por 45 profesionales de enfermería. Se procedió a analizar los resultados descriptivos donde la gestión del servicio de enfermería fue calificada con porcentajes de 86.7% como regular mientras que el 86.7% calificaron el desempeño laboral como eficiente. Por otro parte según los resultados inferenciales, se realizó la prueba de normalidad y se estableció que los datos siguen una distribución no normal correspondiendo la utilización de estadística no paramétrica Rho de Spearman para las pruebas de hipótesis, teniendo como resultado que existe una relación altamente significativa con un p-valor=0.000 y un coeficiente de correlación de 0.837 que representa una correlación directa fuerte, determinando que si la gestión del servicio de enfermería mejora, esta repercutirá positivamente en el desempeño laboral del personal de enfermería de UCI del Hospital de EsSalud Cusco.

Palabras clave: *Gestión administrativa, desempeño laboral, trabajo en equipo.*

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between nursing service management and work performance in the ICU intensive care unit of the EsSalud Cusco 2022 Hospital, where the type of research was applied, quantitative approach, non-experimental design, descriptive correlational and cross-sectional level where the study population consisted of 45 nursing professionals. We proceeded to analyze the descriptive results where the nursing service management was qualified with percentages of 86.7% as regular while 86.7% qualified the work performance as efficient. On the other hand, according to the inferential results, the normality test was performed and it was established that the data follow a non-normal distribution corresponding to the use of Spearman's Rho non-parametric statistics for hypothesis testing, resulting in a highly significant relationship with a $p\text{-value}=0.000$ and a correlation coefficient of 0.837 which represents a strong direct correlation, determining that if the management of the nursing service improves, it will have a positive impact on the work performance of ICU nursing staff at the EsSalud Cusco Hospital.

Keywords: *Administrative management, work performance, teamwork.*

I. INTRODUCCIÓN

La unidad de cuidados intensivos UCI, es una área crítica que se encarga de brindar atención a pacientes que tiene alta probabilidad de recuperarse a través de intervenciones médicas y de asistencia en enfermería cuya especialización les permite tomar decisiones críticas en casos extremos así como realizar diagnósticos y tratamiento en alteraciones orgánicas agudas, apoyadas con la tecnología de soporte de vida conformada por equipamiento cardiopulmonar, dispositivos de vigilancia de funciones vitales, brindando una atención integral de enfermos gravemente lesionados (Ichien et al., 2022)

Los profesionales que laboran en UCI son de vital importancia para lograr garantizar la recuperación de los pacientes que frecuentemente se ven afectado por la ausencia de personal de enfermería trayendo como consecuencia una elevada carga laboral del personal permanente, el determinar esta carga laboral así como conocer la cantidad de personal requerido y la asignación de la cantidad de pacientes en cada estación de UCI se ha convertido en un problema constante y que para solucionarlo se hace necesario emplear herramientas y métodos cuantitativos validados que permitan determinar la organización optima del servicio, permitiendo así la optimización de personal y al mismo tiempo permitiendo que el desempeño de la enfermería se mejor y de calidad.

La mortalidad es un factor que nos indica como determinar e indagar el rendimiento del personal de enfermería en UCI, así mismo es considerado un marcador en las prácticas médicas, existen estudios donde se ha evidenciado que la mortalidad en UCI está relacionada a la gravedad en la que se encuentran los pacientes que son monitorizados así como la asistencia terapéutica y el requerimiento de ventiladores mecánicos que son equipos que brindan soporte de vida en pacientes de UCI se pueden evaluar mediante instrumentos de medición como el Acure Physiology & Chronic Health Evaluation II (Apache II) y Therapeutic Intervention Scoring System 28 (TISS-28) donde al registrar resultados altos en los puntajes estos indican que existe altos riesgos de fallecer y en específico en una etapa inicial de su vida, siendo importante resaltar que la asistencia en el cuidado ocupan un lugar

importante que contribuye en la recuperación funcional de los pacientes, el nivel cognitivo del profesional de enfermería así como su experiencia en el cuidado de pacientes de UCI (Alarcón-Chávez et al., 2020).

Uno de los problemas latente en la UCI del hospital es el desempeño de los profesionales especialmente las enfermeras y auxiliares en enfermería que son los que prácticamente conviven con los pacientes y lo cuales deben de encontrarse en alerta permanente y monitoreo de los pacientes a pesar de tener equipos sofisticados que los asisten en forma automática pero bajo la supervisión de las enfermeras, siendo la formulación del problema como sigue: ¿Cuál es la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?, y como problemas específicos: 1). ¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?; 2). ¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?; 3). ¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?; 4). ¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?

. La justificación social está sustentada en base a la determinación del nivel de carga laboral de los profesionales de enfermería y su relación con el nivel de gravedad en el que se encuentran los pacientes de UCI, esto nos permitirá tomar decisiones respecto a la administración de los recursos humanos y que mediante los resultados e información obtenida por la presente investigación permita proponer alternativas de solución para mejorar la carga laboral del personal, acción que repercutirá positivamente en los pacientes y sus familiares. La justificación metodológica, se da por que se aplicará un estudio científico para la determinación de las variables, así como sus correspondientes dimensiones e indicadores del fenómeno de estudio, el cual permitirá generar instrumentos de medición de acuerdo con el tema de estudio y que servirá como base para otros estudios similares quedando como antecedente. La justificación práctica, se da por la aplicación de instrumentos de medición que permitirá obtener datos de primera mano que luego serán procesados estadísticamente con la aplicación de software de estudios sociales como el SPSS y cuyos resultados determinarán el nivel de incidencia de las variables.

Como objetivos de investigación se plantean: Determinar la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, y como objetivos específicos: 1). Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 2). Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 3). Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 4). Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022.

Las hipótesis planteadas son: Existe la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, y como hipótesis específicas: 1). Existe la relación entre la planificación y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 2). Existe la relación entre la organización y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 3). Existe la relación entre la dirección y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022; 4). Existe la relación entre el control y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales podemos destacar el trabajo de: Ahmad et al. (2018) Este estudio pretende identificar la relación que existe entre el nivel de estrés en el trabajo y el rendimiento en la UCI del hospital de Makassar, para lo cual el método fue cuantitativo observacional y transversal, la muestra fue de 36 personas como encuestados mediante un muestreo aleatorio proporcional. Los datos se recogieron a través de la observación, la entrevista y la documentación mediante el uso de cuestionarios Escala de estrés percibido (PSS-10), y los datos fueron analizados a través de la prueba de Gamma y Somer, teniendo como resultado que las mujeres enfermeras de la UCI que padecieron estrés severo, el 91,7% tienen menos rendimiento, el valor de correlación de 0,522 significativo con un valor p -valor=0,001, concluyendo que este estudio demuestra la existencia de la relación del estrés en el trabajo y el nivel de rendimiento del personal de la UCI de los hospitales de Makassar, finalmente la falta de personal y descanso son considerados predictores del estrés físico que pueden reducir el desempeño de los profesionales de enfermería de la UCI.

Arshadi Bostanabad et al., (2022) cuyo propósito fue determinar la competencia clínica y el empoderamiento psicológico entre las enfermeras de la UCI que atienden a pacientes con COVID-19. Las enfermeras necesitan competencia clínica (habilidades relacionadas con el conocimiento, el razonamiento, las emociones y la comunicación) y empoderamiento psicológico (respeto por el papel y los esfuerzos organizacionales de uno) para brindar una atención de calidad. Este estudio transversal se realizó con 207 enfermeras que trabajaban en UCI en Irán. Se completó en línea un instrumento de encuesta de competencia clínica que consta de preguntas demográficas básicas y el cuestionario de empoderamiento psicológico de Spreitzer. Se emplearon estadísticos descriptivos e inferenciales para procesar los datos en el SPSS para abordar la pregunta de investigación principal. Hubo relación positiva significativa entre la competencia clínica y el empoderamiento psicológico ($r = 0,55$, $p < 0,001$). La competencia clínica tuvo una relación positiva significativa con las experiencias laborales ($r = 0.17$, $p = 0.01$). La competencia clínica se ha relacionado con la salud de las enfermeras y la calidad de la atención. Dada la importante relación

positiva entre la competencia clínica y el empoderamiento psicológico, se debe prestar atención a las formas de empoderar psicológicamente a las enfermeras.

Alharbi, (2022) El propósito fue determinar las repercusiones de la formación en el rendimiento y las competencias de las enfermeras cuyo estudio fue de tipo cuantitativo y correlacional, con una participación de 350 enfermeras, los datos que se recogieron mediante un cuestionario de formación de tres partes, que incluía la escala de competencia de los profesionales de enfermera y el instrumento de rendimiento clínico de la enfermera, y se analizaron mediante estadísticas descriptivas y la correlación de Pearson, los resultados del estudio revelaron que las enfermeras estaban bastante satisfechas con su formación y desarrollo (3,641,06). El nivel de competencia de las enfermeras era moderado (3,130,72), mientras que el rendimiento laboral era bueno (3,801,00), con una relación estadísticamente significativa y favorable entre la formación en ambas competencias ($r=0,88$, $p0,01$) y el rendimiento de las enfermeras ($r=0,79$, $p0,01$), a raíz de estos resultados, es fundamental que las administraciones sanitarias emprender actividades adicionales como la formación educativa debido a sus beneficios. Las enfermeras pueden ampliar sus habilidades para avanzar como profesionales de la enfermería siguiendo el marco recomendado en el estudio.

A nivel nacional podemos destacar las investigaciones de: Espinoza (2021), cuyo propósito fue determinar los factores institucionales y la correlación con el rendimiento laboral de las enfermería en un nosocomio de Chimbote, siendo de tipo cuantitativo, alcance correlacional y la muestra fue probabilística de 136 enfermeros, con la utilización de la encuesta como método de obtención de datos conformado por 33 preguntas, dando como resultado que no existe dicha relación debido a que la significancia fue $p>0.05$ y el coeficiente Rho = 0.105.

Soto Rivera (2022), cuyo propósito fue determinar la gestión sanitaria y su relación con la supervisión de las competencias laborales de las enfermería en un hospital público, siendo de tipo cuantitativo, correlacional, transversal y la muestra fue no probabilística de 220 enfermeros, con la utilización de la encuesta como método de obtención de datos conformado por 70 preguntas, dando como resultado la existencia de dicha relación donde el nivel de significancia fue $p\text{-valor}=0.006 < 0.05$.

Sihue (2022) cuyo propósito fue identificar la gestión administrativa y como es su relación con el rendimiento laboral del área de farmacia en un hospital del Minsa, el estudio fue cuantitativo, nivel correlacional, transversal y cuya muestra fue probabilística de 64 trabajadores, con la utilización de la encuesta como método de obtención de datos conformado por 32 preguntas, dando el resultado demostró la existencia de dicha relación con un grado de significancia cuyo p-valor=0.000 y un coeficiente Rho=0.450

Paitan (2020) cuyo propósito fue como la gestión administrativa se relacionó con el empoderamiento de las enfermeras en el nosocomio de Lima, siendo de tipo cuantitativo, alcance correlacional, la muestra fue probabilística de 152 profesionales de enfermería, con la utilización de la encuesta como método de obtención de datos conformado por 55 preguntas, teniendo el resultado con el cual se confirmó la relación ya que el grado de significancia fue p-valor=0-000 y un coeficiente Rho=0.534

Lezma (2021) cuyo propósito fue identificar como la administración se relaciona con el rendimiento de las enfermeras en un nosocomio de Lima, donde fue de tipo cuantitativo, correlacional, transversal y la muestra fue probabilística de 70 profesionales de enfermería, con la utilización de la encuesta como método de obtención de datos conformado por 42 preguntas, dando como resultado la existencia de dicha relación cuyo grado de significancia fue p-valor=0-000 y el coeficiente fue Rho=0.804

Cajaleón (2019), cuyo objetivo fue determinar como el rendimiento del personal de enfermería se relaciona con la gestión de la jefa enfermera de una institución de EsSalud, siendo de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional y transversal, donde participaron 64 enfermeras donde los resultados, en cuanto a la relación de las variables se corroboró estadísticamente a través del Chi-cuadrado = 3.841, concluyendo que si la gestión de la jefa es buena, el desempeño de las enfermeras asistenciales son buenas.

Pucuhuayla (2021) cuyo objetivo fue determinar cómo las competencias gerenciales se relacionan con el desempeño de los enfermeros de un nosocomio en Huancayo, el estudio fue correlacional y la muestra fue de 80 licenciados en enfermería dando como resultado que se confirma la existencia de la relación entre competencias

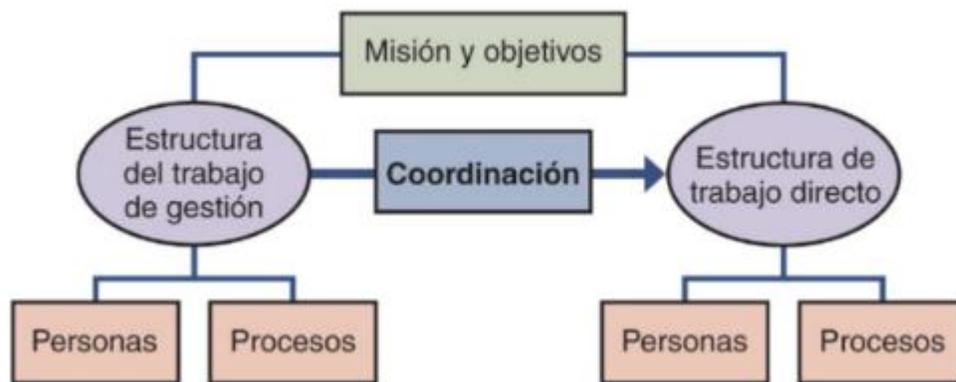
gerenciales y el rendimiento laboral con un coeficiente de correlación Rho de 0.821.

Bases teóricas

Para la variable gestión del servicio de enfermería, o denominado también gestión en enfermería primeramente definiremos que es gestión cuya definición clásica es de realizar el trabajo a través de otros, pero el verdadero significado de gestión es promover a que las personas se desarrollen en todas sus características, humanas y profesionales, por intermedio del trabajo, estando en la capacidad de llevar a cabo su cometido, en ese contexto la gestión de la enfermería se fundamenta en un proceso de trabajo a través de los profesionales en enfermería para proveer cuidados, curar y ofrecer confort tanto al paciente como a sus familiares, sin descuidar el potencial y desarrollo del mismo. Así mismo el término gestor se alinea con la concepción de administrar los bienes o servicios de terceros, que depositan su confianza para que este obtenga el mayor beneficio, entendiéndose que gestor es el garante en la consecución de dichos beneficios para un tercero (Ferrer Arnedo, 2018)

La enfermería es un profesional, cuya misión se centra en la asistencia, la recuperación y el apoyo brindado a la salud los pacientes en aplicación de su experiencia en salud y la enfermedad, según McClure, (1991). Los licenciados en enfermería cumplen dos funciones básicas: el proveer asistencia en salud y ser el coordinador integrador de dichas asistencias; la primera función es la que se resalta con mayor frecuencia, mientras que la segunda no es notorio en el servicio asistencial siendo un aspecto complementario pero de vital importancia ya que se encuentra en una posición destacada ya que el flujo de información referida a la asistencia y a la prestación del servicio se centra en él, este fenómeno se puede apreciar en la figura 1 (Huber, 2019).

Figura 1: Vínculo entre el dominio clínico y de gestión



Nota: (Huber, 2019)

La gerencia de los servicios de salud es una acción a nivel institucional que hace posible que se optimice los recursos utilizados para lograr los objetivos, a través de la aplicación de una serie de actividades continuas que servirán para la toma de decisiones, siendo fundamental durante el análisis de problemas así como en el hallazgo de la solución donde se realice la selección de una o varias alternativas de tal manera que permitan que las decisiones se transformen en acciones efectivas (Tigse Vargas, 2014).

En cuanto a las dimensiones para la variable podemos citar a: Lévano (2018), quien manifiesta que el campo de acción de la gestión de enfermería, abarca los campos de:

La organización: donde la tarea diaria del gestor viene dada por la necesidad del cuidado de enfermería que colabore con la realización de metas y objetivos planificados por la organización, considerando los procesos y procedimientos no de forma aislada sino como un conjunto ya que todo se relaciona y que solamente en conjunto se puede cumplir con los objetivos de la organización.

El personal a su cargo: Donde se ve con relevancia la dotación de personal adecuado diseñando procesos asistenciales que reflejen las acciones a desempeñar, creación de un ambiente de trabajo acorde así como la conformación de equipos de trabajo adecuados a las especialidades a las que asiste, mediante la aplicación de estrategias de gestión como: gestión de conflictos, evaluación de competencias, etc.

Los usuarios o pacientes: Donde en algunos niveles la relación es directa como la supervisión y coordinación, mientras para otros niveles la situación es distante, no obstante, dada la posición central del paciente de la organización todos los sectores tienen un ámbito de actuación claro con respecto a los usuarios.

El conocimiento: En donde se manifiesta los resultados esperados en los puntos de trabajo a su cargo y del suyo propio, la distribución del tiempo y las energías, manejo de información, liderazgo de grupo, contactos con otros grupos así como promover la investigación.

Las dimensiones desarrolladas en relación con la gestión de enfermería que se fundamenta en las teorías de Mompert y Durán (2009) son:

Dimensión 1: Planificación: Es la etapa inicial dentro de la administración que se realiza en los servicios de enfermería del área de UCI donde se formulan las actividades de planificación y programación de los recursos humanos así como la obtención de materiales e insumos utilizados en la realización de los objetivos del servicio y por consiguiente la realización de las metas de la entidad (Mompert y Durán, 2009).

Dimensión 2: Organización: Son las acciones relacionadas con el personal de enfermería donde se analizan las relaciones interpersonales, la armonía en la organización y la distribución de las estaciones laborales, la asignación de funciones concretas, el liderazgo que debe desempeñarse en cada uno de los puestos asignados, el clima organizacional, la cultura organizacional del personal, todas las actividades concernientes para una adecuada gestión de recursos humanos (Mompert y Durán, 2009).

Dimensión 3: Dirección Es la función que corresponde a los encargados del servicio que consiste en orientar, establecer canales de comunicación entre los pacientes y el profesional de enfermería que permitan ejercer la función de manera adecuada, bajo el cumplimiento de los protocolos de atención, motivando en todo momento al personal en caso ocurra algunos decesos que podrían ocasionar inestabilidad emocional a los trabajadores, y asistiendo en todo momento a los requerimientos que se presente al momento de la atención al paciente de UCI (Mompert y Durán, 2009)

Dimensión 4: El control es la última etapa administrativa donde se verifica si los objetivos trazados fueron cumplidos, se hace una comparación entre lo planificado y lo ejecutado para lo cual se usará indicadores de medición que servirán para identificar el grado de asertividad en la realización de los planes que servirá para realizar ajustes en la planificación y posterior inicio de un nuevo ciclo, es la etapa en donde se puede realizar la implementación de procedimiento de mejora continua de las actividades del servicio (Mompart y Durán, 2009).

En cuanto al desempeño laboral tenemos a Chiavenato (2009), donde la define como la eficacia de los recursos humanos que trabajan al interior de las empresas en relación a su comportamiento y en función de los logros obtenidos, de donde surge el concepto de evaluación del desempeño que viene a ser una forma de medir el rendimiento del personal conformado por las etapas como el de identificar, medir y administrar el trabajo realizado de los humanos. La identificación se soporta en el análisis del puesto y que áreas del trabajo se debe de estudiar, la medición es la etapa principal del sistema y busca identificar cómo se desarrolló el desempeño en base a parámetros que evalúan el cumplimiento de las metas trazadas y la administración que también es un punto neurálgico de los procesos de evaluación y que está orientada a ser una actividad que va mucho más allá que el mero análisis del pasado orientando al desarrollo del potencial humano adecuado que se debe contener una visión de futuro. El desempeño desde el enfoque de las actividades de la enfermería está definido como el desarrollo de actividades relacionados con estándares y las metas deseadas en la organización, donde los resultados alcanzados es una forma de conocer cuan comprometidos se encuentran los profesionales en la relación enfermero – paciente.

En cuanto a los componentes para esta variable se han definido las siguientes:

Dimensión 1: Competencias y habilidad práctica

Es una de las características con las cuales se puede identificar las habilidades , destrezas, aspectos conductuales, valores personales así como el nivel de conocimiento con que cuentan los profesionales de enfermería que será manifestada en el ejercicio de su profesión (Chiavenato, 2009)

Dimensión 2: Retroalimentación sobre su desempeño

Una vez ejecutado las actividades en el servicio los profesionales de enfermería registran los eventos más importantes que ocurren que se pueden presentar entre los más importantes son el registro de eventos adversos que podrían perjudicar al paciente de UCI y que mediante un proceso de retroalimentación de la información se pueden realizar correctivos en los procedimientos este proceso nos conlleva a proponer propuestas de mejora continua del servicio cuya finalidad es garantizar la calidad de servicio que beneficiara a los pacientes directamente (Chiavenato, 2009).

Dimensión 3: Condiciones de trabajo

Está conformado por los medios con los cuales cuentan los profesionales de enfermería para ejercer la función asignada en el servicio, estos medios podrían ser el abastecimiento de materiales e insumos, las condiciones adecuadas en el medio ambiente como la iluminación, ventilación, limpieza, orden en los ambientes, amplitud para el desarrollo ergonómico de sus actividades, mobiliario, privacidad operativa y disponibilidad de servicios sanitarios (Chiavenato, 2009).

Dimensión 4: Manejo de situaciones difíciles

Es una de las etapas donde se observa las capacidades de respuesta con lo que cuenta el personal de enfermería con relación a la ocurrencia de eventos adversos o situaciones que pongan en riesgo a los pacientes, la rapidez de actuación es clave en este servicio debido a que los pacientes se encuentran en un estado crítico donde cualquier error humano genera perjuicio a los paciente que cuida y el manejo de situaciones debe hacerse manteniendo un nivel de concentración por parte de los profesionales de enfermería (Chiavenato, 2009).

Dimensión 5: Relaciones interpersonales

Son las interacciones entre el personal, donde las capacidades comunicativas es una herramienta fundamental para poder mantener un clima laboral favorable y cordial entre compañeros de trabajo, así mismo es importante también el liderazgo del personal encargado para poder implementar medidas en caso se presente diferencia entre el personal, la capacidad de negociación es importante en estos casos y poder resolver los conflictos adecuadamente (Chiavenato, 2009).

Dimensión 6: Desarrollo profesional

En esta dimensión se mide las aspiraciones y expectativas profesionales del

personal donde se promueve la capacitación continua que permitirá fortalecer las competencias del personal y poder resolver los problemas en forma adecuada gracias a la aplicación de conocimiento que permitan mejorar los procesos o procedimientos del servicio (Chiavenato, 2009).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo es aplicada porque se trató de buscar la manera como se relacionan las variables y de los resultados obtenidos se puede sacar deducciones acerca de cuál de sus componentes o dimensiones se correlaciona más y cual no, tomando en cuenta esos resultados se puede realizar propuestas de mejora del desempeño laboral mediante las buenas prácticas de gestión del servicio de enfermería principalmente en las dimensiones donde existe más incidencia, esto en base a las teorías fundamentadas respecto al fenómeno estudiados.

El diseño es no experimental debido a que durante el levantamiento de datos no se manipuló deliberadamente ninguna de las variables se tomaron tal cual se presentan y al mismo tiempo reflejan la realidad vivida por los participantes; asimismo el enfoque es cuantitativo porque se dará valoración a cada una de las respuestas mediante el cuestionario y que permitirá mediante la estadística responder los objetivos planteados; por otra parte el alcance es descriptivo correlacional porque se dedica a la búsqueda de las relaciones entre las variables de investigación mediante las pruebas de hipótesis planteadas y finalmente es de corte transversal porque el estudio se realizó en un momento determinado específicamente en 5 días (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del servicio de enfermería

Definición Conceptual

La gestión de la enfermería se fundamenta en un proceso de trabajo a través de los profesionales en enfermería para proveer cuidados, curar y ofrecer confort tanto al paciente como a sus familiares, sin descuidar el potencial en el desarrollo de las enfermeras. Así mismo el término gestor se alinea con la concepción de administrar los bienes o servicios de terceros, que depositan su confianza para que este obtenga el mayor beneficio, entendiéndose que gestor es el garante en la consecución de dichos beneficios para un tercero (Ferrer Arnedo, 2018)

Definición Operacional

La gestión del servicio de enfermería se operacionalizó mediante la definición de sus componentes que de acuerdo a Mompert y Durán (2009) están definidas como la planificación y organización, la gestión o dirección en enfermería, el control y evaluación de los servicios brindados, donde mediante la formulación de preguntas de investigación se obtuvo información relevante que servirá para interpretarlos y poder dar respuestas a las hipótesis y objetivos planteados.

Variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual

Chiavenato (2009), define como la eficacia de los recursos humanos que trabajan al interior de las empresas en relación a su comportamiento y en función de los logros obtenidos, de donde surge el concepto de evaluación del desempeño que viene a ser una forma de medir el rendimiento del personal conformado por las etapas como el de identificar, medir y administrar el trabajo realizado por los humanos.

Definición Operacional

El desempeño laboral se puede medir a través de sus componentes o dimensiones que para Chiavenato (2009) son las competencias y habilidades, un proceso de retroalimentación sobre su rendimiento, las condiciones laborales, la gestión cuando se trata de situaciones difíciles, las relaciones interpersonales, el desarrollo profesional, todas estas se agruparon en una serie de indicadores con las que se formularán preguntas de investigación con la que se recolectarán datos y serán cuantificados mediante una escala Likert de 5 niveles que servirán para dar respuesta a los objetivos de la investigación.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo conformada por el universo de enfermeras que laboran en la unidad de cuidados intensivos UCI del hospital que es de 45 enfermeras de EsSalud del Cusco

Criterios de inclusión: Se considera al 100% de las enfermeras que laboran en UCI del hospital de EsSalud del Cusco.

Criterios de exclusión: No se considera a las enfermeras que no quisieron colaborar en la investigación así como las enfermeras que por alguna razón personal

se ausentaron con licencias.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica de la encuesta para la recolección de los datos que consisten en realizar las preguntas desarrolladas a cada una de enfermeras del servicio de UCI y que fue de manera electrónica que permitió el traslado de los datos en forma automática y el instrumento fue el cuestionario que también fue electrónico y fueron desarrollados para cada una de las variables de investigación, estos instrumentos fueron aplicados en las instalaciones del servicio UCI en el hospital de EsSalud Cusco.

Validez: Estos fueron validados por 3 expertos que tienen el grado de maestros que dan fe de que los instrumentos servirán para obtener información relevante y pertinente en la presente investigación Tabla 1.

Tabla 1 *Expertos validadores de los instrumentos de medición*

| Expertos | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Calificación |
|-----------------------------------|-------------|------------|----------|--------------|
| Mg. Lizet Gianina Guzman Figueroa | si | si | si | Aplicable |
| Mg. Eunice Álvarez Rojas | si | si | si | Aplicable |
| Mg. Ruth Nataly Salcedo Córdova | si | si | si | Aplicable |

Confiabilidad: Esta comprobado mediante el alfa de Cronbach para lo cual se realizó una encuesta piloto a 10 participantes de los cuales se obtuvo los valores por cada una de las variables siendo estas superiores a 0.70 confirmando así la confiabilidad de los mismos.

Tabla 2 *Confiabilidad Alfa de Cronbach*

| Variable | Alfa de Cronbach |
|--|------------------|
| Gestión de los servicios de enfermería | 0.845 |
| Desempeño laboral | 0.946 |

3.5. Procedimiento

El procedimiento se inició con el levantamiento de los datos mediante el cuestionario electrónico desarrollado para tal fin, luego de ser validado, seguidamente

una vez obtenido la información en la nube del sistema, se procedió mediante su propia herramienta a trasladar la información al aplicativo EXCEL de Microsoft, en donde se reemplazan los códigos descriptivos a códigos numéricos mediante la función de reemplazar, para evitar la pérdida de datos, posteriormente se procedió a realizar las operaciones a nivel de variables y dimensiones mediante la sumatoria de los puntajes obtenidos, una vez hecho esta operación la tabla EXCEL esta lista para ser migrada al software estadístico SPSS v25 mediante la función importar datos.

3.6. Método de análisis de datos

El método utilizado para realizar el análisis de los datos fue mediante la utilización de modelos estadísticos de carácter descriptivo para representar la información de las tendencias mediante porcentajes y la construcción de tablas por cada uno de los objetivos planteados, asimismo los modelos estadísticos de carácter inferencia nos sirven para realizar la prueba de hipótesis respectiva y poder comprobar las relaciones que se plantearon en los objetivos e hipótesis de la investigación. El procesamiento se trabajó de manera automática con la utilización del software SPSS v25, donde existen las herramientas de análisis estadísticos descritos anteriormente y cuyos resultados permitirá llegar a los objetivos planteados.

3.7. Aspectos éticos

Sabemos que en la actualidad se viene presentado casos de plagio de publicaciones dentro del ámbito de la investigación y que con el avance tecnológico se ha ido perfeccionando, pero también en contraposición los métodos anti plagio han evolucionado de tal manera que en la actualidad es posible saber si las publicaciones tiene un nivel de similitud con sus antecesoras, estos hecho han dado como origen a que la comunidad científica realice una reflexión al respecto y de que manera se puede tomar conciencia sobre el daño que se provoca inclusive afectando las publicaciones que tienen cierto rigor científico son manipulados y copiados sin el debido respeto a sus autores.

Es por tal motivo que en la investigación se hace necesario tomar énfasis en estos antecedentes de tal manera que nos sirvan como lecciones aprendidas de que estas malas prácticas generan retroceso en cuanto a avance científico que se quiere

llegar y con eso fortalecer las investigaciones de índole científico por lo que existe un firme compromiso ético por seguir los pasos de investigación de manera transparente y guardando la originalidad del caso lo cual contribuirá positivamente a esta comunidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Respecto al análisis descriptivo se puede observar en los siguientes cuadros la distribución de los datos de acuerdo con los objetivos planteado:

Objetivo General

Tabla 3

Tabla cruzada entre la gestión del servicio de enfermería y desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | | |
|------------------------------------|-----------|-------|-------------------|-----------|-------|
| | | | Regular | Eficiente | Total |
| Gestión del servicio de enfermería | Regular | F | 6 | 33 | 39 |
| | | % | 13,3% | 73,3% | 86,7% |
| | Eficiente | F | 0 | 6 | 6 |
| | | % | 0,0% | 13,3% | 13,3% |
| Total | F | 6 | 39 | 45 | |
| | % | 13,3% | 86,7% | 100,0% | |

Se puede observar en la tabla 3, que el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco opina que la gestión del servicio de enfermería el 86.7 % se encuentra en un nivel regular, por otra parte el 86.7% también opina sobre el desempeño laboral y que este se encuentra en un nivel eficiente, finalmente del análisis de ambas variables, el 73.3% manifiesta que la gestión del servicio de enfermería es regular y al mismo tiempo el desempeño laboral es eficiente.

Objetivo específico 1

Tabla 4

Tabla cruzada entre la planificación y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | | | |
|---------------|-----------|-------------------|---------|-----------|-------|
| | | | Regular | Eficiente | Total |
| Planificación | Regular | F | 4 | 37 | 41 |
| | | % | 8,9% | 82,2% | 91,1% |
| | Eficiente | F | 2 | 2 | 4 |
| | | % | 4,4% | 4,4% | 8,9% |
| Total | F | 6 | 39 | 45 | |
| | % | 13,3% | 86,7% | 100,0% | |

Se puede observar en la tabla 4, que el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco opina con respecto a la planificación donde el 91.1% se encuentra en un nivel regular, por otra parte el 86.7% opina sobre el desempeño laboral y que este se encuentra en un nivel eficiente, finalmente del análisis de la planificación y el desempeño laboral, el 82.2% opina que la planificación es regular y al mismo tiempo el desempeño laboral es eficiente.

Objetivo específico 2

Tabla 5

Tabla cruzada entre la organización y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | | |
|--------------|-----------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | | Regular | Eficiente | Total |
| Organización | Regular | F | 6 | 12 | 18 |
| | | % | 13,3% | 26,7% | 40,0% |
| | Eficiente | F | 0 | 27 | 27 |
| | | % | 0,0% | 60,0% | 60,0% |
| Total | | F | 6 | 39 | 45 |
| | | % | 13,3% | 86,7% | 100,0% |

Se puede observar en la tabla 5, que el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco opina con respecto a la organización donde el 60.0% se encuentra en un nivel eficiente, por otra parte el 86.7% opina sobre el desempeño laboral y que este se encuentra en un nivel eficiente, finalmente del análisis de la organización y el desempeño laboral, el 60.0% opina que la organización es eficiente y al mismo tiempo el desempeño laboral es eficiente.

Objetivo específico 3

Tabla 6

Tabla cruzada entre la dirección y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | | |
|-----------|-----------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | | Regular | Eficiente | Total |
| Dirección | Regular | F | 6 | 33 | 39 |
| | | % | 13,3% | 73,3% | 86,7% |
| | Eficiente | F | 0 | 6 | 6 |
| | | % | 0,0% | 13,3% | 13,3% |
| Total | | F | 6 | 39 | 45 |
| | | % | 13,3% | 86,7% | 100,0% |

Se puede observar en la tabla 6, que el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco opina con respecto a la dirección donde el 86.7% se encuentra en un nivel regular, por otra parte el 86.7% opina sobre el desempeño laboral y que este se encuentra en un nivel eficiente, finalmente del análisis de la dirección y el desempeño laboral, el 73.3% opina que la dirección es regular y al mismo tiempo el desempeño laboral es eficiente.

Objetivo específico 4

Tabla 7

Tabla cruzada entre el control y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral | | |
|---------|-----------|---|-------------------|-----------|--------|
| | | | Regular | Eficiente | Total |
| Control | Regular | F | 4 | 18 | 22 |
| | | % | 8,9% | 40,0% | 48,9% |
| | Eficiente | F | 2 | 21 | 23 |
| | | % | 4,4% | 46,7% | 51,1% |
| Total | F | | 6 | 39 | 45 |
| | % | | 13,3% | 86,7% | 100,0% |

Se puede observar en la tabla 7, que el personal de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco opina con respecto al control donde el 51.1% se encuentra en un nivel eficiente, por otra parte el 86.7% opina sobre el desempeño laboral y que este se encuentra en un nivel eficiente, finalmente del análisis del control y el desempeño laboral, el 46.7% opina que el control es eficiente y al mismo tiempo el desempeño laboral es eficiente.

4.2. Análisis inferencial

Previo al análisis inferencial, se tiene que realizar la prueba de normalidad tabla 8, para determinar el tipo de distribución de los datos y poder tomar la decisión de la prueba estadística que se va utilizar, en ese entender según la prueba de normalidad donde se observa el método de Shapiro-Wilk donde se observa que para cada una de las variables y sus dimensiones la significancia es $p\text{-valor} > 0.05$ que representa que los datos siguen una distribución normal, por lo tanto el estadístico que se debe utilizar es Rho de Spearman para las prueba de hipótesis.

Tabla 8

Pruebas de normalidad

| | Kolmogórov-Smirnov | | | Shapiro-Wilk | | |
|------------------------------------|--------------------|----|------|--------------|----|------|
| | E | gl | Sig. | E | gl | Sig. |
| Gestión del servicio de enfermería | ,229 | 45 | ,000 | ,919 | 45 | ,004 |
| Desempeño laboral | ,352 | 45 | ,000 | ,770 | 45 | ,000 |

A continuación se realizó la prueba de hipótesis por cada uno de los objetivos e hipótesis planteadas:

Hipótesis general:

Tabla 9

Correlación entre la gestión del servicio de enfermería y desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral |
|----------|----------------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de | Gestión del servicio | Coefficiente de correlación | ,837** |
| Spearman | de enfermería | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | | N |
| | | | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar de la tabla 9 se ha determinado la relación de la gestión del servicio de enfermería y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de 0.837 y el nivel de significancia de 0.000, de donde se puede interpretar que la correlación es positiva fuerte y el nivel de significancia de alta, infiriendo que si la gestión de enfermería mejora en algún aspecto entonces el desempeño laboral mejoraría notablemente.

Hipótesis específica 1:

Tabla 10

Correlación entre la planificación y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral |
|----------|---------------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de | Planificación | Coefficiente de correlación | ,388** |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,008 |
| | | N | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar de la tabla 10 se ha determinado la relación del componente planificación y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de 0.388 y el nivel de significancia de 0.008, de donde se puede interpretar que la correlación es positiva pero débil y el nivel de significancia alta, infiriendo que si la planificación mejora en algún aspecto entonces el desempeño laboral mejoraría notablemente.

Hipótesis específica 2:

Tabla 11

Correlación entre la organización y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | |
|----------|--------------|-----------------------------|--------|
| Rho de | Organización | Coefficiente de correlación | ,870** |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar de la tabla 11 se ha determinado la relación del componente organización y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de 0.870 y el nivel de significancia de 0.000, de donde se puede interpretar que la correlación es positiva fuerte y el nivel de significancia alta, infiriendo que si la organización mejora en algún aspecto entonces el desempeño laboral mejoraría notablemente.

Hipótesis específica 3:

Tabla 12

Correlación entre la dirección y el desempeño laboral

| | | | Desempeño laboral |
|----------|-----------|-----------------------------|----------------------|
| Rho de | Dirección | Coefficiente de correlación | ,904** |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar de la tabla 12 se ha determinado la relación del componente dirección y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de 0.904 y el nivel de significancia de 0.000, de donde se puede interpretar que la correlación es positiva fuerte y el nivel de significancia alta, infiriendo que si la dirección mejora en algún aspecto entonces el desempeño laboral mejoraría notablemente.

Hipótesis específica 4:

Tabla 13

Correlación entre el control y el desempeño laboral

| | | Desempeño laboral | |
|----------|---------|-----------------------------|--------|
| Rho de | Control | Coefficiente de correlación | ,706** |
| Spearman | | Sig. (bilateral) | ,000 |
| | | N | 45 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Como se puede observar de la tabla 13 se ha determinado la relación del componente control y el desempeño laboral a través del coeficiente de correlación de 0.706 y el nivel de significancia de 0.000, de donde se puede interpretar que la correlación es positiva moderada y el nivel de significancia alta, infiriendo que si el control mejora en algún aspecto entonces el desempeño laboral mejoraría notablemente.

V. DISCUSIÓN

De los resultados obtenidos a continuación se realizará la discusión correspondiente de acuerdo con los objetivos planteados en la investigación.

Discusión sobre el objetivo general, la gestión del servicio de enfermería según (Ferrer Arnedo, 2018) es promover a que las personas se desarrollen mediante sus características humanas y profesionales por intermedio del trabajo, estando en la capacidad de llevar a cabo su cometido para la consecución de los objetivos planificados, así mismo promover el cuidado, curar y ofrecer confort tanto al paciente como a sus familiares sin descuidar el potencial en el desarrollo del personal de enfermería. En realidad, el 86.7% de profesionales de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco, 2022, afirma que la gestión del servicio de enfermería se encuentra en un nivel regular, seguida de un 13.3% como eficiente. Con respecto al desempeño laboral el 86.7% afirma que es eficiente, seguido de un 13.3% como regular. Así mismo existe una relación entre la gestión del servicio de enfermería y el desempeño laboral en el hospital, que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado de 0.837, así como un p-valor = $0.000 < 0.05$, donde se determina una correlación directa y estadísticamente significativa de nivel alto, que se interpreta como si la gestión del servicio de enfermería mejora entonces el desempeño laboral sería mucho mejor

Estos resultados se pueden contrastar con Cajaleón (2019), en cuyo estudio se determinó como el desempeño de la enfermera asistencial se relaciona con la gestión de la jefe de enfermeras de una institución de EsSalud, donde el 92% de participantes afirman que el desempeño de las enfermeras es buena mientras la gestión de enfermería es buena y el 8% afirma que el desempeño es regular mientras la gestión de enfermería es buena; de la misma forma el 53% afirma que el desempeño es regular mientras la gestión de enfermería es regular y el 47% afirma que el desempeño es bueno mientras que la gestión en enfermería es regular, por otra parte se determino la existencia de una relación con valor Chi Cuadrado calculado de 15.381 que es mayor a un valor de Chi Cuadrado teórico de 3.841 confirmando la relación entre el desempeño y gestión en enfermería.

Así mismo los resultados de Laupa (2021), donde se determinó la relación entre

la gestión administrativa y su relación con el liderazgo con los trabajadores, donde las opiniones con relación a la gestión administrativa el 79% afirma que es mala, seguida de un 17% que afirman que es regular y solamente el 3% afirma que es buena, por otra parte para el liderazgo laboral, los participantes afirmaron que el 74% es malo, seguido de un 24% afirma que es regular y solamente el 1% afirma que es bueno, por otra parte del análisis inferencial se determinó una correlación altamente significancia con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación Rho = 0.381 que nos indica una correlación positiva baja, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos.

La discusión para el objetivo específico 1, según Mompert y Durán (2009) la planificación es la etapa inicial dentro de los procesos administrativo que se llevan a cabo en los servicios de enfermería que se encuentra a cargo del área de UCI donde se realizan las actividades de planificación y programación de los recursos humanos así como la obtención de materiales e insumos que serán necesarios para el cumplimiento de los objetivos del servicio y por consiguiente el logro de las metas de la institución. En realidad, el 91.1% de profesionales de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco, 2022, afirma que la planificación se encuentra en un nivel regular, seguida de un 8.9% como eficiente. Con respecto al desempeño laboral el 86.7% afirma que es eficiente, seguido de un 13.3% como regular. Así mismo existe una relación entre la planificación y el desempeño laboral en el hospital, que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado de 0.388, así como un p-valor = 0.000 < 0.05, donde se determina una correlación directa y estadísticamente significativa de nivel alto, que se interpreta como si la planificación mejora entonces el desempeño laboral sería mucho mejor.

Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de Laupa (2021), donde se determinó la relación entre la dimensión planificación y su relación con el liderazgo laboral de los trabajadores, donde las opiniones con relación a la planificación el 72% afirma que es mala, seguida de un 23% que afirman que es regular y solamente el 2% afirma que es buena, por otra parte para el liderazgo laboral, los participantes afirmaron que el 74% es malo, seguido de un 24% afirma que es regular y solamente el 1% afirma que es bueno, por otra parte del análisis inferencial se

determinó una correlación altamente significancia con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación $Rho = 0.414$ que nos indica una correlación positiva baja, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos, por otra parte Cajaleón (2019) en cuyo estudio se determinó como el desempeño de la enfermera asistencial se relaciona con la planificación de enfermería de una institución de EsSalud, donde el 78% de participantes afirman que la planificación es buena mientras que el 22% afirma que es regular, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos.

La discusión sobre el objetivo específico 2 según Mompert y Durán (2009) la organización son las acciones relacionadas con el personal de enfermería donde se analizan las relaciones interpersonales, la armonía en la organización y distribución de los puestos de trabajo, la asignación de funciones concretas, el liderazgo que debe desempeñarse en cada uno de los puestos asignados, el clima organizacional, la cultura organizacional del personal, todas las actividades concernientes para una adecuada gestión de recursos humanos. En realidad, el 60.0% de profesionales de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco, 2022, afirma que la organización se encuentra en un nivel eficiente, seguida de un 40.0% como regular. Con respecto al desempeño laboral el 86.7% afirma que es eficiente, seguido de un 13.3% como regular. Así mismo existe una relación entre la organización y el desempeño laboral en el hospital, que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado de 0.870, así como un p-valor = $0.000 < 0.05$, donde se determina una correlación directa y estadísticamente significativa de nivel alto, que se interpreta como si la organización mejora entonces el desempeño laboral sería mucho mejor.

Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de Laupa (2021), donde se determinó la relación entre la dimensión organización y su relación con el liderazgo laboral de los trabajadores, donde las opiniones con relación a la organización el 49% afirma que es mala, seguida de un 41% que afirman que es regular y solamente el 5% afirma que es buena, por otra parte para el liderazgo laboral, los participantes afirmaron que el 74% es malo, seguido de un 24% afirma que es

regular y solamente el 1% afirma que es bueno, por otra parte del análisis inferencial se determinó una correlación altamente significancia con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación Rho = 0.376 que nos indica una correlación positiva baja, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos, por otra parte Cajaleón (2019) en cuyo estudio se determinó como el desempeño de la enfermera asistencial se relaciona con la organización de enfermería de una institución de EsSalud, donde el 52% de participantes afirman que la organización es buena mientras que el 48% afirma que es regular.

La discusión sobre el objetivo específico 3 según Mompert y Durán (2009) la dirección es la función que corresponde a los encargados del servicio que consiste en orientar, establecer canales de comunicación entre el pacientes y el profesional de enfermería que permitan ejercer la función de manera adecuada, bajo el cumplimiento de los protocolos de atención, motivando en todo momento al personal en caso ocurra algunos decesos que podrían ocasionar inestabilidad emocional a los trabajadores, y asistiendo en todo momento a los requerimientos que se presente en el mismo proceso de atención al paciente de UCI. En realidad, el 86.7% de profesionales de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco, 2022, afirma que la dirección se encuentra en un nivel regular, seguida de un 13.3% como eficiente. Con respecto al desempeño laboral el 86.7% afirma que es eficiente, seguido de un 13.3% como regular. Así mismo existe una relación entre la dirección y el desempeño laboral en el hospital, que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado de 0.904, así como un p-valor = 0.000 < 0.05, donde se determina una correlación directa y estadísticamente significativa de nivel alto, que se interpreta como si la dirección mejora entonces el desempeño laboral sería mucho mejor.

Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de Laupa (2021), donde se determinó la relación entre la dimensión ejecución y su relación con el liderazgo laboral de los trabajadores, donde las opiniones con relación a la ejecución el 79% afirma que es mala, seguida de un 17% que afirman que es regular y solamente el 3% afirma que es buena, por otra parte para el liderazgo laboral, los participantes afirmaron que el 74% es malo, seguido de un 24% afirma que es regular y solamente

el 1% afirma que es bueno, por otra parte del análisis inferencial se determinó una correlación altamente significancia con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación $Rho = 0.381$ que nos indica una correlación positiva baja, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos, por otra parte Cajaleón (2019) en cuyo estudio se determinó como el desempeño de la enfermera asistencial se relaciona con la ejecución de enfermería de una institución de EsSalud, donde el 73% de participantes afirman que la dirección es buena mientras que el 27% afirma que es regular.

La discusión sobre el objetivo específico 4 según Mompert y Durán (2009) el control es la última etapa del proceso donde se verifica si los objetivos trazados fueron cumplidos, se hace una comparación entre lo planificado y lo ejecutado para lo cual se usará indicadores de medición que servirán para determinar el nivel de asertividad en la ejecución de los planes que servirá para realizar ajustes en la planificación y posterior inicio de un nuevo ciclo, es la etapa en donde se puede realizar el proceso de mejora continua en el servicio. En realidad, el 51.1% de profesionales de enfermería del servicio de UCI del hospital de EsSalud Cusco, 2022, afirma que el control se encuentra en un nivel eficiente, seguida de un 48.9% como regular. Con respecto al desempeño laboral el 86.7% afirma que es eficiente, seguido de un 13.3% como regular. Así mismo existe una relación entre el control y el desempeño laboral en el hospital, que según el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado de 0.706, así como un p-valor = $0.000 < 0.05$, donde se determina una correlación directa y estadísticamente significativa de nivel alto, que se interpreta como si el control mejora entonces el desempeño laboral sería mucho mejor.

Estos resultados se pueden contrastar con los resultados de Laupa (2021), donde se determinó la relación entre la dimensión control y su relación con el liderazgo laboral de los trabajadores, donde las opiniones con relación al control el 73% afirma que es mala, seguida de un 23% que afirman que es regular y solamente el 2% afirma que es buena, por otra parte para el liderazgo laboral, los participantes afirmaron que el 74% es malo, seguido de un 24% afirma que es regular y solamente el 1% afirma que es bueno, por otra parte del análisis inferencial se determinó una correlación altamente significancia con un p-valor = 0.000 y un coeficiente de correlación $Rho =$

0.355 que nos indica una correlación positiva baja, estos resultados son similares de los resultados de la presente investigación corroborando de esta manera los resultados obtenidos, por otra parte Cajaleón (2019) en cuyo estudio se determinó como el desempeño de la enfermera asistencial se relaciona con el control de enfermería de una institución de EsSalud, donde el 77% de participantes afirman que la dirección es buena mientras que el 23% afirma que es regular.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Existe una relación significativa entre las variables gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, siendo esta una correlación positiva fuerte con un coeficiente de correlación de 0.837 y un nivel de significancia del 0.000, es decir que si la gestión del servicio de enfermería mejora, por ende el desempeño laboral será mejor. Así mismo se ha determinado que el 86.7% del personal afirma que la gestión del servicio de enfermería es regular mientras que el 86.7% del mismo personal afirma que el desempeño laboral es eficiente.

Segundo: Existe una relación significativa entre la dimensión planificación y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, siendo esta una correlación positiva débil con un coeficiente de correlación de 0.388 y un nivel de significancia del 0.000, es decir que si la dimensión de planificación mejora, por ende el desempeño laboral será mejor. Así mismo se ha determinado que el 91.1% del personal afirma que la planificación es regular mientras que el 86.7% del mismo personal afirma que el desempeño laboral es eficiente.

Tercero: Existe una relación significativa entre la dimensión organización del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, siendo esta una correlación positiva fuerte con un coeficiente de correlación de 0.870 y un nivel de significancia del 0.000, es decir que si la dimensión organización mejora, por ende el desempeño laboral será mejor. Así mismo se ha determinado que el 60.0% del personal afirma que la organización es eficiente mientras que el 86.7% del mismo personal afirma que el desempeño laboral es eficiente.

Cuarto: Existe una relación significativa entre la dimensión dirección y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, siendo esta una correlación positiva fuerte con un coeficiente de correlación de 0.904 y un nivel de significancia del 0.000, es decir que si la dimensión dirección mejora, por ende el desempeño laboral será mejor. Así mismo se ha determinado que el 86.7% del personal afirma que la dirección es regular mientras que el 86.7% del mismo personal afirma que el desempeño laboral es eficiente. .

Quinto: Existe una relación significativa entre la dimensión control y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022, siendo esta una correlación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.706 y un nivel de significancia del 0.000, es decir que si la dimensión control mejora, por ende el desempeño laboral será mejor. Así mismo se ha determinado que el 51.1% del personal afirma que el control es eficiente mientras que el 86.7% del mismo personal afirma que el desempeño laboral es eficiente. .

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Para las variables gestión del servicio de enfermería y en el desempeño laboral se recomienda mejorar la gestión en el sentido de implementar políticas con la finalidad mejorar la gestión administrativa así como talleres de fortalecimiento de capacidades del personal de enfermería, así como coordinar en forma constante con los demás actores involucrados.

Segundo: Para la dimensión planificación y el desempeño de enfermería se recomienda realizar una adecuada determinación de los objetivos del servicio de UCI así como el establecimiento de metas y financiamiento adecuado para su ejecución así como desarrollar acciones orientadas al compromiso del personal de enfermería.

Tercero: Para la dimensión organización y el desempeño laboral se recomienda implementar una distribución de recursos humanos de acuerdo a las prioridades de los pacientes que se encuentran en el servicio de cuidados intensivos.

Cuarto: Para la dimensión ejecución y el desempeño laboral se recomienda realizar la ejecución de los planes desarrollados de tal manera que se logren los objetivos planteados en un alto porcentaje ya que esto permitirá cumplir a cabalidad los recursos asignados.

Quinto: Para la dimensión control y el desempeño laboral se recomienda realizar el seguimiento correspondiente a los planeado y que permitan conocer el nivel de ejecución de los mismo que permitirá realizar ajustes en las etapas de planificación y organización del servicio de UCI.

REFERENCIA

- Acosta-Romo, M. F., & Maya-Pantoja, G. J. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), Art. 2. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Aguilar García, C. R., Martínez Torres, C., Aguilar García, C. R., & Martínez Torres, C. (2017). La realidad de la Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina crítica (Colegio Mexicano de Medicina Crítica)*, 31(3), 171-173.
- Ahmad, E. H., Maidin, A., Abdullah, T., Naiem, F., Buraerah, S., Handayanif, R., & Prihantono, P. (2018). Relationship of Work Stress to the Performance of Intensive Care Unit Nurses in Makassar. *American Journal of Public Health Research*, 3.
- Alarcón-Chávez, E., Luna-López, M. C. D., Flores-Padilla, L., Jaramillo-Beltrán, M., Gómez-Jurado, L. J., Brito-Cerino, M. I., Alarcón-Chávez, E., Luna-López, M. C. D., Flores-Padilla, L., Jaramillo-Beltrán, M., Gómez-Jurado, L. J., & Brito-Cerino, M. I. (2020). Análisis de la distribución del tiempo en materia de cuidado crítico por profesionales de enfermería mediante TISS-28. *Enfermería universitaria*, 17(2), 162-172. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2020.2.771>
- Alharbi, E. S. (2022). *Leadership Training Program and Their Effect On Nursing Job Performance and Head Nurses Competency*. 29.
- Anne Mette, Diane Chamberlain, & Tracey M. Giles,. (2019). The perceived and experienced role of the nurse unit manager in supporting the wellbeing of intensive care unit nurses: An integrative literature review. *Australian Critical Care*, 32(4), 319-329. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2018.06.003>
- Argüelles Rocha, R. J. (2021). *Estancia hospitalaria y rehabilitación de pacientes adultos en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Cayetano Heredia en el período 2018 al 2019* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9314>
- Arshadi Bostanabad, M., Namdar Areshtanab, H., Shabanloei, R., Hosseinzadeh, M., Hogan, U., Brittain, A. C., & Pourmahmood, A. (2022). Clinical competency and psychological empowerment among ICU nurses caring for COVID-19 patients: A

- cross-sectional survey study. *Journal of Nursing Management*, n/a(n/a).
<https://doi.org/10.1111/jonm.13700>
- Becerra, J. A. B., Mojica, C. M. M., & Bernal, N. E. H. (2020). *Morbimortalidad en pacientes egresados de una unidad de cuidados intensivos en Boyacá, Colombia*. 14.
- Begazo Aguilar, M. F. (2021). *Comunicación terapéutica de enfermería percibida por el familiar del paciente hospitalizado en la unidad de cuidados intensivos pediátricos de un hospital nacional de Lima, 2021* [UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN]. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4486>
- Cáceres Rivera, D. I., Consuelo Torres, C., Cristancho Zambrano, L. Y., & López Romero, L. A. (2020). Carga laboral de los profesionales de enfermería en unidad de cuidados intensivos. Estudio descriptivo: «CARETIME». *Acta Colombiana de Cuidado Intensivo*, 20(2), 92-97. <https://doi.org/10.1016/j.acci.2019.12.002>
- Cajaleón Palacios, A. E. (2019). *Relación del desempeño de la enfermera asistencial y la gestión de la enfermera jefe en los servicios de una institución de EsSalud – 2017* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10511>
- Campos Bazan, L., & Torres Torres, F. de M. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivos adultos del Hospital Nacional Dos de Mayo, 2019* [Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/5610>
- Carranza Bustamante, O. L. del C. (2022). *Modelo de competencias laborales para la capacidad de gestión de enfermeras jefes del hospital las Mercedes Chiclayo* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78582>
- Carvalho, D. P. de, Rocha, L. P., Brum, A. N., Brum, R. G., Bordignon, S. S., Barlem, E. L. D., & Tomaschewski-Barlem, J. G. (2021). Relationship between workloads and presenteeism among nursing workers. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2021-0044>
- Casanova Chamache, R. J. (2021). *Gravedad de la enfermedad de los pacientes y carga laboral del personal de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en*

- el hospital de alta complejidad—2021* [Universidad Norbert Wiener]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/5613>
- Chávez, R., & Victoria, M. (2019). *Competencias de gestión en las profesionales de enfermería de la Microred Moche* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11717>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*.
- Cobeñas Jacobo, C. R. (2020). *PERCEPCIÓN DE LA COMUNICACIÓN EN FAMILIARES DEL PACIENTE CRÍTICO EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE LA CLÍNICA SAN JUDAS TADEO, SAN MIGUEL – 2020* [UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER]. <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/4443>
- Corral García, M. (2016). *Factores asociados al bienestar de la familia del paciente ingresado en la unidad de cuidados intensivos (UCI). Revisión sistemática de la literatura*. [Escuela Universitaria de Enfermería Gimbernat]. <https://eugdspace.eug.es/handle/20.500.13002/365>
- Delgado, M. T. B., Quijije, W. F. D., Flores, B. I. P., & Velázquez, M. del R. H. (2020). *ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE UCI DURANTE LA PANDEMIA DE COVID 19: UNESUM-Ciencias. Revista Científica Multidisciplinaria. ISSN 2602-8166, 4(3), Art. 3.* <https://doi.org/10.47230/unesum-ciencias.v4.n1.2021.308>
- Espinoza Mendoza, L. E. (2021). *Factores institucionales y desempeño laboral del personal de enfermería del Hospital La Caleta, Chimbote—2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/72205>
- EsSalud. (2022). *UCI del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco cumple 30 años de creación al servicio de los asegurados del Cusco*. Essalud. <http://noticias.essalud.gob.pe/?inno-noticia=uci-del-hospital-nacional-adolfo-guevara-velasco-cumple-30-anos-de-creacion-al-servicio-de-los-asegurados-del-cusco>
- Ferrer Arnedo, C. (2018). *Liderazgo y Gestión de Servicios de Enfermería*. <https://es.scribd.com/document/453599598/Liderazgo-y-Gestion-de-Servicios-de-Enfermeria-ISBN-978-84-16861-53-8-1>

- Fuentes Morejon, D. S., & Guambo Aimara, M. D. (2020). *Factores ambientales que influyen en el rendimiento laboral de enfermería en el Área Clínico Quirúrgico del Hospital de Especialidades FF. AA N°1 Quito, octubre 2019-marzo 2020.* <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/8045>
- Gama Estrada, M. (2022). *Carga de trabajo de enfermería en unidad de cuidados intensivos en un hospital de tercer nivel de atención [UNIVERSIDAD AUTONOMA DEL ESTADO DE MORELOS].* <http://riaa.uaem.mx/xmlui/handle/20.500.12055/2248>
- Gil, B., Ballester, R., Gómez, S., & Abizanda, R. (2013). AFECTACIÓN EMOCIONAL DE LOS PACIENTES INGRESADOS EN UNA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS/ Psychological distress in patients admitted to an intensive care unit. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 18(2), 129-138.
- Gomez, M. N. M., Sanchez, C. del R. P., & Hinojosa, L. A. C. (2020). LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE LA ENFERMERÍA Y SU EFECTO EN LA LABOR PROFESIONAL. *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(105), Art. 105. <https://doi.org/10.47460/uct.v24i105.383>
- Gómez-Carretero, P., Monsalve, V., Soriano, J. F., & de Andrés, J. (2007). Alteraciones emocionales y necesidades psicológicas de pacientes en una Unidad de Cuidados Intensivos. *Medicina Intensiva*, 31(6), 318-325.
- Hernandez Angel, V. A., & Vargas Quijano, S. T. (2021). *Factores de riesgo psicosociales que afectan a los profesionales de enfermería en Colombia en el periodo comprendido del 2016 al 2021: Revisión de la literatura.* <https://repositorio.iberro.edu.co/handle/001/4566>
- Huber, D. (2019). *Gestión de los cuidados enfermeros y liderazgo.* Elsevier Health Sciences.
- Ichien Barrera, D. T., Pacheco Ambriz, D., & Reyes Díaz, D. J. (2022). Eficacia de tres escalas pronósticas de mortalidad en la Unidad de Cuidados Intensivos del HGR No. 20. *Medicina Crítica*, 36(2), 101-106.
- Laupa Velarde, R. (2021). Gestión administrativa y su relación con el liderazgo en los trabajadores de la micro red de turpo, 2020. *Repositorio Institucional - UCV.* <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62488>

- Levano Marquez, L. F. (2018). *Gestión de enfermería y evaluación de los procesos administrativos. Clínica El Golf Lima, Perú 2017* [Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe//handle/USANPEDRO/6461>
- Lezma Andía, Y. M. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral del personal de enfermería de un instituto nacional materno Lima, 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83894>
- Martínez, J. R. M. (2003). *Guía metodológica para la gestión clínica por procesos: Aplicación en las organizaciones de enfermería*. Ediciones Díaz de Santos.
- Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., Riobamba-Jiménez, O. D., Matabanchoy-Tulcán, S. M., Álvarez-Pabón, K. M., & Riobamba-Jiménez, O. D. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud*, 21(2), 176-187. <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mendoza, F. C., Rosas, E. G., Rivera, S. C., Oviedo, A. D., Gurrión, L. A. M., & Jasso, J. M. (2020). Resultados en la aplicación de la Escala Nursing Activities Score en la medición de la carga de trabajo en las unidades de cuidados intensivos: Revisión de la literatura. *Paraninfo Digital*, e32079d-e32079d.
- Mompart García, M. P., & Durán Escribano, M. (2009). *Administración y gestión. Difusión Avances de Enfermería*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=561271>
- Murillo, D. A. (2012). *Gestión de enfermería y los servicios generales de organizaciones sanitarias*. Ediciones Díaz de Santos.
- Oliveira, A. C. de, Garcia, P. C., & Nogueira, L. de S. (2016). Nursing workload and occurrence of adverse events in intensive care: A systematic review. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 50, 0683-0694. <https://doi.org/10.1590/S0080-623420160000500020>
- Paitan Sedano, E. (2020). *Gestión administrativa y empoderamiento” de los profesionales de “enfermería del Hospital San Juan de Lurigancho, 2019* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53936>
- Pelayo Delgado, M. E., Pérez, J. J. M., García-Moreno, M., López, C. A., Córdón, R.

- de A., & González-Salvador, M. T. (2022). Estudio descriptivo de un programa de soporte emocional para familiares de pacientes hospitalizados por COVID-19 en el Hospital Puerta de Hierro de Madrid. *Clínica Contemporánea*, 13(1). <https://doi.org/10.5093/cc2022a4>
- Pucuhuayla Mamani, R. del P. (2021). *Competencias gerenciales y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del hospital Nacional Ramiro Priale Priale, Huancayo* [Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/4296>
- Ramos Castro, R. del R. (2021). *Validación de la Nursing Activities Score para medir carga laboral de enfermería en el Servicio de Cuidados Intensivos del HNASS – Lima, 2021* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/10324>
- Ríos Ramos, K. del P. (2022). *Factores asociados a la adecuación de medidas terapéuticas en las unidades de cuidados intensivos* [Universidad Privada Antenor Orrego]. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/9250>
- Rivas, M. S., Cardoso, C. N. P., Mella, R. S., & Giler, S. M. L. (2018). Análisis de la carga laboral del personal de enfermería, según gravedad del paciente. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(2), Art. 2. <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/2170>
- Rivera, D. I. C., Sandoval, J. P. R., Zambrano, L. Y. C., Montes, M. A. P., & Romero, L. A. L. (2022). Métodos empleados para cuantificar la carga de trabajo en Enfermería en las unidades de cuidados intensivos: Una revisión de la literatura. *Revista Cuidarte*, 13(3), Art. 3. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.2301>
- Rivera, D. I. C., Torres, C. C., & Romero, L. A. L. (2021). Factors associated with nursing workload in three intensive care units. *Revista Da Escola de Enfermagem Da USP*, 55. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2020-0272>
- Rodríguez Alvira, M. A., Jiménez Castellanos, C., & Rodríguez Villarreal, H. A. (2021). *Relación entre carga laboral y calidad del cuidado en pacientes críticos de 3 ciudades—Colombia 2021* [Pontificia Universidad Javeriana]. <http://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/58278>
- Rodríguez Ríos, M. (2018). *Valoración de las actividades de enfermería en la unidad*

- de cuidado intensivo de la Clínica Chicamocha* [Universidad de Santander].
<https://repositorio.udes.edu.co/handle/001/851>
- Rodriguez Rodriguez, C. Y. (2019). *Carga laboral del profesional de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Nacional Sergio E. Bernales 2019* [Universidad Cesar Vallejo].
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46318>
- Romero Pérez, A. J., Vargas Molina, G., & Viveros Montes, L. T. (2022). *Adaptación de los padres de pacientes pediátricos durante la estancia hospitalaria en la unidad cuidados intensivos en una institución publica de 2 nivel en la ciudad de Bogotá* [Universidad de la Sabana].
<https://intellectum.unisabana.edu.co/handle/10818/50577>
- Romero-Massa, E., Lorduy-Bolívar, J. P., Pájaro-Melgar, C., & Pérez-Duque, C. A. (2011). Relación entre la carga laboral de enfermería y la gravedad del paciente en unidades de cuidado intensivo de adultos. *Aquichan*, 11(2), 173-186.
- Romo, M. F. A., & Pantoja, G. J. M. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 22-32.
- Ruiz Berrío, M. (2021). *Factores estresantes percibidos por pacientes en unidades de cuidados intensivos en una institución de Bogotá* [Trabajo de grado - Maestría, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/79671>
- Rumay Chanduco, D. (2020). *Factores psicosociales y estrés laboral de la enfermera en el servicio de emergencia del Hospital de Alta Complejidad*. [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/15955>
- Sánchez Polo, M. I. (2020). *Carga laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos e intermedios del Hospital Víctor Lazarte Echegaray* [Universidad Nacional de Trujillo]. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/16390>
- Sihue Canales, Z. H. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el área de Farmacia de un Hospital del Minsa del Cercado de Lima 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82183>
- Solorzano Gallardo, R. D. P. (2019). *Carga laboral y actitud del personal de enfermería*

- frente al paciente de UCI en un Hospital del MINSA, Lima – 2019 [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38685>
- Soto Rivera, L. C. (2022). *Gestión sanitaria y supervisión en las competencias laborales del personal de enfermería, de un Hospital Público. Lima. 2021* [Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/77386>
- Suárez, E. F. A., & Holguín, E. del S. A. (2021). Actividades de enfermería para la satisfacción de necesidades familiares en cuidado intensivo adulto: Una revisión integrativa. *Revista Cuidarte*, 12(1), 1-14. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1229>
- Sucño Chávez, M. (2020). Gestión de enfermería en la adherencia al tratamiento en el adulto mayor en un hospital castrense de nivel III- 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49289>
- Teniza Noguez, D., Sánchez Hernández, B., Lorenzo Cruz, M. de los Á., Gallegos González, Gómez Sosa, P., Bernal Córdova, M., & Poblano Rosas, R. (2020). *CALIDAD DE VIDA DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA Y SU RELACIÓN CON EL AMBIENTE LABORAL: UNA REVISIÓN SISTEMATIZADA | Revista Mexicana de Enfermería Cardiológica*. <http://www.revistamexicanadeenfermeriacardiologica.com.mx/index.php/RevMexEnferCardiol/article/view/141>
- Tigse Vargas, S. P. (2014). *GESTIÓN DE ENFERMERÍA PARA EL MANEJO DEL PACIENTE POST - QUIRÚRGICO EN EL SERVICIO DE PEDIATRÍA DEL HOSPITAL EUGENIO ESPEJO [UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES]*. <https://es.scribd.com/document/345811484/Gestion-de-Enfermeria>
- Torres Rufasto, Z. E. (2019). *Plan de gestión fundamentado en la teoría del cuidado humano de J. Watson. Servicio de cuidados intensivos. Hospital Essalud-nivel III1, Chiclayo 2018*. <http://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1929>
- Valqui Herrera, I. J. (2022). *Importancia de la visita familiar al paciente en estado crítico en la unidad de cuidados intensivos* [Universidad Peruana Cayetano Heredia]. <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/11679>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
|--|--|---|--|--|----------------------------------|--|---------------------|
| | | | V1: Gestión del servicio de enfermería | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |
| <p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1). ¿Cuál es la relación entre la estructura organizacional de UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?</p> <p>2). ¿Cuál es la relación entre en los recursos físicos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?</p> <p>3). ¿Cuál es la relación entre los recursos humanos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022?</p> <p>4). ¿Cuál es la relación entre los recursos financieros en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1). Determinar la relación entre la estructura organizacional de UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>2). Determinar la relación entre en los recursos físicos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>3). Determinar la relación entre los recursos humanos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>4). Determinar la relación entre los recursos financieros en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe la relación entre la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1). Existe la relación entre la estructura organizacional de UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>2). Existe la relación entre en los recursos físicos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>3). Existe la relación entre los recursos humanos en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud Cusco 2022</p> <p>4). Existe la relación entre los recursos financieros en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud</p> | Planificación | Planificación en hospitalización Planificación en cuidados intensivos Planificación de los recursos humanos Planificación de materiales e insumos | 1,2,3,4 5,6, 7 | <p>Eficiente [122-165]</p> <p>Regular [77-121]</p> <p>Deficiente [33-76]</p> | |
| | | | Organización | Fomenta las relaciones interpersonales Relaciones enfermera paciente usuario Asume la responsabilidad de cada uno de los miembros | 8,9,10, 11,12,13 14,15,16 | | |
| | | | Dirección | Orienta a los miembros del equipo al logro de las metas Cumple y controla normas y procedimientos de enfermería Se encarga de estimular, motivar y coordinar a la organización | 17,18,19 20,21,22 23,24,25 | | |
| | | | Control | Se registra el desarrollo de trabajo para establecer una comparación entre lo planificado y lo obtenido. Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas | 26,27,28 29,30,31, 32,33 | | |
| | | | V2: Desempeño laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | | Niveles o rangos |
| | | | Competencias y habilidades prácticas | El personal se mantiene actualizado. Se mide la competencia profesional Capacitada periódicamente. Soluciones rápidas de los problemas del servicio. | 1,2,3,4,5, 6 | | Eficiente [125-170] |
| | | | Retroalimentación sobre su desempeño | Existe procesos de retroalimentación. El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | 7,8,9,10 | | Regular [80-124] |
| | | | Condiciones de trabajo | Abastecimiento adecuado de material Tratamiento y curaciones de los pacientes. La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos. | 11,12,13, 14,15,16 | | Deficiente [34-79] |

| | | | | | | |
|-------------|-------------|-------------|---------------------------------|--|----------------------------|--|
| Cusco 2022? | Cusco 2022. | Cusco 2022. | Manejo de situaciones difíciles | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | 17,18,19,20 | |
| | | | Relaciones Interpersonales | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. • Se siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | 21,22,23,24,25,26,27,28,29 | |
| | | | Desarrollo Profesional | considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo profesional. | 30,31,32,33,34 | |

| | | | |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------------------|
| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL |
|--------------------------------|---------------------|-------------------------|---------------------------------------|

| | | | |
|--|--|--|--|
| Tipo: Aplicada Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel: Correlacional | Población: La población estuvo comprendida por 1200 personal asistencial Muestra: aplicando la fórmula de muestra finita es de 120 | Variable 1: <u>Gestión de los servicios de enfermería</u> Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual y/o colectiva | Descriptiva: Se utilizó las tablas de frecuencias y las figuras a fin de poder interpretar las tendencias de las respuestas de los trabajadores al cuestionario. Inferencial: Prueba de Normalidad Prueba de Hipótesis Rho de Spearman |
| | | Variable 2: <u>Desempeño laboral</u> Trabajo colegiado Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de respuestas Confiabilidad: Alpha de Cronbach Administración: Individual y/o colectiva | |

Anexo 2: Operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable independiente Gestión de Riesgos

| Variable de estudio | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de Medición |
|--|--|---|--------------------------------------|---|--|
| V1: Gestión del servicio de enfermería | La gestión de la enfermería se fundamenta en un proceso de trabajo a través de los profesionales en enfermería para proveer cuidados, curar y ofrecer confort tanto al paciente como a sus familiares, sin descuidar el potencial en el desarrollo del personal de enfermería. Así mismo el término gestor se alinea con la concepción de administrar los bienes o servicios de terceros, que depositan su confianza para que este obtenga el mayor beneficio, entendiéndose que gestor es el garante en la consecución de dichos beneficios para un tercero (Ferrer Arnedo, 2018) | La gestión del servicio de enfermería al ser una variable cuyas características son cualitativas puede ser medido a través de sus dimensiones como la planificación, organización, dirección y control; los mismo que a su vez contarán con sus respectivos indicadores; usando un cuestionario de opinión y aplicando la escala Likert de 5 niveles | Planificación | Planificación en hospitalización Planificación en cuidados intensivos Planificación de los recursos humanos Planificación de materiales e insumos | Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1 |
| | | | Organización | Fomenta las relaciones interpersonales Relaciones enfermera paciente usuario Asume la responsabilidad de cada uno de los miembros | |
| | | | Dirección | Orienta a los miembros del equipo al logro de las metas Cumple y controla normas y procedimientos de enfermería Se encarga de estimular, motivar y coordinar a la organización | |
| | | | Control | Se registra el desarrollo de trabajo para establecer una comparación entre lo planificado y lo obtenido. Verificar que todo suceda de acuerdo con las reglas establecidas | |
| V2: Desempeño laboral | Ramírez Méndez et al. (2022), define el desempeño como la forma de utilizar los factores de la producción en la creación de bienes y servicios para ofertar en un mercado, tiene como objetivo el optimizar los recursos utilizados, como recursos humanos, materiales, capital y financieros en el proceso de producción, así mismo la productividad es vista como la eficiencia en la producción, determina cuanto se produce de un conjunto disponibles de insumos, es la razón entre la salida de bienes y servicios y una o más entradas de insumos, como mano de | El desempeño laboral al ser una variable de características cualitativas, puede ser medida a través de sus dimensiones, que vendrían a ser: Dimensión competencia / habilidad práctica, retroalimentación sobre su desempeño, condiciones de trabajo, manejo de situaciones difíciles, relaciones Interpersonales, desarrollo profesional; con lo que se podrá determinar el desempeño laboral | Competencias y habilidad práctica | El personal se mantiene actualizado. Se mide la competencia profesional Capacitada periódicamente. Soluciones rápidas de los problemas del servicio. | Siempre =5 Casi siempre = 4 A veces =3 Casi nunca =2 Nunca = 1 |
| | | | Retroalimentación sobre su desempeño | Existe procesos de retroalimentación. El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | |
| | | | Condiciones de trabajo | Abastecimiento adecuado de material Tratamiento y curaciones de los pacientes. La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos. | |
| | | | Manejo de situaciones difíciles | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | |
| | | | Relaciones | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. • Se | |

| | | | | | |
|--|--|---|------------------------|---|--|
| | obra, capital o administración, mejorar la productividad significa mejorar la efectividad. | mediante una valoración en escala Likert de 5 niveles (Rensis Likert, 1932) | Interpersonales | siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | |
| | | | Desarrollo Profesional | considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo profesional. | |

Anexo 3: Instrumento de medición

Cuestionario dirigido a la gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud de Cusco 2022

El presente cuestionario tiene por propósito determinar como la gestión del servicio de enfermería en la unidad de cuidados intensivos se relacionan con el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud de Cusco, su aporte es muy importante para lograr dicho objetivo respondiendo a esta breve encuesta objetivamente. La información será confidencial y anónima.

1. Información General

Procedencia: Distrito:.....Provincia: Departamento:

Condición laboral: Nombrado () Contratado ()

Edad: 18-29 () 30-39 () 40-49 () 50-59 () 60 a más ()

Sexo: Masculino () Femenino ()

Tipo de trabajador: Administrativo () Asistencial ()

2. Gestión del servicio de enfermería: Lea cuidadosamente el siguiente cuestionario y responda según la siguiente escala marcando con un aspa (x)

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

| Nº | DIMENSIÓN / INDICADOR | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|----|--|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN DE FUNCIÓN PLANIFICACIÓN | | | | | |
| 1 | La enfermera jefa identifica las necesidades y/o problemas del servicio formulando el diagnóstico. | | | | | |
| 2 | La enfermera jefa planifica las actividades en relación a su competencia, función y a las necesidades del servicio. | | | | | |
| 3 | La enfermera jefa planifica diariamente su programa de supervisión de actividades del personal a su cargo | | | | | |
| 4 | La enfermera jefa desarrolla y/o participa en actividades educativas del personal a su cargo | | | | | |
| 5 | Brinda la enfermera jefa la orientación oportuna a las enfermeras asistenciales, para que participe en la toma de decisiones en la atención al paciente. | | | | | |
| 6 | Coordina la enfermera jefa las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente. | | | | | |
| 7 | La enfermera jefa analiza, compara las alternativas de solución y selecciona el mejor plan frente a un problema, sin considerar la opinión del personal. | | | | | |
| | DIMENSIÓN DE FUNCIÓN ORGANIZACION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 8 | La enfermera jefa orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales | | | | | |
| 9 | La enfermera jefa establece, prioriza y asigna las necesidades de materiales y equipos requeridos para la atención del usuario. | | | | | |
| 10 | Cree usted que la enfermera jefa realiza el manejo en la dotación del personal, organización y asignación del personal según a las necesidades del servicio. | | | | | |
| 11 | La enfermera jefa delega las funciones con autoridad, dándole oportunidad a las enfermeras asistenciales. | | | | | |
| 12 | La enfermera jefa dirige las actividades a desarrollarse en el servicio basándose en reglamentos y procedimientos. | | | | | |
| 13 | La enfermera jefa, tiene quejas de la enfermera asistencial con relación a la distribución de recursos materiales según necesidad del servicio. | | | | | |
| 14 | Supervisa la enfermera jefa el cumplimiento de las guías de atención del servicio. | | | | | |
| 15 | La enfermera jefa participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia del servicio. | | | | | |
| 16 | La enfermera jefa viabiliza oportunamente la solución de los problemas que son comunicados por la enfermera asistencial | | | | | |
| | DIMENSIÓN DE FUNCIÓN DIRECCION | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | La enfermera jefa promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua | | | | | |
| 18 | La enfermera jefa participa y alienta la capacidad creadora del personal fomentando un ambiente adecuado de relaciones interpersonales. | | | | | |
| 19 | La enfermera jefa es generadora de motivación y automotivación al personal de enfermería, para que este desarrolle al máximo su potencial y pueda lograr un trabajo en equipo productivo. | | | | | |
| 20 | Conoce usted conoce la misión y visión establecida por el Departamento de Enfermería. | | | | | |
| 21 | La enfermera jefa respeta las ideas de trabajo de los demás miembros del equipo y las aplica cuando es oportuno | | | | | |
| 22 | La enfermera jefa aplica resultados de investigación operacional en el campo de enfermería, así como de otras investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios. | | | | | |
| 23 | Trasmitir el valor del trabajo en equipo es para la enfermera jefe, una de las prioridades para conseguir resultados. | | | | | |
| 24 | Demuestra interés la enfermera jefa en reconocer en cada uno de ellos su potencial profesional, para maximizarlo y lograr un trabajo productivo. | | | | | |
| 25 | Incentiva la enfermera jefa la participación de las enfermeras en investigación de enfermería y otros eventos científicos. | | | | | |
| | DIMENSIÓN DE FUNCIÓN CONTROL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | La enfermera jefe programa las capacitaciones al grupo, si solo se presentan problemas en el servicio. | | | | | |
| 27 | La enfermera jefa realiza el análisis de los indicadores, a fin de establecer estrategias de mejora continua. | | | | | |
| 28 | Cree usted que la comunicación tanto horizontal como de otro tipo, es un factor ineludible en las relaciones interpersonales. | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 29 | La evaluación y/o monitoreo que realiza la enfermera jefa respecto a la labor que desempeña cada uno de los miembros del servicio, promueve el autocontrol, la autoevaluación y la autoafirmación del personal. | | | | | |
| 30 | Aplica la enfermera jefe sanciones en forma ocasional, dependiendo de la gravedad de la situación. | | | | | |
| 31 | El manejo de resolución de conflictos le genera a la enfermera jefe mayor esfuerzo y tiempo. | | | | | |
| 32 | La enfermera jefa evalúa el desempeño de su personal a través de herramientas con criterios normativos establecidos. | | | | | |
| 33 | Demuestra interés la enfermera jefa por los errores del personal y aplica acciones correctivas. | | | | | |

3. Desempeño laboral: Lea cuidadosamente el siguiente cuestionario y responda según la siguiente escala marcando con un aspa (x)

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

| Nº | DIMENSIÓN / INDICADOR | ESCALA DE MEDICIÓN | | | | |
|----|---|--------------------|---|---|---|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | DIMENSIÓN COMPETENCIA / HABILIDAD PRÁCTICA | | | | | |
| 1 | Cree usted importante que el profesional de enfermería se mantenga actualizado. | | | | | |
| 2 | Cree usted que la competencia profesional se mide por los años de experiencia. | | | | | |
| 3 | Se considera usted calificado de poder realizar las actividades, acorde con las necesidades del servicio. | | | | | |
| 4 | Cree usted que es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente. | | | | | |
| 5 | Se siente usted capaz de dar soluciones rápidas ante los problemas del servicio. | | | | | |
| 6 | Considera usted importante los grados o títulos para su desempeño. | | | | | |
| | DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 | Asiste a los procesos de retroalimentación sobre sus actividades que viene realizando. | | | | | |
| 8 | El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | | | | | |
| 9 | El solo hecho de realizar su trabajo le da oportunidad de deducir que lo está haciendo bien. | | | | | |
| 10 | Participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua. | | | | | |
| | DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO (Condiciones físicas y abastecimiento de materiales) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 11 | El abastecimiento adecuado de material, para la realización de exámenes físicos, tratamiento y curaciones de los pacientes, influye en sus labores | | | | | |
| 12 | La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos, le facilitan sus tareas en su servicio. | | | | | |
| 13 | La distribución física del ambiente de trabajo le facilita la realización de sus labores. | | | | | |
| 14 | El ambiente donde trabaja es confortable (Ventilación iluminación). | | | | | |
| 15 | Recibe usted orientación sobre el manejo de equipos especiales por parte de la enfermera jefe u otro especialista designado por ella. | | | | | |
| 16 | Que tan importante es para usted que consideren las comodidades en el ambiente de trabajo | | | | | |
| | DIMENSIÓN MANEJO DE SITUACIONES DIFÍCILES (Presión y carga laboral) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. | | | | | |
| 18 | La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | | | | | |
| 19 | La falta de profesionales enfermeros en su servicio, que cubran la demanda de la atención de los pacientes, le genera el incumplimiento de sus labores. | | | | | |
| 20 | La presión emocional y la carga laboral influyen en el cumplimiento de sus actividades. | | | | | |
| | DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. | | | | | |
| 22 | Se siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | | | | | |
| 23 | Existe adecuada comunicación (calidez y buen trato) entre la enfermera jefe y el personal a fin de intervenir en la asistencia al paciente. | | | | | |
| 24 | Participa usted en las reuniones programadas por el servicio. | | | | | |
| 25 | Promueve usted la disciplina en el servicio. | | | | | |
| 26 | Esta usted calificado para asumir roles del jefe del servicio. | | | | | |
| 27 | Llevarse bien con la enfermera jefe del servicio, beneficia la calidad del trabajo. | | | | | |
| 28 | Una comunicación asertiva le genera confianza y seguridad en el desarrollo de sus actividades | | | | | |
| 29 | Promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud. | | | | | |
| | DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 | Considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. | | | | | |
| 31 | Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo para profesional | | | | | |
| 32 | Asiste a cursos de capacitación, talleres que fortalecen sus competencias emocionales y relacionales. | | | | | |
| 33 | Usted tiene oportunidad de asistir a investigaciones de enfermería | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------|---|--|--|--|--|--|
| | u otros eventos científicos | | | | | |
| 34 | La enfermera jefa comparta sus conocimientos y experiencias con el grupo de enfermeras asistenciales. | | | | | |

Anexo 4 Validación de expertos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN PLANIFICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La enfermera jefa identifica las necesidades y/o problemas del servicio formulando el diagnóstico. | X | | X | | X | | |
| 2 | La enfermera jefa planifica las actividades en relación a su competencia, función y a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 3 | La enfermera jefa planifica diariamente su programa de supervisión de actividades del personal a su cargo | X | | X | | X | | |
| 4 | La enfermera jefa desarrolla y/o participa en actividades educativas del personal a su cargo | | | | | | | |
| 5 | Brinda la enfermera jefa la orientación oportuna a las enfermeras asistenciales, para que participe en la toma de decisiones en la atención al paciente. | X | | X | | X | | |
| 6 | Coordina la enfermera jefa las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente. | X | | X | | X | | |
| 7 | La enfermera jefa analiza, compara las alternativas de solución y selecciona el mejor plan frente a un problema, sin considerar la opinión del personal. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 8 | La enfermera jefa orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales | X | | X | | X | | |
| 9 | La enfermera jefa establece, prioriza y asigna las necesidades de materiales y equipos requeridos para la atención del usuario. | X | | X | | X | | |
| 10 | Cree usted que la enfermera jefa realiza el manejo en la dotación del personal, organización y asignación del personal según a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 11 | La enfermera jefa delega las funciones con autoridad, dándole oportunidad a las enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | | |
| 12 | La enfermera jefa dirige las actividades a desarrollarse en el servicio basándose en reglamentos y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 13 | La enfermera jefa, tiene quejas de la enfermera asistencial con relación a la distribución de recursos materiales según necesidad del servicio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Supervisa la enfermera jefa el cumplimiento de las guías de atención del servicio. | X | | X | | X | | |
| 15 | La enfermera jefa participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia del servicio. | X | | X | | X | | |
| 16 | La enfermera jefa viabiliza oportunamente la solución de los problemas que son comunicados por la enfermera asistencial | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN DIRECCION | | | | | | | | |
| 17 | La enfermera jefa promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua | X | | X | | X | | |
| 18 | La enfermera jefa participa y alienta la capacidad creadora del personal fomentando un ambiente adecuado de relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 19 | La enfermera jefa es generadora de motivación y automotivación al personal de enfermería, para que este desarrolle al máximo su potencial y pueda lograr un trabajo en equipo productivo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Conoce usted conoce la misión y visión establecida por el Departamento de Enfermería. | X | | X | | X | | |
| 21 | La enfermera jefa respeta las ideas de trabajo de los demás miembros del equipo y las aplica cuando es oportuno | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 22 | La enfermera jefa aplica resultados de investigación operacional en el campo de enfermería, así como de otras investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios. | X | | X | | X | |
| 23 | Trasmitir el valor del trabajo en equipo es para la enfermera jefe, una de las prioridades para conseguir resultados. | X | | X | | X | |
| 24 | Demuestra interés la enfermera jefa en reconocer en cada uno de ellos su potencial profesional, para maximizarlo y lograr un trabajo productivo. | X | | X | | X | |
| 25 | Incentiva la enfermera jefa la participación de las enfermeras en investigación de enfermería y otros eventos científicos. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN CONTROL | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 26 | La enfermera jefe programa las capacitaciones al grupo, si solo se presentan problemas en el servicio. | X | | X | | X | |
| 27 | La enfermera jefa realiza el análisis de los indicadores, a fin de establecer estrategias de mejora continua. | X | | X | | X | |
| 28 | Cree usted que la comunicación tanto horizontal como de otro tipo, es un factor ineludible en las relaciones interpersonales. | X | | X | | X | |
| 29 | La evaluación y/o monitoreo que realiza la enfermera jefa respecto a la labor que desempeña cada uno de los miembros del servicio, promueve el autocontrol, la autoevaluación y la autoafirmación del personal. | X | | X | | X | |
| 30 | Aplica la enfermera jefe sanciones en forma ocasional, dependiendo de la gravedad de la situación. | X | | X | | X | |
| 31 | El manejo de resolución de conflictos le genera a la enfermera jefe mayor esfuerzo y tiempo. | X | | X | | X | |
| 32 | La enfermera jefa evalúa el desempeño de su personal a través de herramientas con criterios normativos establecidos. | X | | X | | X | |
| 33 | Demuestra interés la enfermera jefa por los errores del personal y aplica acciones correctivas. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

..... *Si existe suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: Ruth Nataly Salasido Carbaya* DNI: *46093706*

Especialidad del validador: **Magíster en** *Gestión de los Servicios de la Salud*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

03, de Octubre del 2022.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.



Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN COMPETENCIA / HABILIDAD PRÁCTICA | | | | | | | |
| 1 | Cree usted importante que el profesional de enfermería se mantenga actualizado. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cree usted que la competencia profesional se mide por los años de experiencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se considera usted calificado de poder realizar las actividades, acorde con las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cree usted que es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se siente usted capaz de dar soluciones rápidas ante los problemas del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Considera usted importante los grados o títulos para su desempeño. | X | | X | | X | | |
| 6 | DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Asiste a los procesos de retroalimentación sobre sus actividades que viene realizando. | X | | X | | X | | |
| 8 | El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | X | | X | | X | | |
| | El solo hecho de realizar su trabajo le da oportunidad de deducir que lo está haciendo bien. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua. | X | | X | | X | | |
| 10 | DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO (Condiciones físicas y abastecimiento de materiales) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El abastecimiento adecuado de material, para la realización de exámenes físicos, tratamiento y curaciones de los pacientes, influye en sus labores | X | | X | | X | | |
| 12 | La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos, le facilitan sus tareas en su servicio. | X | | X | | X | | |
| | La distribución física del ambiente de trabajo le facilita la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |
| 15 | El ambiente donde trabaja es confortable (Ventilación iluminación). | X | | X | | X | | |
| 16 | Recibe usted orientación sobre el manejo de equipos especiales por parte de la enfermera jefe u otro especialista designado por ella. | X | | X | | X | | |
| 17 | Que tan importante es para usted que consideren las comodidades en el ambiente de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN MANEJO DE SITUACIONES DIFÍCILES (Presión y carga laboral) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. | X | | X | | X | | |
| | La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | X | | X | | X | | |
| | La falta de profesionales enfermeros en su servicio, que cubran la demanda de la atención de los pacientes, le genera el incumplimiento de sus labores. | X | | X | | X | | |
| | La presión emocional y la carga laboral influyen en el cumplimiento de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. | X | | X | | X | | |
| | Se siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Existe adecuada comunicación (calidez y buen trato) entre la enfermera jefe y el personal a fin de intervenir en la asistencia al paciente. | X | | X | | X | | |
| | Participa usted en las reuniones programadas por el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Promueve usted la disciplina en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Esta usted calificado para asumir roles del jefe del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Llevarse bien con la enfermera jefe del servicio, beneficia la calidad del trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Una comunicación asertiva le genera confianza y seguridad en el desarrollo de sus actividades | X | | X | | X | |
| Promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| Considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. | X | | X | | X | |
| Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo para profesional | X | | X | | X | |
| Asiste a cursos de capacitación, talleres que fortalecen sus competencias emocionales y relacionales. | X | | X | | X | |
| Usted tiene oportunidad de asistir a investigaciones de enfermería u otros eventos científicos | X | | X | | X | |
| La enfermera jefa comparte sus conocimientos y experiencias con el grupo de enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

..... *Si existe suficiencia, considerar sugerencias*

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: *Ruth Nataly Salcedo Cordova* DNI: *46093706*

Especialidad del validador: Magister en *Gestión de los Servicios de la Salud*

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03, de Octubre del 2022.



Firma del Experto Informante



GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|--|--|--|
| SALCEDO CORDOVA, RUTH NATALY DNI 46093706 | BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 15/03/2013 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| SALCEDO CORDOVA, RUTH NATALY DNI 46093706 | LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 19/07/2013 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i> |
| SALCEDO CORDOVA, RUTH NATALY DNI 46093706 | MAÉSTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 17/01/22 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 06/04/2020 Fecha egreso: 08/08/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |
| SALCEDO CORDOVA, RUTH NATALY DNI 46093706 | TÍTULO DE POSGRADO "LATO SENSU" - SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL EN CENTRAL DE ESTERILIZACIÓN (TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL) Fecha de Diploma: 06/09/2019 TIPO: <ul style="list-style-type: none"> RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 22/12/2021 Modalidad de estudios: Presencial Duración de estudios: 11 Meses | UNIVERSIDADE CIDADE DE SÃO PAULO - UNICID <i>BRASIL</i> |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN PLANIFICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La enfermera jefa identifica las necesidades y/o problemas del servicio formulando el diagnóstico. | X | | X | | X | | |
| 2 | La enfermera jefa planifica las actividades en relación a su competencia, función y a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 3 | La enfermera jefa planifica diariamente su programa de supervisión de actividades del personal a su cargo | X | | X | | X | | |
| 4 | La enfermera jefa desarrolla y/o participa en actividades educativas del personal a su cargo | | | | | | | |
| 5 | Brinda la enfermera jefa la orientación oportuna a las enfermeras asistenciales, para que participe en la toma de decisiones en la atención al paciente. | X | | X | | X | | |
| 6 | Coordina la enfermera jefa las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente. | X | | X | | X | | |
| 7 | La enfermera jefa analiza, compara las alternativas de solución y selecciona el mejor plan frente a un problema, sin considerar la opinión del personal. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN ORGANIZACION | | | | | | | | |
| 8 | La enfermera jefa orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales | X | | X | | X | | |
| 9 | La enfermera jefa establece, prioriza y asigna las necesidades de materiales y equipos requeridos para la atención del usuario. | X | | X | | X | | |
| 10 | Cree usted que la enfermera jefa realiza el manejo en la dotación del personal, organización y asignación del personal según a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 11 | La enfermera jefa delega las funciones con autoridad, dándole oportunidad a las enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | | |
| 12 | La enfermera jefa dirige las actividades a desarrollarse en el servicio basándose en reglamentos y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 13 | La enfermera jefa, tiene quejas de la enfermera asistencial con relación a la distribución de recursos materiales según necesidad del servicio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Supervisa la enfermera jefa el cumplimiento de las guías de atención del servicio. | X | | X | | X | | |
| 15 | La enfermera jefa participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia del servicio. | X | | X | | X | | |
| 16 | La enfermera jefa viabiliza oportunamente la solución de los problemas que son comunicados por la enfermera asistencial | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN DIRECCION | | | | | | | | |
| 17 | La enfermera jefa promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua | X | | X | | X | | |
| 18 | La enfermera jefa participa y alienta la capacidad creadora del personal fomentando un ambiente adecuado de relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 19 | La enfermera jefa es generadora de motivación y automotivación al personal de enfermería, para que este desarrolle al máximo su potencial y pueda lograr un trabajo en equipo productivo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Conoce usted conoce la misión y visión establecida por el Departamento de Enfermería. | X | | X | | X | | |
| 21 | La enfermera jefa respeta las ideas de trabajo de los demás miembros del equipo y las aplica cuando es oportuno | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 22 | La enfermera jefa aplica resultados de investigación operacional en el campo de enfermería, así como de otras investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios. | X | | X | | X | | |
| 23 | Trasmitir el valor del trabajo en equipo es para la enfermera jefe, una de las prioridades para conseguir resultados. | X | | X | | X | | |
| 24 | Demuestra interés la enfermera jefa en reconocer en cada uno de ellos su potencial profesional, para maximizarlo y lograr un trabajo productivo. | X | | X | | X | | |
| 25 | Incentiva la enfermera jefa la participación de las enfermeras en investigación de enfermería y otros eventos científicos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN CONTROL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | La enfermera jefe programa las capacitaciones al grupo, si solo se presentan problemas en el servicio. | X | | X | | X | | |
| 27 | La enfermera jefa realiza el análisis de los indicadores, a fin de establecer estrategias de mejora continua. | X | | X | | X | | |
| 28 | Cree usted que la comunicación tanto horizontal como de otro tipo, es un factor ineludible en las relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 29 | La evaluación y/o monitoreo que realiza la enfermera jefa respecto a la labor que desempeña cada uno de los miembros del servicio, promueve el autocontrol, la autoevaluación y la autoafirmación del personal. | X | | X | | X | | |
| 30 | Aplica la enfermera jefe sanciones en forma ocasional, dependiendo de la gravedad de la situación. | X | | X | | X | | |
| 31 | El manejo de resolución de conflictos le genera a la enfermera jefe mayor esfuerzo y tiempo. | X | | X | | X | | |
| 32 | La enfermera jefa evalúa el desempeño de su personal a través de herramientas con criterios normativos establecidos. | X | | X | | X | | |
| 33 | Demuestra interés la enfermera jefa por los errores del personal y aplica acciones correctivas. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: GUZMAN FIGUEROA LIZET GIANICA DNI: 40099738

Especialidad del validador: Magister en MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCION GERENCIA EN SERV. DE SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03, de Octubre del 2022.



 Mag. Lizet G. Guzman Figueroa
 DEP. 0903 - DEP. 644 - REG. 0765
 JEFE DEL SERVICIO DE CALIFICACIÓN

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN COMPETENCIA / HABILIDAD PRÁCTICA | | | | | | | |
| 1 | Cree usted importante que el profesional de enfermería se mantenga actualizado. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cree usted que la competencia profesional se mide por los años de experiencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se considera usted calificado de poder realizar las actividades, acorde con las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cree usted que es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se siente usted capaz de dar soluciones rápidas ante los problemas del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Considera usted importante los grados o títulos para su desempeño. | X | | X | | X | | |
| 6 | DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Asiste a los procesos de retroalimentación sobre sus actividades que viene realizando. | X | | X | | X | | |
| 8 | El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | X | | X | | X | | |
| | El solo hecho de realizar su trabajo le da oportunidad de deducir que lo está haciendo bien. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua. | X | | X | | X | | |
| 10 | DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO (Condiciones físicas y abastecimiento de materiales) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El abastecimiento adecuado de material, para la realización de exámenes físicos, tratamiento y curaciones de los pacientes, influye en sus labores | X | | X | | X | | |
| 12 | La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos, le facilitan sus tareas en su servicio. | X | | X | | X | | |
| | La distribución física del ambiente de trabajo le facilita la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |
| 15 | El ambiente donde trabaja es confortable (Ventilación iluminación). | X | | X | | X | | |
| 16 | Recibe usted orientación sobre el manejo de equipos especiales por parte de la enfermera jefe u otro especialista designado por ella. | X | | X | | X | | |
| 17 | Que tan importante es para usted que consideren las comodidades en el ambiente de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN MANEJO DE SITUACIONES DIFÍCILES (Presión y carga laboral) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. | X | | X | | X | | |
| | La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | X | | X | | X | | |
| | La falta de profesionales enfermeros en su servicio, que cubran la demanda de la atención de los pacientes, le genera el incumplimiento de sus labores. | X | | X | | X | | |
| | La presión emocional y la carga laboral influyen en el cumplimiento de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. | X | | X | | X | | |
| | Se siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Existe adecuada comunicación (calidez y buen trato) entre la enfermera jefe y el personal a fin de intervenir en la asistencia al paciente. | X | | X | | X | | |
| | Participa usted en las reuniones programadas por el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Promueve usted la disciplina en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Esta usted calificado para asumir roles del jefe del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Llevarse bien con la enfermera jefe del servicio, beneficia la calidad del trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Una comunicación asertiva le genera confianza y seguridad en el desarrollo de sus actividades | X | | X | | X | |
| Promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| Considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. | X | | X | | X | |
| Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo para profesional | X | | X | | X | |
| Asiste a cursos de capacitación, talleres que fortalecen sus competencias emocionales y relacionales. | X | | X | | X | |
| Usted tiene oportunidad de asistir a investigaciones de enfermería u otros eventos científicos | X | | X | | X | |
| La enfermera jefa comparte sus conocimientos y experiencias con el grupo de enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador: Dri Mg: GUZMAN FIGUEROA LISET GIANINA..... **DNI:** 40099738.....

Especialidad del validador: MAGISTER EN MAESTRO EN SALUD PUBLICA MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota. Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03, de Octubre del 2022.


 MSc. Liset G. Guzman Figueroa

DNI: 40099738 R.M. 0765
 OFICINA DE CALIFICACION Y REGISTRO DE TESIS
Firma del Experto Informante

| GRADUADO | GRADO O TÍTULO | INSTITUCIÓN |
|---|--|--|
| GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738 | LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738 | BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 13/02/2002 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738 | LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 02/10/2002 Modalidad de estudios: - | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738 | SEGUNDA ESPECIALIZACION EN UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS Fecha de diploma: 24/09/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***) | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |
| GUZMAN FIGUEROA, LIZET GIANINA DNI 40099738 | MAESTRO EN SALUD PÚBLICA MENCION GERENCIA EN SERVICIOS DE SALUD Fecha de diploma: 16/11/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 21/06/2011 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i> |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTION DEL SERVICIO DE ENFERMERIA

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|---|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN PLANIFICACIÓN | | | | | | | | |
| 1 | La enfermera jefa identifica las necesidades y/o problemas del servicio formulando el diagnóstico. | X | | X | | X | | |
| 2 | La enfermera jefa planifica las actividades en relación a su competencia, función y a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 3 | La enfermera jefa planifica diariamente su programa de supervisión de actividades del personal a su cargo | X | | X | | X | | |
| 4 | La enfermera jefa desarrolla y/o participa en actividades educativas del personal a su cargo | | | | | | | |
| 5 | Brinda la enfermera jefa la orientación oportuna a las enfermeras asistenciales, para que participe en la toma de decisiones en la atención al paciente. | X | | X | | X | | |
| 6 | Coordina la enfermera jefa las actividades de enfermería con el equipo de salud relacionado a la atención del paciente. | X | | X | | X | | |
| 7 | La enfermera jefa analiza, compara las alternativas de solución y selecciona el mejor plan frente a un problema, sin considerar la opinión del personal. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN ORGANIZACIÓN | | | | | | | | |
| 8 | La enfermera jefa orienta al personal a su cargo sobre el manejo de equipos especiales | X | | X | | X | | |
| 9 | La enfermera jefa establece, prioriza y asigna las necesidades de materiales y equipos requeridos para la atención del usuario. | X | | X | | X | | |
| 10 | Cree usted que la enfermera jefa realiza el manejo en la dotación del personal, organización y asignación del personal según a las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 11 | La enfermera jefa delega las funciones con autoridad, dándole oportunidad a las enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | | |
| 12 | La enfermera jefa dirige las actividades a desarrollarse en el servicio basándose en reglamentos y procedimientos. | X | | X | | X | | |
| 13 | La enfermera jefa, tiene quejas de la enfermera asistencial con relación a la distribución de recursos materiales según necesidad del servicio. | X | | X | | X | | |
| 14 | Supervisa la enfermera jefa el cumplimiento de las guías de atención del servicio. | X | | X | | X | | |
| 15 | La enfermera jefa participa activamente en la enseñanza y orientación del paciente y familia del servicio. | X | | X | | X | | |
| 16 | La enfermera jefa viabiliza oportunamente la solución de los problemas que son comunicados por la enfermera asistencial | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN DIRECCIÓN | | | | | | | | |
| 17 | La enfermera jefa promueve y participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua | X | | X | | X | | |
| 18 | La enfermera jefa participa y alienta la capacidad creadora del personal fomentando un ambiente adecuado de relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 19 | La enfermera jefa es generadora de motivación y automotivación al personal de enfermería, para que este desarrolle al máximo su potencial y pueda lograr un trabajo en equipo productivo. | X | | X | | X | | |
| 20 | Conoce usted conoce la misión y visión establecida por el Departamento de Enfermería. | X | | X | | X | | |
| 21 | La enfermera jefa respeta las ideas de trabajo de los demás miembros del equipo y las aplica cuando es oportuno | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 22 | La enfermera jefa aplica resultados de investigación operacional en el campo de enfermería, así como de otras investigaciones que contribuyan a mejorar la calidad de los servicios. | X | | X | | X | | |
| 23 | Trasmitir el valor del trabajo en equipo es para la enfermera jefe, una de las prioridades para conseguir resultados. | X | | X | | X | | |
| 24 | Demuestra interés la enfermera jefa en reconocer en cada uno de ellos su potencial profesional, para maximizarlo y lograr un trabajo productivo. | X | | X | | X | | |
| 25 | Incentiva la enfermera jefa la participación de las enfermeras en investigación de enfermería y otros eventos científicos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN DE FUNCIÓN CONTROL | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 26 | La enfermera jefe programa las capacitaciones al grupo, si solo se presentan problemas en el servicio. | X | | X | | X | | |
| 27 | La enfermera jefa realiza el análisis de los indicadores, a fin de establecer estrategias de mejora continua. | X | | X | | X | | |
| 28 | Cree usted que la comunicación tanto horizontal como de otro tipo, es un factor ineludible en las relaciones interpersonales. | X | | X | | X | | |
| 29 | La evaluación y/o monitoreo que realiza la enfermera jefa respecto a la labor que desempeña cada uno de los miembros del servicio, promueve el autocontrol, la autoevaluación y la autoafirmación del personal. | X | | X | | X | | |
| 30 | Aplica la enfermera jefe sanciones en forma ocasional, dependiendo de la gravedad de la situación. | X | | X | | X | | |
| 31 | El manejo de resolución de conflictos le genera a la enfermera jefe mayor esfuerzo y tiempo. | X | | X | | X | | |
| 32 | La enfermera jefa evalúa el desempeño de su personal a través de herramientas con criterios normativos establecidos. | X | | X | | X | | |
| 33 | Demuestra interés la enfermera jefa por los errores del personal y aplica acciones correctivas. | X | | X | | X | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: ÁLVAREZ ROJAS EUNICE **DNI:** ... 24705383

Especialidad del validador: Magister en MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03, de Octubre del 2022.


 EUNICE ALVAREZ ROJAS
 JEFA DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN COMPETENCIA / HABILIDAD PRÁCTICA | | | | | | | |
| 1 | Cree usted importante que el profesional de enfermería se mantenga actualizado. | X | | X | | X | | |
| 2 | Cree usted que la competencia profesional se mide por los años de experiencia. | X | | X | | X | | |
| 3 | Se considera usted calificado de poder realizar las actividades, acorde con las necesidades del servicio. | X | | X | | X | | |
| 4 | Cree usted que es necesario que la enfermera sea capacitada periódicamente. | X | | X | | X | | |
| 5 | Se siente usted capaz de dar soluciones rápidas ante los problemas del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Considera usted importante los grados o títulos para su desempeño. | X | | X | | X | | |
| 6 | DIMENSIÓN RETROALIMENTACIÓN SOBRE SU DESEMPEÑO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Asiste a los procesos de retroalimentación sobre sus actividades que viene realizando. | X | | X | | X | | |
| 8 | El trabajo por sí mismo le prevé información para realizar bien su trabajo. | X | | X | | X | | |
| | El solo hecho de realizar su trabajo le da oportunidad de deducir que lo está haciendo bien. | X | | X | | X | | |
| 9 | Participa en la actualización técnica científica de los programas de educación continua. | X | | X | | X | | |
| 10 | DIMENSIÓN CONDICIONES DE TRABAJO (Condiciones físicas y abastecimiento de materiales) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 11 | El abastecimiento adecuado de material, para la realización de exámenes físicos, tratamiento y curaciones de los pacientes, influye en sus labores | X | | X | | X | | |
| 12 | La dotación de instrumentos y equipos para la realización de procedimientos, le facilitan sus tareas en su servicio. | X | | X | | X | | |
| | La distribución física del ambiente de trabajo le facilita la realización de sus labores. | X | | X | | X | | |
| 15 | El ambiente donde trabaja es confortable (Ventilación iluminación). | X | | X | | X | | |
| 16 | Recibe usted orientación sobre el manejo de equipos especiales por parte de la enfermera jefe u otro especialista designado por ella. | X | | X | | X | | |
| 17 | Que tan importante es para usted que consideren las comodidades en el ambiente de trabajo | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN MANEJO DE SITUACIONES DIFÍCILES (Presión y carga laboral) | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | Se adapta rápidamente a los turnos o guardias programadas por la jefatura. | X | | X | | X | | |
| | La carga de trabajo en el servicio altera la calidad en el cumplimiento de sus actividades en el cuidado del paciente. | X | | X | | X | | |
| | La falta de profesionales enfermeros en su servicio, que cubran la demanda de la atención de los pacientes, le genera el incumplimiento de sus labores. | X | | X | | X | | |
| | La presión emocional y la carga laboral influyen en el cumplimiento de sus actividades. | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones. | X | | X | | X | | |
| | Se siente motivado(a) al realizar su trabajo programado en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Existe adecuada comunicación (calidez y buen trato) entre la enfermera jefe y el personal a fin de intervenir en la asistencia al paciente. | X | | X | | X | | |
| | Participa usted en las reuniones programadas por el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Promueve usted la disciplina en el servicio. | X | | X | | X | | |
| | Esta usted calificado para asumir roles del jefe del servicio. | X | | X | | X | | |
| | Llevarse bien con la enfermera jefe del servicio, beneficia la calidad del trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | | | | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Una comunicación asertiva le genera confianza y seguridad en el desarrollo de sus actividades | X | | X | | X | |
| Promueve la cooperación con los miembros del equipo de salud. | X | | X | | X | |
| DIMENSIÓN DESARROLLO PROFESIONAL | Si | No | Si | No | Si | No |
| Considera importante el trabajo de la enfermera jefe, lo que redundará en su desarrollo profesional. | X | | X | | X | |
| Las herramientas que le brinda la institución son suficientes para su desarrollo para profesional | X | | X | | X | |
| Asiste a cursos de capacitación, talleres que fortalecen sus competencias emocionales y relacionales. | X | | X | | X | |
| Usted tiene oportunidad de asistir a investigaciones de enfermería u otros eventos científicos | X | | X | | X | |
| La enfermera jefa comparte sus conocimientos y experiencias con el grupo de enfermeras asistenciales. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

.....

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **ÁLVAREZ ROJAS EUNICE** **DNI:** ... 24705383

Especialidad del validador: **Magíster en** **MAESTRO EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

03, de Octubre del 2022.


 EUNICE ALVAREZ ROJAS
 JEFA I. DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
Firma del Experto Informante

| | | |
|---------------------------------------|--|--|
| ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383 | BACHILLER EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 15/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL <i>TIPO:</i> DUPLICADO Fecha matrícula: 01/03/1988 Fecha egreso: 20/04/1994 | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383 | LICENCIADA EN ENFERMERÍA Fecha de diploma: 15/09/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL <i>TIPO:</i> DUPLICADO | UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA <i>PERU</i> |
| ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383 | SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA EMERGENCIA Fecha de diploma: 19/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 12/07/2014 Fecha egreso: 12/01/2017 | UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i> |
| ALVAREZ ROJAS, EUNICE DNI 24705383 | MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD Fecha de diploma: 19/07/21 Modalidad de estudios: SEMI PRESENCIAL Fecha matrícula: 02/09/2019 Fecha egreso: 17/01/2021 | UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. <i>PERU</i> |

Anexo 5 Base de Datos

Variable Gestión de los Servicios de Enfermería

| ID | Gestion del servicio de enfermeria | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|--------------|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Planificación | | | | | | | Organización | | | | | | | | | Dirección | | | | | | | | | Control | | | | | | | |
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 |
| 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| 6 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 7 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 8 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 13 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 19 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 20 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 24 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 27 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 30 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | |
| 31 | 2 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 |
| 32 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 33 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 34 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 37 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 |
| 39 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 42 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |
| 45 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |

Variable desempeño laboral

| ID | Desempeño laboral | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|--------------------------------------|----|----|----|----|----|--------------------------------------|----|----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|----------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | Competencias y habilidades prácticas | | | | | | Retroalimentación sobre su desempeño | | | | Condiciones de trabajo | | | | | | Manejo de situaciones difíciles | | | | Relaciones interpersonales | | | | | | Desarrollo profesional | | | | | | | |
| | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 | A7 | A8 | A9 | A10 | A11 | A12 | A13 | A14 | A15 | A16 | A17 | A18 | A19 | A20 | A21 | A22 | A23 | A24 | A25 | A26 | A27 | A28 | A29 | A30 | A31 | A32 | A33 | A34 |
| 1 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 2 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 |
| 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 7 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | |
| 13 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 14 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 16 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 17 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 18 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 19 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 20 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 21 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 22 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 23 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 24 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 25 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 26 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 27 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | |
| 28 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 1 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 29 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 31 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 32 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 33 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 |
| 34 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 37 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 |
| 39 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 40 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 41 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 42 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 43 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 44 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 45 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |

Anexo 6 Prueba de similitud



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIO DE LA SALUD

Gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el hospital de EsSalud de Cusco 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:
Castro Jordan Yenni Shandira (ORCID: 0000-0001-7578-4637)

ASESOR:
Mg. Ramirez Huerta Valiente Pantaleón (ORCID: 0000-0002-9297-056X)

COASESORA:
Mg. Cabrera Santa Cruz Maria Julia (ORCID: 0000-0002-5361-6541)

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

Resumen de coincidencias

23 %

| | | |
|----|--|------|
| 1 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 10 % |
| 2 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | 7 % |
| 3 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 4 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 1 % |
| 5 | repositorio.unheval.edu... Fuente de Internet | 1 % |
| 6 | Entregado a Universida... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 7 | www.scribd.com Fuente de Internet | <1 % |
| 8 | www.coursehero.com Fuente de Internet | <1 % |
| 9 | www.slideshare.net Fuente de Internet | <1 % |
| 10 | www.scielo.org.mx Fuente de Internet | <1 % |
| 11 | repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet | <1 % |

Página: 1 de 38 | Número de palabras: 9363 | Versión solo texto del informe | Alta resolución | Activado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión del servicio de enfermería en UCI y el desempeño laboral en el Hospital de EsSalud de Cusco 2022", cuyo autor es CASTRO JORDAN YENNI SHANDIRA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 24 de Diciembre del 2022

| Apellidos y Nombres del Asesor: | Firma |
|--|--|
| RAMIREZ HUERTA VALIENTE PANTALEON DNI: 31678241 ORCID: 0000-0002-9297-056X | Firmado electrónicamente por: VPRAMIREZH el 12- 01-2023 09:00:20 |

Código documento Trilce: TRI - 0501021