



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de
enfermería en un centro hospitalario de Lima**

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

AUTORA:

Melendez Carhuaz, Gemma Yomally (orcid.org/0000-0002-5199-5146)

ASESORES:

Dr. Palomino Tarazona, María Rosario (orcid.org/0000-0002-3833-7077)

Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0002-8794-0972)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a la persona que ha estado en cada etapa de mi vida y ha sido un ancla en cada momento que pensé no poder continuar. Ella con su fuerza y dedicación, ha podido convertirme en la profesional que soy hoy en día. Gracias a su amor incondicional, amistad, tolerancia y lealtad puedo realizar este trabajo.

A mi madre, Luzmila Carhuaz

AGRADECIMIENTO

A nuestro señor Jesucristo que puso a las personas correctas en el momento y lugar indicado. Gracias padre todo poderoso por ponerme en el correcto camino de la luz y darme la fuerza necesaria para continuar con el camino que me has trazado.

A mi madre, Luzmila, que desde el comienzo ha confiado en mí y me ha dado su apoyo incondicional en todo lo que me he decidido hacer. Tu amor es mi mejor escudo frente a las adversidades.

A mi padre, Manuel, que con sus enseñanzas y sabiduría me ha proporcionado los conocimientos necesarios para enfrentar los obstáculos en la vida.

A mi hermana, Guadalupe que ha sido cómplice de muchas de mis travesuras y bromas. Que con sus ocurrencias me ha dado ánimos en seguir adelante.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
Índice de Tablas	V
Índice de Figura	VI
Resumen	VII
Abstract	VIII
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO:.....	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	20
3.1.1 Tipo de investigación:	20
3.1.2 Diseño de investigación:	20
3.2 Variables y operacionalización:	21
3.2.1 Definición conceptual:.....	21
3.2.2 Definición operacional:.....	22
3.3 Población, muestra y muestreo	22
3.3.1 Población:.....	22
3.3.2 Muestra:.....	23
3.3.3 Muestreo:.....	23
3.3.4 Unidad de Análisis:	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	24
3.5 Procedimientos.....	26
3.6 Método de análisis de datos	26
3.7 Aspectos éticos:	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	43
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	50
REFERENCIAS	51

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión administrativa.	28
Tabla 2	Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	29
Tabla 3	Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral.	30
Tabla 4	Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones	31
Tabla 5	Tabla cruzada entre Gestión administrativa vs. Desempeño laboral	32
Tabla 6	Tabla cruzada entre Planificación vs. Desempeño laboral	33
Tabla 7	Tabla cruzada entre Organización vs. Desempeño laboral	33
Tabla 8	Tabla cruzada entre Dirección vs. Desempeño laboral.....	35
Tabla 9	Tabla cruzada entre Control vs. Desempeño laboral	36
Tabla 10	Resultados de la prueba de normalidad.....	37
Tabla 11	Prueba de correlación entre Gestión administrativa y desempeño laboral	38
Tabla 12	Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral.	39
Tabla 13	Prueba de correlación entre la organización y el desempeño laboral.....	40
Tabla 14	Prueba de correlación entre la dirección y el desempeño laboral	41
Tabla 15	Prueba de correlación entre el Control y el desempeño laboral	42

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1	Niveles de gestión administrativa.	28
Figura 2	Percepción de dimensiones de la variable de gestión administrativa.	29
Figura 3	Niveles de desempeño laboral.	30
Figura 4	Percepción de dimensiones de la variable de desempeño laboral.	31
Figura 5	Gestión administrativa vs. Desempeño laboral	32
Figura 6	Planificación vs. Desempeño laboral	33
Figura 7	Organización vs. Desempeño laboral	34
Figura 8	Dirección vs. Desempeño laboral	35
Figura 9	Control vs. Desempeño laboral	36

RESUMEN

Este producto de investigación tiene como fin el determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. Se distingue por ser cuantitativo de tipo básica, donde posee un diseño no experimental, y se diferencia por ser correlacional de corte transversal. La muestra fue 90 licenciados que son parte del staff de enfermería, que se caracterizaron por estar deseosos de ser parte del estudio y de tener cualquier tipo de contrato laboral. La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, de tipo escala de Likert. Se pudo descifrar que el 77,8% del staff, percibió que la gestión administrativa esta entre regular y deficiente, y el 57,8% intuyo que el desempeño del staff esta entre deficiente y regular. Gracias a la prueba de Rho de Spearman, se obtuvo el valor de ,888 que da entender hay una amplia relación entre ambas variables. Lo que implica que el gerente debe aplicar la planificación y organización estratégica con el fin de alcanzar las metas trazadas y mejorar el rendimiento de sus colaboradores.

Palabras clave: Gestión administrativa, desempeño laboral, staff de enfermería.

ABSTRACT

The purpose of this research product is to determine the relationship between administrative management and the work performance of the nursing staff in a Hospital Center in Lima. It is distinguished by being quantitative of the basic type, where it has a non-experimental design, and it differs by being cross-sectional correlational. The sample was 90 graduates who are part of the nursing staff, who were characterized by being willing to be part of the study and having any type of employment contract. The technique used was the survey and the instrument used was the Likert scale questionnaire. It was possible to decipher that 77.8% of the staff perceived that the administrative management is between regular and deficient, and 57.8% sensed that the performance of the staff is between deficient and regular. Thanks to Spearman's Rho test, the value of .888 was obtained, which suggests that there is a broad relationship between both variables. This implies that the manager must apply strategic planning and organization in order to achieve the goals set and improve the performance of his collaborators.

Keywords: Administrative management, job performance, nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel global nos da la referencia ONU (2022) que muchos países han enmascarado su deficiente Gestión Administrativa, con referencia al manejo de los servicios de la salud, pero todo ello ha sido desvelado durante la pandemia del COVID 19. Países con los más altos estándares económicos como Estados Unidos, han presentado más de un 1.1 millón de casos de muerte a pesar de ser un país desarrollado. Es así que para el transcurso de los 2 primeros años de la pandemia se ha tenido más de 115 500 trabajadores de la salud muertos a nivel global. Se finiquita que la pésima gestión administrativa influyo en la falta de recursos logísticos, materiales y humanos (Pappa et al., 2021). Lo cual también influyo en el desempeño laboral, por el agotamiento del staff de salud que tuvo que trabajar por periodos prologados por más de 24 horas (Quiroz, 2020).

A nivel Latino Americano Caixeta et ál. (2022) manifiesta que los países de Latinoamérica tienen una de la más altas tasa de enfermedades no trasmisible (ENT) como diabetes, hipertensión arterial y otros, pero durante la pandemia más del 50% de los servicios primarios fueron ignorados por la falta de recursos humanos, económicos e infraestructurales (PAHO, 2023). Esta Gestión Administrativa precaria trajo cerca de 5 millones de muertos de los cuales más del 36% fueron menores de 70 años (ONU, 2020). El desempeño laboral ineficiente en estos países de Latinoamérica fue por una Gestión administrativa precaria. Lo cual llevo a la falta de medidas de promoción y prevención; que causo los altos índices de morbimortalidad en las personas que padecen de ENT. Como resultado se tiene cerca de 61 millones de personas que están viviendo con Diabetes Mellitus (Paz, 2020).

En otro contexto OPS-Who (2023) como otra de las ENT es el cáncer, se aprecia que casi más de 1 millón de personas sufren de diferentes tipos de cáncer. Además, se ha llegado a la conclusión que 1 de cada 4 personas con alguna enfermedad no transmisible no tratada puede tener más incidencia de morir. En la mayoría de establecimiento de la salud de nivel primario que se enfoca en la atención de ENT (Silvana, 2023). Se vio gravemente perjudicada durante la pandemia a causa que el personal de la salud fue direccionado en la

atención de pacientes COVID, Esta pésima gestión administrativa a conllevado a la creciente tasa de morbilidad -mortalidad de enfermedades crónicas degenerativas (Pan American Health Organization, 2022).

Nos da a conocer la OPS (2022) que Brasil como uno de los países más grandes de Latinoamérica y quizá con uno de los PBI más altos. Ha entendido que la pandemia ha desvelado su deficiente modelo de Gestión de la salud. Brasil como muchos países de la región han invertido tan poco en el aspecto sanitario, que para el año 2020 solo invirtió el 4% de su presupuesto anual; lo que con llevo a un pésimo manejo y atención durante la pandemia. Los nuevos desafíos que se ha propuesto este país es reestructurar su sistema de salud dándole prioridad a la atención primaria, enfocándose en las necesidades básicas de la población. La gestión de la salud, se está enfocando en la promoción y prevención, que son una gran arma para evitar los posibles desastres ante una pandemia o déficit sanitarios (Giovanella, 2021).

En otro aspecto Beldarrain (2021) destaca que Cuba nos dio un claro ejemplo de sostenibilidad y eficiencia; ya que, a diferencia de muchos países desarrollados, este tomo medidas muy diferentes en la atención de casos de Covid 19. Este enfrento de manera óptima esta crisis sanitaria enfocándose en el nivel primario de salud. Ya que con su modelo preventivo-promocional de salud; pudo sobrellevar esta pandemia con menos casos de defunciones por Covid 19 a diferencia de muchos países que cuentan con una alta tasa de PBI, tecnología médica y recursos económicos. Lo que nos da a entender que el desempeño laboral del Staff de salud este articulado de manera directa con la Gestión administrativa que practican cada gobernante en su país (Medina et ál., 2023).

Llerena y Sanchez (2020) refieren que durante el proceso de la pandemia Cuzco y Arequipa tuvieron un incremento de sus presupuesto, lo cual efectivizaron en un 50%, pero tuvieron una alta tasa de mortalidad a diferencia de Ayacucho que solo efectivizo el 25% de su presupuesto y tuvieron una menor tasa de mortalidad. El papel de la gestión administrativa es considerado como la piedra angular en la administración de todo tipo de recursos, ya sea material, logístico y humano en las instituciones prestadoras de salud, por lo cual su

accionar ante el caos nos da a conocer como está estructurado y direccionado. Además el Staff de salud es la imagen de una institución prestadora de salud, por lo cual el paciente juzga a través de la atención recibida como está organizado un sistema de salud (OMS, 2022).

Finalmente, este trabajo tiene como soporte en **vigilancia tecnológica** al estudio de Bautista (2020) que nos habla sobre la “Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral”. Tuvo como escenario de análisis a La municipalidad de San Martín de Porres en el periodo 2020. Este estudio tuvo como atributo, ser una investigación aplicada, ya que trato de dar una posible respuesta a lo su citado. Este trabajo tiene como características de ser no experimental y de corte transversal. La muestra fue probabilista, donde toda la población se extendió a los trabajadores administrativos de la municipalidad de San Martín de Porres. Este estudio nos da a conocer que más del 60% de los trabajadores tiene bajo rendimiento referente a las actividades desempeñadas, mientras menos del 20% tienen un aceptable rendimiento concerniente a sus tareas. Otro de los hallazgos que nos da este estudio es que más del 50% de los trabajadores refieren que hay una carente gestión lo que da como respuesta el bajo cumplimiento de metas programadas.

Desde que se dio lugar a la crisis sanitaria en el Perú a causas del virus SARCOV2 en el 2020, se ha podido vislumbrar las múltiples falencias en la gestión administrativa y se ha denotado que el staff de enfermería siempre ha estado bajo un estrés constante; ya sea por las arduas horas de trabajo, falta de personal, sobrecarga laboral, confinamiento, cuarentena, escases de materiales y otros factores. Esta gestión administrativa inadecuada ha sido imponente en el actuar del staff de enfermería, en su entorno laboral y a la vez a jugado un papel trascendental en el desempeño del staff de enfermería. Por ello para lograr cumplir con el objetivo trazado en este trabajo de investigación se va a tener que diagnosticar la trascendencia de la gestión administrativa en la productividad del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima, todo esto va a ser posible deducir a través de la obtención de datos con las encuestas aplicadas al staff de enfermeras que laboran en una institución sanitaria en Lima. Como problema general se planteó ¿Cuál es la relación entre la gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería de un Centro

Hospitalario de Lima? Este enigma posibilitó una amplia gama de incógnitas, que fueron puestos a juicio de forma científica y estadística.

En referencia a la Justificación metodológica en este trabajo de investigación se empleó como instrumento al cuestionario, con el fin de recabar información precisa. Este instrumento base fue validado por profesionales ampliamente relacionados a las variables de estudio, y se dio una fiabilidad certera con el apoyo de la prueba estadística paramétrica de Alfa de Cronbach. Toda la información recabada; el método para la obtención de datos; y los resultados finales serán de amplia utilidad para los posibles trabajos de índoles similares.

Como Justificación práctica de este estudio, se quiere detectar los posibles problemas que influyen en la gestión administrativa y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. Este estudio quiere dar un aporte para la solución a dichos problemas y ser de trascendencia para todo el Staff de enfermería; ya que aún no se ha dado estudio de manera analítica de las variables mencionadas en centros hospitalarios de Lima, ni en otras instituciones públicas del Perú, después de la pandemia.

Finalmente, la Justificación Teórica para este presente estudio, es analizar la correlación que hay entre las variables Gestión Administrativa y Desempeño Laboral del staff de enfermería. Además, se quiere dar a conocer la proyección de la Gestión Administrativa de manera concisa en la atención holística del personal de enfermería. Todo ello es con el fin de dar un aporte científico- teórico al personal de salud, con el propósito de estar en sintonía con el mercado laboral tan feroz en estos tiempos; ya que una atención de calidad- calidez, lo diferencia de otros y remarca la manera puntual como es el desempeño laboral del Staff de enfermería.

Como respuesta a lo cuestionado, el objetivo general es determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del Staff de Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. Además, los objetivos específicos son: 1) Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima; 2) Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima; 3) Determinar la relación entre la dirección y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima;

4) Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un centro Hospitalario de Lima.

Por consiguiente, la hipótesis general planteada sería Existe relación entre La Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería de un Centro Hospitalario de Lima. Por consiguiente, la hipótesis específica propuesta sería: 1) Existe relación entre La planificación y el desempeño laboral del staff de enfermería de un Centro Hospitalario de lima; 2) Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería de un Centro Hospitalario de Lima; 3) Existe relación entre la dirección y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima; 4) Existe relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería de un Centro Hospitalario de Lima.

II. MARCO TEÓRICO:

El sector de la Salud es un área de difíciles competencias; ya que una buena gestión administrativa podrá manejar de manera eficaz, prudente y responsable sus medios logísticos, materiales y humanos en provecho del paciente. Todo ello se verá expuesto a través del desempeño laboral del Staff de salud (Naveed et al., 2020). Además, podrá ser capaz de enfrentar las posibles adversidades como pandemias, desastres naturales u otros. Este presente estudio de investigación ha tomado como base algunos trabajos de investigación de índole internacional y nacional ligados a las variables gestión administrativa y desempeño laboral

Como aporte Nacional que nos da Vasquez (2022) que tuvo como fin el determinar como la gestión de salud ocupacional influía en el desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud. Este estudio de carácter cuantitativo se dio lugar en Cañete-Yauyos, 2022. Se trabajo con dos variables de corte correlacional. La hipótesis que se tuvo presente en este estudio se tuvo ambas variables tenían relación. Como resultado se tuvo que las condiciones laborales en más de un 64% influyo en el desempeño laboral; las políticas de seguridad influyen en casi un 45% en la segunda variable. Como resultado se tuvo que la Gestión en salud tuvo una influencia analítica-correlacional hacia el desempeño laboral de forma moderada. Los datos que ayudaron para afianzar esta conclusión fueron a través de la prueba paramétrica de Spearman, que mostro un valor de aproximadamente de 0,6. Asu vez vemos que una Gestión en salud marca de manera imponente en todo lo que es la perspectiva de salud. Como segundo aporte nacional se tiene a Laquihuanaco y Sallo (2022), donde dan a conocer como la gestión sanitaria a influenciada de manera directa en la crisis sanitaria que se vio durante la pandemia. Este trabajo de carácter recopilatorio y análisis bibliográfico, señala que, gracias a todo el caos vivido durante la pandemia, se pudo conocer que tenemos un sistema de salud fragmentado, desabastecido y mal gestionado. Hoy en día se necesita un personal de salud que sea capaz de amoldarse a los nuevos cambios y paradigmas que nos propone la sociedad. Asu vez se necesita un personal con aptitudes de gestión administrativa para afrontar las posibles adversidades que

se presente. Un hospital o centro sanitario se debe considerar como una empresa donde el gerente es el que lleva las riendas de su equipo y su buena gestión dará como fruto la disminución de morbilidad y mortalidad en la población. Así mismo habrá un personal predispuesto al trabajo en equipo. Como otro aporte nacional se tiene a Llerena y Sanchez (2020) donde trasluce su objetivo de saber cuál es la situación en la gestión pública durante el periodo de la pandemia para la cual se tuvo como metodología un corte analítico que se sedimentó su análisis a través de protocolos, reporte de entidades públicas, información periodística y de informes de instituciones sin fines de lucro. Como muestra hemos tenido el Presupuesto de emergencia asignado a Gobiernos Regionales de Arequipa, Ancash, Ayacucho y la libertad. Además, se basó la muestra en el porcentaje de gasto hasta el periodo de abril 2020 de los diferentes gobiernos regionales. Se tuvo como resultado que la región de Cuzco y Arequipa tuvo un gasto público más alto pasando el 50%, pero siendo uno de las ciudades con más alta tasa de morbilidad a diferencia de Ayacucho que solo gastó un poco más del 2.5 % del total de su presupuesto. Por consiguiente, se concluye que una carente gestión administrativa puede ser perjudicial en el manejo de los servicios de la salud, siendo los más perjudicados los sectores con más carencias, desigualdad e ignorados por los principales entes estatales y gubernamentales. Otra perspectiva que ofrece Sigua (2021) remarca que el desempeño laboral del staff de salud presenta lazos profundos con la gestión del talento. Es así que en este estudio que tuvo alrededor de más de 79 participantes pertenecientes al staff de salud de la PNP que se encuentra ubicada en Ica. Estos percibieron que en su institución hay una gestión de talento alta de alrededor de 96% y solo menos del 4% entiende que es baja. Por otra parte, más del 94,9% el staff de salud diagnóstico que el desempeño es de forma alta y solo el más del 4,9% considera que fue media. Otra de las características que resalta de este trabajo cuantitativo con carácter descriptivo de márgenes correlacionales, es que sus variables presentan una asidua relación. Todo ello fue ratificado a través de la prueba de Spearman, que arrojaron un valor mayor de 0,8. Por lo cual se afirma que las condiciones laborales e incentivos repercuten de manera notoria en el desempeño laboral. A su vez la gestión, comunicación y clima laboral repercuten de manera concisa en

el staff y su desempeño. Estos resultados fueron confrontados por Becerra (2020), donde se dispuso a determinar la incidencia de la gestión administrativa sobre el desempeño laboral de los trabajadores del Centro de Salud Conde de la Vega. Este trabajo se aconteció en la metrópolis de Lima, en el periodo 2020. La hipótesis que se formuló fue que la Gestión administrativa tiene una articulación perspicaz y radical en el desempeño laboral. La metodología que se usó era de corte cuantitativo con variables de influencia transaccional. La población muestral con la que se trabajó fue con más de 160 Integrantes del staff de salud que prestan labores dentro de la institución de salud Conde De la Vega. Se tuvo como respuesta a este trabajo que el 87.2% de los trabajadores no están de acuerdo con la gestión que el jefe del Centro de Salud ejerce en sus colaboradores. Otro indicador no favorable es que más del 74% no está de acuerdo con la evaluación de la coordinación. Además, se observó que el 2.5% solo está de acuerdo con la dirección de la gestión administrativa. Como conclusión se llegó que la gestión Administrativa repercute en más de un 97% en el desempeño laboral. Este estrecho lazo entre ambas variables fue consolidado a través de la prueba de Pearson con valor cerca al 0,5, lo cual afirma la hipótesis alternativa. Ya que el staff que labora en dicha institución no está satisfecho por la baja tasa salarial. Como última referencia nacional que nos aporta Espinoza et al., (2020) en la cual su investigación con tintes cuantitativos, de carácter bitemporal y margenes estratificadas. Se basó en la encuesta de ENSUSALUD y una entrevista aplicada a más de 360 seruministas pertenecientes a las tres regiones. Se descubrió que las dificultades que presentan las entidades de salud, están originadas en base a una carente gestión administrativa por parte del staff de salud. Es así que más del 50% de los participantes mencionan que hay ausencia de personal calificado; que más del 35% coteja que hay carencia de infraestructura y presupuesto; además el 20% del staff ratificó que las diferentes dificultades que se abisman son sobre los referentes a la gestión empobrecida que se practica en cada entidad. Este resultado estadístico se pudo obtener a través de la prueba de Stata 15. Lo que da a entender que las universidades deben preparar profesionales con conocimientos suficientes en gestión administrativa para que sepan enfrentar los múltiples retos en salud. Perú y otros países con similitudes socioeconómicas y políticas, aun no han

comprendico que un staff de salud preparado en gestión administrativa puede salvar de manera analogica muchas vidas.

En la descripción de los trabajos revisados de índole internacional nos refiere Sanchez et al., (2023) donde predispuso sus conocimientos científicos, con la intención de identificar los factores que influenciaron en el desarrollo de COVID-19 en profesionales sanitarios de un hospital universitario en España. La metodología que se planteo fue de índole transversal cuya herramienta de trabajo fue la encuesta online. Además, se utilizó una variable independiente de índole cualitativo y como segunda variable de corte cuantitativo. Este trabajo tuvo como población a 728 profesionales de la salud de diferentes especialidades. Para conocer los posibles factores asociados se tuvo que emplear una regresión logística para concluir cuales factores son los más destacados. Se concluye que la gestión Administrativa (recursos materiales y logísticos) fue uno de los factores más trascendentales en la alta incidencia de casos de COVID19 en personal de salud. Este estudio fue reforzado con las pruebas de Chi-cuadrada y T Student. Este estudio tuvo muchas limitaciones ya que se realizó durante la primera ola. Otra perspectiva que ofrece Armijos et al., (2019) tuvo como fin analizar la trascendencia de la gestión de los recursos humanos en las organizaciones. Este trabajo es de tipo descriptivo de revisión bibliográfica, donde se concluye que los recursos humanos son el cimiento de una institución; la gestión de los recursos humanos tiene un alcance más amplio en la selección, entrevista y contratación de nuevos miembros del equipo de trabajo, además tiene que ver con las políticas de una investigación. La gestión administrativa repercute de forma trascendental en el desempeño laboral, por lo cual una gestión administrativa estratégica dará triunfos a cualquier institución prestadora de salud, ya sea pública o privada. Un punto que nos demuestra De la Guardia y Ruvalcaba (2019) responde a las dudas sobre cuáles son los determinantes sociales que influyen en la salud. En su aporte científico con atributos de una indagación bibliográfica, donde se toca múltiples paradigmas, que se interpreta y contrasta la realidad de la gestión en la salud pública y diferentes factores que influyen es esta. En estos años se observado que la mala gestión administrativa ha traído el incremento de enfermedades crónicas degenerativas. Este puede ser el resultado que las autoridades se han olvidado

enfatar en el parte preventivo promocional y no han identificado cuales son los verdaderos determinantes que afectan de forma aleatoria a la salud. A su vez la abismal diferencia entre las clases socioeconómicas ha traído un sinfín de problemas. Por concluyente vemos que la gestión administrativa podría dar una solución paulatina pero impactante en el sector salud, siempre y cuando a ya un personal idóneo en gestión.

Una de las variables más estudiadas y complejas es el desempeño Laboral que muchas instituciones de salud están ahondando en su estudio porque los nuevos retos en salud nos exigen día a día. Uno de los aportes que nos ofrece Guartán et al., (2019) en la peculiaridad de su estudio de investigación que es de corte descriptivo- transversal. Donde el método empleado para recabar información es la observación y la encuesta. El objetivo general planteado fue la identificación de los factores que repercuten en el desempeño laboral. Aquí se tuvo como muestra un total de 387 empresas de diferentes rubros, pero de los cuales se trabajó con personas de diferentes grupos laborales como gerentes, supervisores y otros ubicados en Machala Ecuador. Como resultado de este estudio se tuvo que el 65% de empresas tiene un método para evaluar el desempeño laboral, pero más del 33% no cuenta con algún método. Asu vez se vio que el 76% otorga algún tipo de incentivo económico o de felicitaciones por a ver alcanzado sus metas y el 24% no da algún incentivo porque no cuenta con un plan de incentivos. De este grupo que recibió algún incentivo laboral, se observó que más de un 92% se encuentra comprometido y su desempeño laboral es más destacado. Estos resultados fueron afianzados por la prueba de Kaiser Meyer Olkin (KMO), que reflejaron la cifra de (0,8). Lo que saca a relucir que hay relación estrecha entre ambas variables. Como ultimo aporte internacional se tiene a Mejia (2021) con su estudio analítico, desopilativo y de análisis, que tuvo como objetivo indagar como el desempeño profesional ha influenciado en el sector salud; y de forma paralela quiere saber como esta variable a hondado de manera científica sobre lo que es la calidad de atención. Para lo cual este trabajo se ha caracterizado por recolectar de información precisa, que nos permite afianzar conocimientos que son necesario para entender al staff de salud médico, como un ser holístico. Además, se da deslumbra que el desempeño profesional está enmarcado por múltiples

aspectos internos como es la vocación profesional, identificación institucional y la motivación. Como posibles aspectos externos se tiene político- legal, ético-motivacional, técnico-profesional, científico-tecnológica y gestión. Todos estos factores permitirán que el staff de salud este predispuesto para la gestión de problemas y de diferentes aspectos.

Como primera base teórica se tiene a la síntesis de Raymond (2018) acerca de la “Teoría moderna de la Gestión de Fayol, 1916”, donde menciona de manera analítica e innovadora los cimientos de la gestión administrativa. Remarca de manera metodológica que el gerente o líder de un grupo, tiene ciertas aptitudes y actitudes claves para dirigir a un grupo humano; haciendo que la gestión administrativa sea eficaz (Barajas, 2017). En esta teoría remarca que esta gestión administrativa es un proceso coordinado y sistemático donde el gerente debe prever los posibles problemas; organiza de manera controlada al equipo que este a su mando; dirige de manera táctica las operaciones en beneficio de su empresa y colaboradores; coordina con los agentes externos e internos de su grupo; y controla todas las acciones que ocurre en su institución (Ropa y Alama, 2022).

Como segunda base teórica se tiene como referencia a Mintzberg (1978) en donde nos da a conocer en su Teoría de Administración estratégica, que la toma de decisiones es la respuesta de la organización y coordinaciones previas que tiene el líder o Gerente con el fin de lograr los objetivo trasados por la empresa. Un gerente con aptitudes y actitudes necesarias conoce sobre la situación actual de su institución; sabe de las carencias y atributos que hay dentro de su entorno (Leisink et al., 2021). Pero para esto, un gerente sagas debe hacer un posible diagnostico situacional de manera oportuna de lo que ocurre; y saber lo que afecta de manera directa o involuntaria a su institución. Todo ello con el fin de que su gestión se ha basado en evidencias y resultados favorables para en su entorno (Velásquez, 2018).

Otro de los aportes que nos da en las bases teóricas según Rojas (2014) nos remite que una buena gestión se basa en la coordinación y en la planificación. Para prever los posible conflictos el gerente o el líder debe saber identificar los pro y contras que hay en una entidad de salud (Wang, 2022).. Además, nos da

a conocer que los modelos de gestión administrativa han quedado obsoletos porque los países en desarrollo y desarrollados no están capacitados para hacer frente a los posibles conflictos que se presentan en estos tiempos tan cambiantes (Guillin et al., 2022).

Como otro aporte teórico que tenemos es a Chiavenato (1999) donde en su teoría de “Administración de Recursos Humanos”. Nos da a conocer que una Organización es el producto de un trabajo sistemático y en equipo, de un conjunto de personas con objetivos afines. Para tener una Gestión Administrativa eficaz el gerente debe de gestionar sus recursos humanos con el fin de tener un desempeño óptimo. Además, refiere que los recursos humanos (colaboradores) se ven influenciados por factores internos y externos como la motivación, estrés, clima laboral y la parte salarial (Mendoza y Villafuerte, 2022).

Según Chiavenato en la Gestión Administrativa la clasifica en cuatro dimensiones como es la planificación, organización, dirección y control.

Como premisa que nos da Leal y Bolívar (2011) sobre la planificación, que es dimensionada como un sistema de procesos coordinado y sistemático que tiene como objetivo en común el logro de metas trazadas. Para el alcance de objetivos el Gerente debe prever las posibles dificultades, disruptores, factores extrínsecos e intrínsecos que influyen en el alcance de objetivos. Por lo cual un Gerente capacitado desde una primera instancia planifica antes de actuar o en la toma de decisiones (Calle et al., 2020).

Lo que nos refiere Concepción (2007) que la planificación es un proceso complejo, coordinado y proyectado. Que a su vez es la suma de múltiples subsistemas que tienen un fin común. Es así que este conjunto de microprocesos siempre deben estar comandados por un líder capacitado, que sepa como identificar los objetivos anhelados, los criterios necesarios para la realización de esta acción estratégica y prever como encaminar las acciones pactadas (Hernández, 2020).

Otra perspectiva que nos ofrece Palacios (2019) donde nos da un punto de vista más perspicaz acerca de la planificación, es que este es un proceso complejo, que nos aporta de manera amplia múltiples beneficios para las

instituciones, los colaboradores y el propio líder (Aranibar y Flores, 2022). Es así que para la iniciación de una planificación estratégica, se debe aplicar una metodología analítica- científica, que comprende la misión de la institución; los resultados que se anhela lograr; la modelación de las acciones estratégicas que se van a encaminar; el costo promedio que se va a utilizar en lo planeado; lo que se espera lograr; las políticas que parametrizan y regulan las acciones a tomar; y la programación secuencial de las acciones a tomar (Hang, 2020).

Como segunda dimensión se tiene la organización. Se define como una serie de procesos sistemáticos, interconectados y ampliamente interrelacionados que tienen como objetivo aumentar el rendimiento, el cumplimiento disciplinario dentro de la gestión administrativa (Mallar, 2010). Las organizaciones son grupos sociales que tienen metas, objetivos en común y comparten un mismo escenario. Estas organizaciones son lideradas por un líder o gerente (Perdomo et al., 2019)

Lo que concluye Lozada y Arias (2014), que la organización es el resultado de una administración eficaz, compleja y paulatina. Esta doctrina y proceso sistemático va dirigido por la mano de un gerente capacitado y doctrinado que prevé desde el primer paso la necesidad de la organización. Este proceso complejo y a la vez necesario está encaminado a minimizar los costos, maximizar la producción, conseguir las metas programadas y el fin anhelado de mejora progresiva de la institución ante la sociedad (Anderson, 2014).

El punto de vista de Arias y Ramírez (2019) consideran a la organización como un proceso, dinámico, estructurado y vivo; que va acorde a las necesidades del cliente, ambiente y al estado de cada institución. Este proceso interactivo está ampliamente basado en la comunicación entre sus subsistemas; ya que la simbiosis entre ellas, va a depender del futuro de las instituciones. La organización al ser considerada como un proceso complejo y vivo, siempre debe responder a los cambios internos y externos que ocurren cerca de ella. Este sistema complejo nunca omite los cambios que hay en su entorno, solo se adapta y aprende de ella, para la supervivencia y el triunfo progresivo (Uhlbien y Arena, 2018).

Como tercera dimensión se tiene a la dirección, que en la esencia de Pantoja y Salazar (2019) refieren que es la habilidad de influir en los planes, metas u objetivos de una organización. Esta cualidad de integración lo tiene un líder o gerente, este individuo con aptitudes y actitudes idóneas para la organización, tiene como fin el cumplimiento de metas según las necesidades y perspectivas de la organización. En este escenario tan dinámico, se requiere de gerentes capaces de direccionar las habilidades y destrezas de sus colaboradores para el cumplimiento de las metas trazadas y las necesidades del mercado (Ginter et al., 2018).

La premisa de Pautt (2011) recalca que la dirección es una capacidad inherente del gerente o líder de direccionar a un grupo humano con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. Esta habilidad desarrollada o innata puede ser el ingrediente necesario para el buen funcionamiento de la planeación estratégica de las instituciones (Bryson y George, 2020). La dirección trata de perpetuar los procesos de forma lineal, correlacional y periódica que se da en cada uno de sus sistemas y subsistemas. Los nuevos gerentes en la actualidad buscan complementar su dirección analítica con el liderazgo estratégico; ya que el líder no solo busca alcanzar las metas pactas sino también conocer las necesidades de su entorno y ambiente (López et al., 2020)..

Según Aguilera (2010) comenta que la dirección, es el proceso que va después de la planeación, que busca de manera ferviente el alcance de metas; pero a su vez busca la creación de estrategias y acciones que se han de llevar a cabo en el futuro, previamente anticipando los posibles acontecimientos que se puedan dar en esta sociedad tan dinámica y volátil. Este proceso tan estructurado también busca acoplar los recursos que cuenta la institución con los objetivos planeados. Todo ello es con el fin de estar en sintonía con las necesidades que tenga nuestra sociedad tan demandante (López et al., 2022).

Se tiene como última dimensión al control, donde Quinaluisa et al., (2018) refiere que es la capacidad que tiene el líder o Gerente de hacer cumplir las metas pactadas en un plazo ya determinado o establecido. El Gerente controla su entorno, sus múltiples recursos y sus habilidades de forma sistemática, modelada y hegemónica en bien de su institución, colaboradores y su entorno.

El control que ejerce es previo a un análisis interno y externo que tiene de él y de su ecosistema (Alayoubi et al., 2021).

La perspectiva que nos da Velásquez (2000) acerca del control como parte de la gestión administrativa, es que es un proceso sistemático que busca recabar, calcular y cotejar información precisa acerca del desempeño de la institución y sus colaboradores; con el fin de restablecer y subsanar las posibles deficiencias que se presenten en el desarrollo de las actividades planteadas. Este proceso tan necesario es con la finalidad de la mejora de resultados, minimizando el uso de materia-costos; y la disminución del tiempo que lleva la obtención de las metas pactadas (Toctaquiza y Peñaloza, 2021).

Como segunda variable se tiene al desempeño laboral. Donde nos da un aporte teórico e inductivo Nieto (2003) que remarca en su enfoque teórico y analítico al desempeño laboral, como la aptitud y actitud necesaria para ejercer una actividad predeterminada; ya sea una carrera profesional, una destreza manual o empírica (Aizzat et al., 2018). Pero este perfil laboral del colaborador debe estar también enriquecido con principios morales-éticos, inteligencia emocional para desenvolverse de forma amplia en su entorno laboral; ya que cada trabajador en algún punto de su carrera profesional estará expuesto a múltiples retos que lo harán desenvolverse de forma eficaz o torpe en su escenario laboral (Bakertzis y Myloni, 2020). Pero cada colaborador a su vez debe prepararse, capacitarse de forma periódica de los nuevos avances tecnológicos y conceptuales, porque el mercado laboral es tan dinámico y demandante que necesita personas con un perfil laboral enriquecido (Ticahuanca, 2021).

El aporte que nos da Robbins (1999) acerca del desempeño laboral, es que esta basado en el constante evaluación que están inmersos los colaboradores por las instituciones donde laboran. Es así que un gerente capacitado sabe que una evaluación constante ayuda a identificar las falencias y las capacidades que tienen sus colaboradores (Schmutz et al., 2019). Este gerente capaz, al identificar las posibles carencias de cada colaborador tratará de capacitarlo y retroalimentarlo de conocimiento necesario; según las necesidades de la empresa y del mercado. Para ello las evaluaciones constantes relacionadas en

el desempeño laboral ayudara a mejorar la producción y alcance de metas (Rivero, 2019).

La otra perspectiva que nos ofrece Mondy (2010) del desempeño laboral, es que es un enfoque basado en la obtención de resultados; la potenciación de los recursos logísticos, materiales y humanos en el menor tiempo posible a través de los procesos estratégicos de las instituciones. Es sistema complejo y dinámico esta influenciado por múltiples factores como el reclutamiento de personal, retroalimentación, ambiente laboral, pago de honorarios; y la relación que hay entre el gerente y sus colaboradores (Ugurluoglu et al., 2018). Este proceso tan complejo y cambiante siempre esta parametrado en la evaluación del carácter, aptitudes, actitudes que adopta los colaboradores en su ambiente laboral (Jamshed y Majeed, 2019). Para acreditar de forma veraz el diagnostico del desempeño de cada colaborador, es necesario un lider veraz y capacitado, que conozca no solo al personal a su cargo sino de manera analitica la situación de la institución (Barrón y Sánchez, 2022).

Chiavenato (1999) enfatizo sobre el desempeño laboral como la acción pertinente que cumple un colaborador en su escenario laboral. La manera en la que se desenvuelve y realiza sus funciones un colaborador en su escenario laboral, repercute de forma significativa en su organización; ya que su actitud influenciara en el cumplimiento de metas a corto y mediano plazo (Anderson et al., 2020). De tal manera se concluye que cada colaborador es pieza clave en su organización porque de él depende el encumbramiento y auge de su institución (Inga y Arosquipa, 2019).

Las dimensiones del Desempeño laboral se clasifican en tres como son competitividad laboral; productividad y satisfacción laboral.

Como primera dimensión estudiada se tiene a la productividad laboral. Es la medida por la cual la empresa u organización mide la eficiencia y calidad del trabajo que realizan sus colaboradores en su respectivo rol. Múltiples instituciones miden la productividad de sus trabajadores de acuerdo a los estándares de calidad, porcentajes de producción y los aportes de múltiples

indoles que puedan realizar el colaborador a su institución laboral (Vera y Vera, 2020).

Según la perspectiva de Fontalvo et al., (2018) donde la productividad laboral es la respuesta de los resultados obtenidos a través del uso racional y prudentes de los recursos que están disponibles en la institución. Todo este resultado debe ser en el tiempo pactado, según la planeación estratégica de cada institución. Un gerente sabe que la productividad está influenciada por múltiples factores como los recursos logísticos, el staff a disposición, la planeación anticipada de los hechos que muchas veces pueden ser manipuladas y manejadas según las necesidades del mercado y ambiente (Mandal, 2018).

Competitividad laboral. Es la acción por la cual un grupo de trabajadores luchan para demostrar sus aptitudes, actitudes en su escenario laboral. Todo con el fin de adquirir un ascenso, reconocimiento o un mejor salario, pero también con el propósito de contribuir al crecimiento de su institución. Para que un individuo pueda ser competente en su escenario laboral, es indispensable que posea habilidades, destrezas, inteligencia emocional, aptitudes y actitudes que requiera su institución para que se pueda desenvolver de forma óptima y eficaz en el mercado laboral. Estas características permitirán que los colaboradores realicen sus funciones de manera óptima y eficaz (Bohórquez et al., 2020).

Desde la perspectiva de Paéz et al., (2022) refiere que la competitividad laboral es la búsqueda de la ventaja competitiva entre los diferentes actores de la escena laboral. El éxito que se obtenga va a depender de diferentes factores como es la planeación a corto, mediano y largo plazo; la potencialización de recursos; y el cumplimiento de los objetivos trazados. Esta competitividad laboral entre los colaboradores debe ser influenciada y motivada por diferentes componentes como los honorarios, reconocimiento institucional y bonos agregados.

La síntesis que tiene Adamopoulos (2022) acerca de la satisfacción laboral, se entiende como estado de júbilo de un trabajador, que se manifiesta cuando

está en su entorno laboral. Este sentimiento es trascendente porque permite rescatar al personal sobresaliente de una compañía. Asu vez las compañías se ven favorecidas porque tienen dentro de su staff a un grupo de personas calificadas con actitudes y aptitudes resaltantes que beneficiara de forma directa o indirecta al crecimiento de la compañía (Ticahuanca, 2021).

En el punto de vista de Pujol y Dabos (2018) remarcan acerca de la satisfacción dentro del espectro laboral, como uno de los paradigmas mas estudiados de estos ultimos tiempos; por ser un factor determinante en el desempeño y productividad laboral. Es asi que las instituciones invierten en la busqueda de los determinantes que influyen en ella. Este grado de bienestar que desarrolla el trabajador en su ambiente laboral, es considerado como una respuesta emocional, que asu vez es transgredida por el carácter y las unidades afectivas del trabajador. Otra de las perspectivas acerca de la satisfaccion laboral, es considerado como la suma de multiples componentes como la dificultad de las tareas, formas de comunicación, habilidades en la solución de conflictos; destrezas e intelecto especificos del trabajador (Mahdi et al., 2021).

Desde la perspectiva de la **vigilancia epistemológica**, en el mundo laboral, las grandes y pequeñas organizaciones se han dedicado a buscar la manera más eficaz de gerenciar a un grupo humano. Por lo cual se entiende que en este mundo laboral tan dinámica y diverso, es necesario tener las pautas necesarias para administrar. Una planificación anticipada y programada da el alcance de metas, que las instituciones se han demarcado al inicio de sus actividades. En otra perspectiva la coordinación, nos permite tener la eficiencia y eficacia para obtener lo deseado. Pero para la coordinación y control de un grupo humano, es necesario que las organizaciones cuenten con un gerente capaz y que reúna las habilidades necesarias con el fin de administrar de manera eficiente los recursos que tenga en su institución (Segredo, 2016). Cabe resaltar que cada institución maneja de manera diversa y ampliada sus recursos según sus necesidades, pero para maximizar los recursos es necesario tener un líder que tenga un perfil idóneo para su cargo, donde el gerente sea líder para el grupo humano y sea capaz de medir el desempeño de cada uno de sus colaboradores (Arias, 2017).

La administración es considerada como un proceso complejo, pero a la vez tan cambiante es estos tiempos Mendoza (2018), por lo cual muchos especialistas ven a la gestión administrativa como un tema muy relevante y científico que, desde el punto de análisis epistemológico, es considerado como una ciencia o disciplina científica que lo componen diferentes subsistemas. Al ser un sistema abierto tiene una amplia conexión de otras disciplinas que lo ayudan a desarrollarse en el ambiente empresarial. Estas disciplinas son la psicología, que se enfocada en los colaboradores y su productividad; la sociológica, aplicada a la interacción entre las organizaciones y la sociedad; la antropología, que se enfoca en la cultura organizacional; y finalmente la disciplina económica, que analiza la dinámica entre la empresa y el estado. Es así que estas disciplinas científicas se han enfocado en analizar de forma científica a las organizaciones como organismos vivos que interactúan de manera constante con la sociedad con el fin de cumplir con los objetivos trazados; la visión de crecimiento a mediano-largo plazo y su aporte a la sociedad (Hernández, 2016).

III. METODOLOGÍA

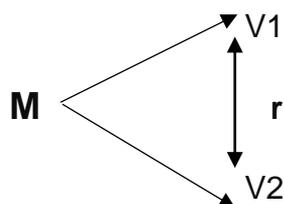
3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación:

Se describe a esta investigación como básica, puesto que es parte de un tema específico, pero trata de validar nuevos conocimientos a partir de un punto de vista metodológico. Este trabajo es de corte cuantitativo, porque quiere recolectar datos de forma correlacional para someter y comprobar nuestra hipótesis general. Donde luego se deducirá las posibles conclusiones a partir de los resultados obtenidos (Hernandez y Fernandez, 2006). Todo ello se logrará a partir de comprobar la articulación existente entre las variables citadas, como son gestión administrativa y desempeño laboral (Garcia y Sanchez, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación:

Se caracteriza por tener un diseño no experimental, dado que no se transgredió la naturaleza de las variables de forma intensional. Además, se observó la síntesis de los hechos que rodean a las variables sin transgredir su entorno (Hernandez y Fernandez, 2006). Se considera transversal este trabajo de investigación porque se recolectará la información en un momento específico de la investigación. Otra de las características de este trabajo es correlacional con un enfoque descriptivo porque se quiere indagar la asociación, análisis y la valoración estadística que existe entre ambas variables sin transgredir su esencia de forma individual o grupal. Finalmente se considera de naturaleza cuantitativa porque se obtiene datos para refutar la hipótesis planteada a base de pruebas estadísticas cuánticas; todo ello con la ayuda de instrumentos que revalidan las teorías analizadas (Vallejo, 2002).



Leyenda:

M: Muestra

V1: Gestión Administrativa.

V2: Desempeño Laboral.

R: Correlación entre ambas variables.

3.2 Variables y operacionalización:

3.2.1 Definición conceptual:

Variable 1: La Gestión Administrativa, se afianza como aquellas acciones planificadas y coordinadas, que tienen como fin común el cumplimiento de las metas pactadas por las organizaciones e instituciones. Todo ello es ejecutado a través de la ayuda de los colaboradores a través de la Gestión Administrativa sistemática (Meza, 2017).

Otra perspectiva que nos ofrece Montoya (2009) es que el gerente analiza y profundiza sus conocimientos de su entorno para el diagnóstico, planificación y posibles intervenciones precisas que lo con llevan a la correcta toma de decisiones, que serán de manera precisa para el desarrollo de metas pactadas por su institución. Este conocimiento es fundamento por los paradigmas de (Mintzberg 1978).

Variable 2: Desempeño Laboral, es la respuesta que da el colaborador en su centro laboral, en base a su motivación, inteligencia emocional, compromiso, aptitudes, actitudes y su entorno laboral, que ayudan al crecimiento de su centro laboral y a la vez en la lucha de desarrollo de metas programadas (Bautista et al., 2020).

Es el resultado del trabajo, dedicación, competitividad y respuesta del trabajador en la realización de sus funciones. Aquí también se enfocará en la realización de las metas trazadas que estipula la institución donde labora. Aquí el gerente medirá el rendimiento de los integrantes de su equipo a través de su perfil laboral, aptitudes y actitudes frente a su escenario laboral.

3.2.2 Definición operacional:

Variable 1: Gestión Administrativa, para parámetro esta variable se empleará como instrumento la encuesta, la cual se aplicará al staff de enfermería de un centro hospitalario de Lima. La gestión Administrativa se dimensiona en planificación, organización, dirección y control. La planificación tiene como indicadores: 1) Objetivos, 2) Políticas y 3) Estrategias. La organización tiene como indicadores a 1) División organizacional; 2) Manual de funciones y 3) Comunicación. La dirección tiene como indicadores al 1) Liderazgo, 2) Motivación y 3) Trabajo en equipo. Y finalmente la dimensión control, tiene como indicadores al 1) Control preventivo, 2) Evaluación del desempeño y 3) Capacitación. El instrumento empleado será la encuesta, que estará diseñado con aproximadamente 20 ítems según las dimensiones e indicadores planteados. Donde la escala de medición será ordinal y se categorizará como nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

Variable 2: El desempeño Laboral, al ser la segunda variable de estudio, se ha dimensionado en productividad laboral, Competitividad laboral y Satisfacción laboral. La productividad laboral tiene como indicadores: 1) Eficacia, 2) Eficiencia y 3) compromiso laboral. La competitividad laboral tiene como indicadores: 1) Proactividad, 2) Resolución de conflictos y 3) Liderazgo. Finalmente, la dimensión satisfacción laboral: 1) Filiación institucional, 2) compromiso; 3) cumplimiento de objetivos. El instrumento empleado será la encuesta, que estará diseñado con aproximadamente 20 ítems según las dimensiones e indicadores planteados. Donde la escala de medición será ordinal y se categorizará como nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población: Se considera como una unidad de análisis que presentan o concuerda una a más similitudes que son analizadas y parametradas para un estudio analítico y científico (Hernández et al., 2006). Este puede ser una unidad de seres humanos o materia que reúnen atributos y cualidades con similitud que serán estudiados de forma científica. La población analizada

estuvo compuesta de 450 Licenciadas de enfermería que son parte del staff de un centro hospitalario de Lima.

- Como **criterios de inclusión** que se dio en este trabajo de investigación fue a todo el Staff de enfermería que sea nombrados, CAS, terceros de la parte asistencial que laboran en un centro hospitalario de Lima; los licenciados de enfermería que se encuentren en buen estado de salud y que den su consentimiento para participar en este estudio.
- Además, como **criterios de exclusión**, nos referimos a todo el personal que no sean licenciados de enfermería, licenciados de enfermería que se encuentre en periodo de asueto, o de licencia, descanso por problemas de salud, o que no deseen participar de este estudio de investigación.

3.3.2 Muestra: Se concluye que es una subunidad que está dentro de la población que presenta las mismas similitudes que la principal muestra de análisis (Hernández et al., 2006). Otra perspectiva acerca de la muestra, es que es una mínima parte de la población que tiene los mismos atributos y cualidades en común que la población. Para este estudio se tomó como muestra un total de 90 enfermeros que son parte del staff de salud que se encuentren laborando.

3.3.3 Muestreo: Nos da a entender Hernández et al. (2006) como muestreo no probabilístico a la posible selección arbitraria de la muestra, esta se escogerá según el criterio y la necesidad que tenga el investigador. Se plantea como un estudio no probabilístico, porque el presente trabajo no está encausado en la probabilidad; donde se enfatizó las características del estudio. Además, la muestra analizada será de un aproximado de 90 enfermeras parte del Staff de enfermería.

3.3.4 Unidad de Análisis: Se considero como el ente de estudio a los 90 licenciados que son parte del staff de enfermería que laboran en un centro hospitalario de Lima. Estos entes de análisis están enmarcados dentro de los criterios de inclusión y exclusión; ya mencionados anteriormente.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Cadena et al.,(2017) construyen como técnica de recolección de datos a la acción por la cual el investigador recaba información de forma precisa y oportuna con fines científicos. Es así que utilizará múltiples estrategias, tácticas e instrumentos para su fin deseado. Él investigador analizará que instrumento es prudente para su investigación. Aquí se aplicará como técnica de recolección de datos la encuesta para ambas variables como gestión administrativa y desempeño laboral. La encuesta nos permitirá recabar información de la muestra estudiada. Esto nos tomara un promedio de 20 minutos por cada encuesta realizada.

Asu vez el instrumento que nos facilitaran recabar datos será el cuestionario. Este instrumento está compuesto de múltiples interrogantes con el fin común de extraer una información precisa que será medida de forma estadística (De la Orden y Pimienta, 2016).

Bases complementarios	Rasgos Distintivos
Nombre de la prueba	Cuestionario: Gestión Administrativa
Autora	Gemma Meléndez Carhuaz
Lugar	En un centro hospitalario de Lima
Periodo de aplicación	Julio del 2023
Objetivo	Determinar el nivel de gestión
Administrado a	Licenciadas de Enfermería
Tipo y forma de aplicación	Presencial, virtual, individual y colectivo
Tiempo de aplicación	20 minutos
Dimensiones	04 dimensiones
Número de interrogantes	22 interrogantes
Escala de medición	Ordinal

Bases complementarios	Rasgos Distintivos
Nombre de la prueba	Cuestionario: Desempeño Laboral
Autora	Gemma Meléndez Carhuaz
Lugar	De un centro hospitalario de Lima

Periodo de aplicación	Julio del 2023
Objetivo	Determinar la relación con el desempeño
Administrado a	Licenciadas de Enfermería
Tipo y forma de aplicación	Presencial, virtual, individual y colectivo
Tiempo de aplicación	20 minutos
Dimensiones	03 dimensiones
Número de interrogantes	18 interrogantes
Escala de medición	Ordinal

- **La validez**, que refiere Hernández et al. (2006) que se fundamenta como la forma eficaz de como un instrumento es capaz de medir y parametrar las variables de análisis. Para este trabajo sistemático de validación, fue necesario que las variables estén especificadas, profundizadas y analizadas de manera teórica-científica en el marco teórico. (Villasís et al., 2018). Los cuestionarios que se emplearon se amoldaron a la realidad de los hechos y en el momento determinado. Estos fueron validados con el apoyo de tres expertos. A la vez, esta selección de estos expertos fue porque tienen un conocimiento teórico y afinidad a las variables de estudio. Se tomo muy en cuenta los juicios, sugerencias y aporte metodológicos que dieron dichos expertos con el fin de obtener instrumentos confiables y verídicos.
- **La confiabilidad** para Borjas (2020), es un proceso de múltiples procedimientos, que trata de dar la confiabilidad que da un instrumento para ser aplicado con el objetivo de medir la veracidad del resultado. Donde los grados de confiabilidad estarán dentro de 0 a 1. La más alta confiabilidad estará cerca de 1 (Hernández et al., 2006). Este estudio aplico la escala de Likert, donde se usó el coeficiente de Alfa de Cronbach para demostrar su confiabilidad. Para la cual se tuvo una muestra piloto con 20 participantes de similares indoles y peculiaridades que la población objetivo. Lo que se encontró en la primera variable de gestión administrativa, es que tiene una fiabilidad de 0,92 para las 22 interrogantes formuladas. Esta cifra expreso que el primer cuestionario

es verídico y confiable para ser aplicado. El segundo cuestionario de 18 interrogantes, fue analizado de forma paramétrica y estadística. Aquí se obtuvo una fiabilidad de 0,83, demostrando que fue altamente confiable y veraz para ser aplicado al staff de salud.

3.5 Procedimientos

Los instrumentos que fueron aplicados, se moldearon de acuerdo a la realidad donde se suscitó el problema y según las necesidades de la investigación. Para darle la veracidad al instrumento se buscó expertos con amplio conocimientos y destreza en la materia y luego fue puesto a juicio en los parámetros de Alfa de Crombach.

Se aplicó de manera periódica y constante a la población objetivo en un tiempo delimitado, para lo cual se consideraron de manera puntual los criterios de inclusión y exclusión. Es así, que para cada cuestionario aplicado se tomó un tiempo aproximado de 15 minutos, donde se tuvo muy en cuenta el anonimato de los participantes y su individualidad, con el fin de obtener información precisa e integra. Al concluir con la aplicación de las encuestas; se pasó a vaciar la información en una sábana de Excel. Aquí toda la información fue codificada según la escala Likert y se delimito los resultados en eficiente, regular y deficiente según la necesidad de los hechos. Como último paso para la obtención de resultados, se tuvo que trasladar toda la información recabada al sistema SPS 26. Aquí se pudo alcanzar una información precisa, decodificada y entendible.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis estadístico de este trabajo se utilizó las barras, cuadros estadísticos, tablas simples y cruzadas. Para ello la información obtenida de los cuestionarios aplicados, fueron puestas en el programa informático-estadístico SSPS versión 26, este sistema de apoyo estadístico saca a relucir la prueba de normalidad, nivel de significancia y distribución. Donde el resultado obtenido desafió a la hipótesis planteada con el coeficiente de Spearman. Todo ello fue representado por cuadros interpretativos e ilustraciones estadísticas para finalmente ser confrontado con los antecedentes mencionados en el marco teórico.

3.7 Aspectos éticos:

Este análisis de investigación se ciñe y respeta según las reglas de autoría. Donde nuestra búsqueda de conocimiento se ha sedimentado de manera tangible respetando la propiedad intelectual de otros investigadores, por lo cual se hace citas bibliográficas según la normativa actual.

Además, se hizo este trabajo según las normas de la universidad Cesar Vallejo, donde se tuvo como cimiento en este trabajo el Código ética de la Universidad Cesar Vallejo, porque nos regimos principalmente en los principios básicos de justicia, donde nos afianzamos en la validez y confiabilidad de nuestro instrumento a usar. Como segundo principio se rescata a la probidad, porque se trabajó dentro de las reglas, principios éticos del campo de la investigación. La transparencia, ya que se muestra en su forma más natural e intangible el resultado de la información obtenida sin la alteración de su esencia. Finalmente, el ultimo principio que nos regimos fue la no maleficencia, porque no transgreden la información personal de nuestros participantes. Finalmente se respeta los datos de los encuestados a través del anonimato.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

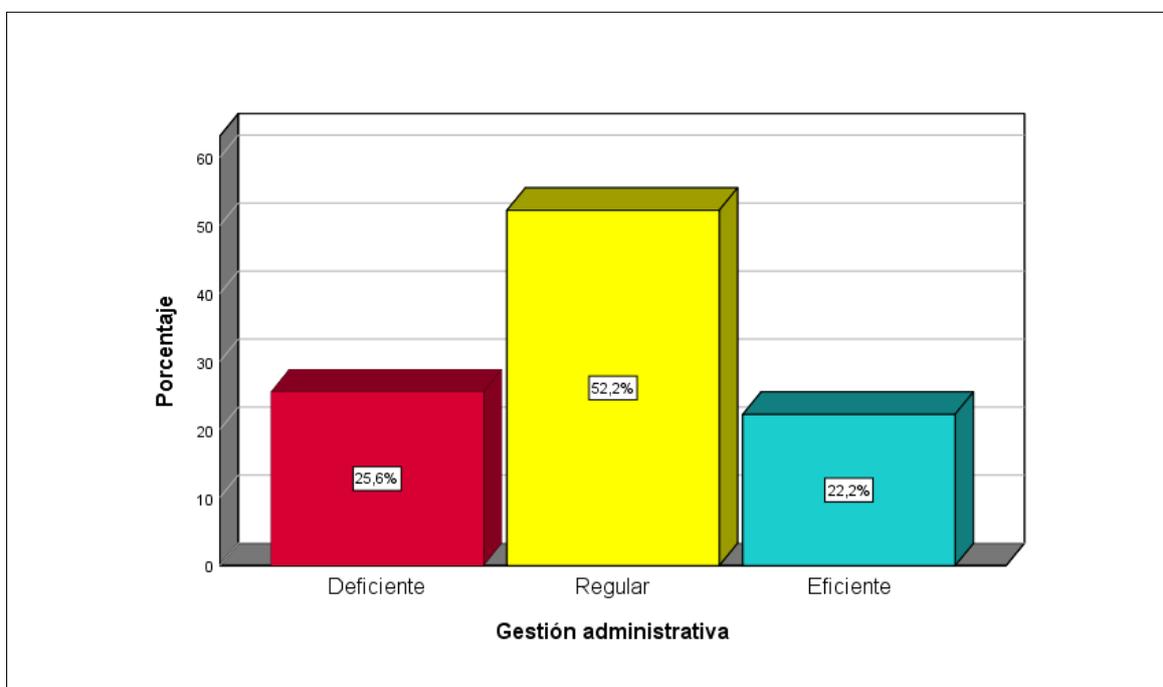
Tabla 1

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable gestión administrativa.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	23	25,6%
Regular	47	52,2%
Eficiente	20	22,2%
Total	90	100,0%

Figura 1

Niveles de gestión administrativa.



De la primera tabla y figura donde se da un detalle específico cifrado, que cerca del 52,2% del staff de enfermería perciben que hay un nivel de forma regular con respecto a la gestión administrativa, otra parte del staff que es el 22,2% perciben que la gestión es de forma eficiente, y finalmente el 25,6% del staff perciben la gestión de forma deficiente.

Análisis descriptivo de las dimensiones de gestión administrativa.

Tabla 2

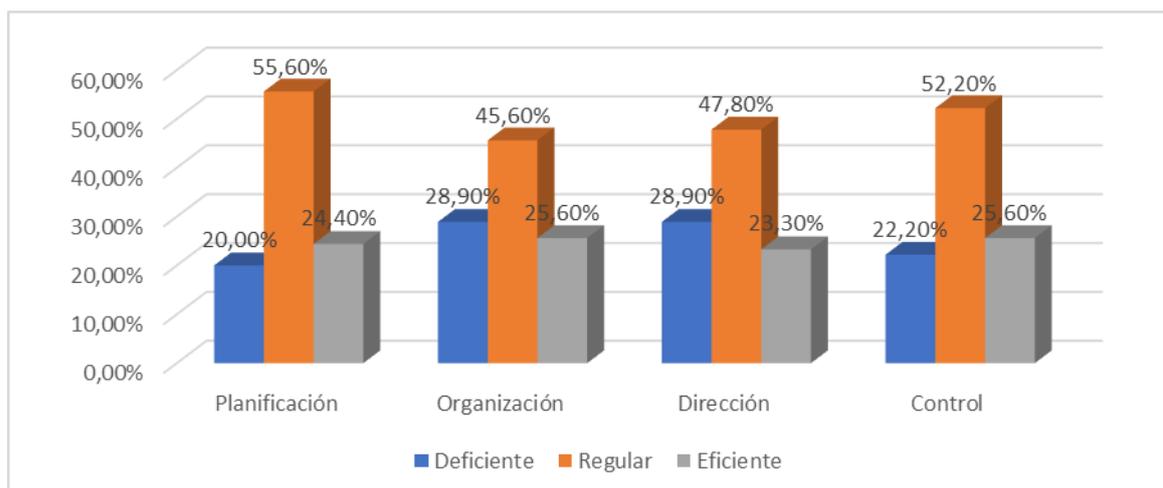
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones

Niveles	Planificación		Organización		Dirección		Control	
	F	%	f	%	f	%	f	%
Deficiente	18	20.0%	26	28.9%	26	28.9%	20	22.2%
Regular	50	55.6%	41	45.6%	43	47.8%	47	52.2%
Eficiente	22	24.4%	23	25.6%	21	23.3%	23	25.6%
Total	90	100%	90	100%	90	100%	90	100%

Elaboración propia

Figura 2

Percepción de dimensiones de la variable de gestión administrativa.



Desde la perspectiva que se tuvo a partir de los datos obtenidos de la segunda tabla y figura, se puede discernir que cerca del 55,6% del staff de enfermería categorizan que el nivel de planificación es regular; otra parte del staff que comprende el 45,6% categorizan que el nivel de organización es de forma regular; es así que el 47,8% del staff categorizan que el nivel de dirección es percibido de forma regular; y concluyentemente, un 52,2% del staff categorizaron que el nivel de control es comprendido de forma regular.

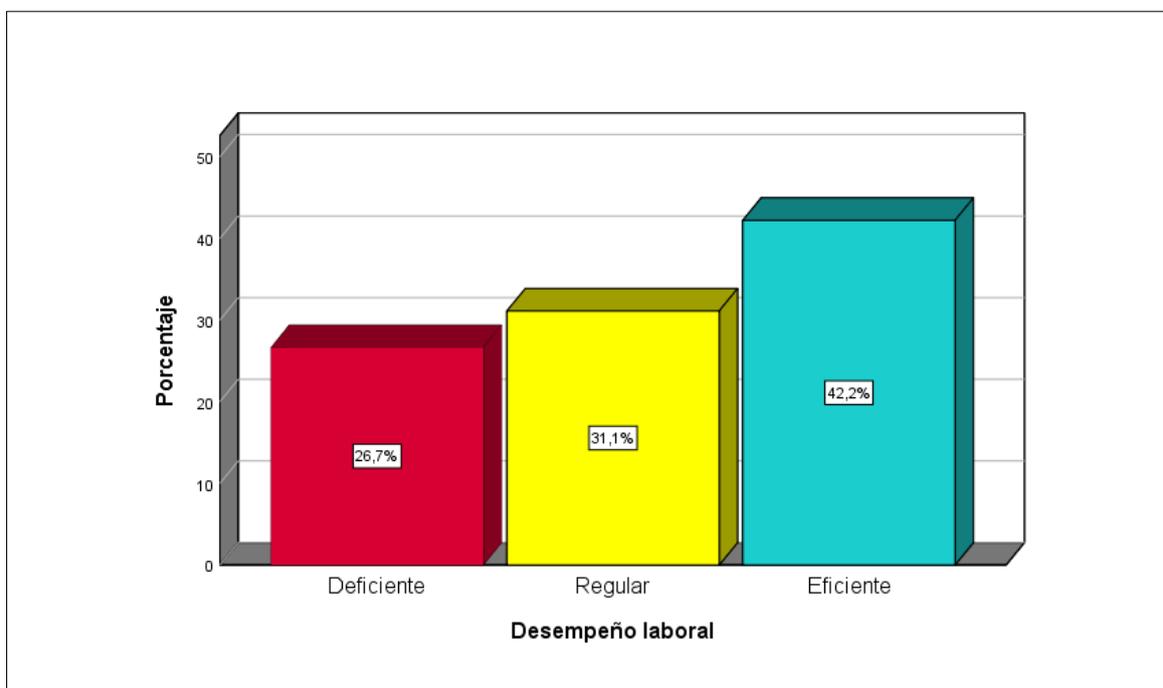
Tabla 3

Frecuencia y porcentaje de los niveles de la variable desempeño laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	26,7%
Regular	28	31,1%
Eficiente	38	42,2%
Total	90	100,0%

Figura 3

Niveles de desempeño laboral.



En referencia a los datos adquiridos mediante cuestionario, se puede señalar que cerca del 42,2% del staff de enfermería discierne que su desempeño laboral es de forma eficiente, otra gran parte que comprende el 31,1% del staff categorizaron su desempeño de forma regular; y concluyentemente, el 26,7% del staff categorizaron su desempeño de forma deficiente.

Análisis descriptivo de las dimensiones de desempeño laboral.

Tabla 4

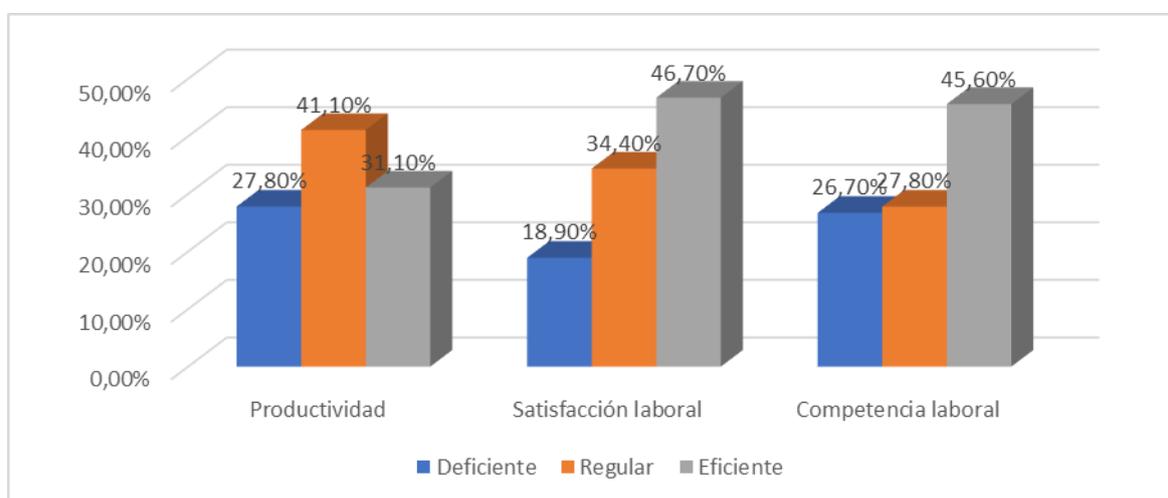
Descripción de resultados de los niveles de las dimensiones

Niveles	Productividad		Satisfacción laboral		Competencia laboral	
	F	%	F	%	f	%
Deficiente	25	27.8%	17	18.9%	24	26.7%
Regular	37	41.1%	31	34.4%	25	27.8%
Eficiente	28	31.1%	42	46.7%	41	45.6%
Total	90	100%	90	100%	90	100%

Elaboración propia

Figura 4

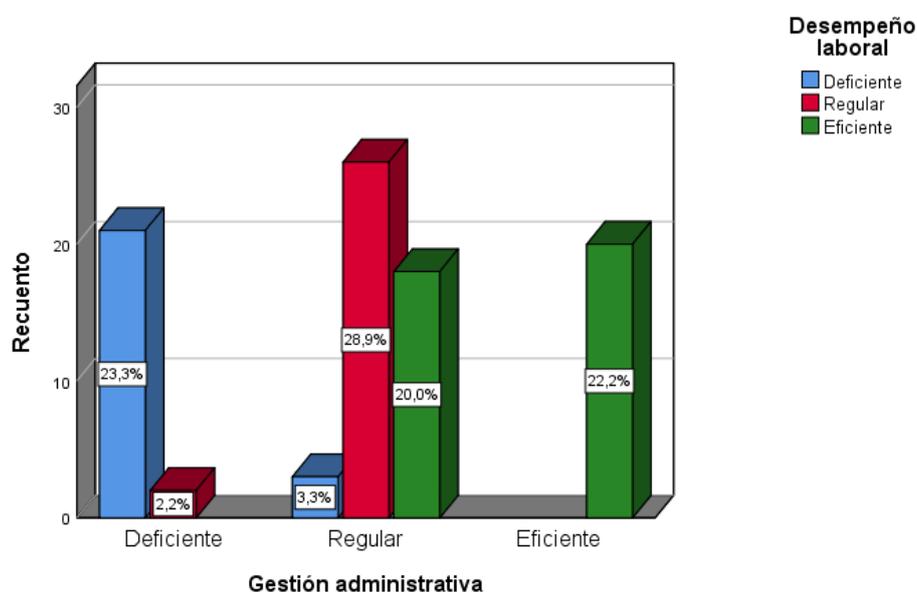
Percepción de dimensiones de la variable de desempeño laboral.



Desde la óptica que se tuvo a partir de los datos alcanzados de la cuarta tabla y figura, se puede discernir que cerca del 41,1% del staff de enfermería categorizaron un nivel de productividad de forma regular; otra gran parte del staff que comprende el 46,7% categorizan que el nivel de satisfacción laboral es de forma eficiente; y concluyentemente, un 45,6% del staff categorizaron que el nivel de competencia laboral es comprendido de forma eficiente.

Tabla 5*Tabla cruzada entre Gestión administrativa vs. Desempeño laboral*

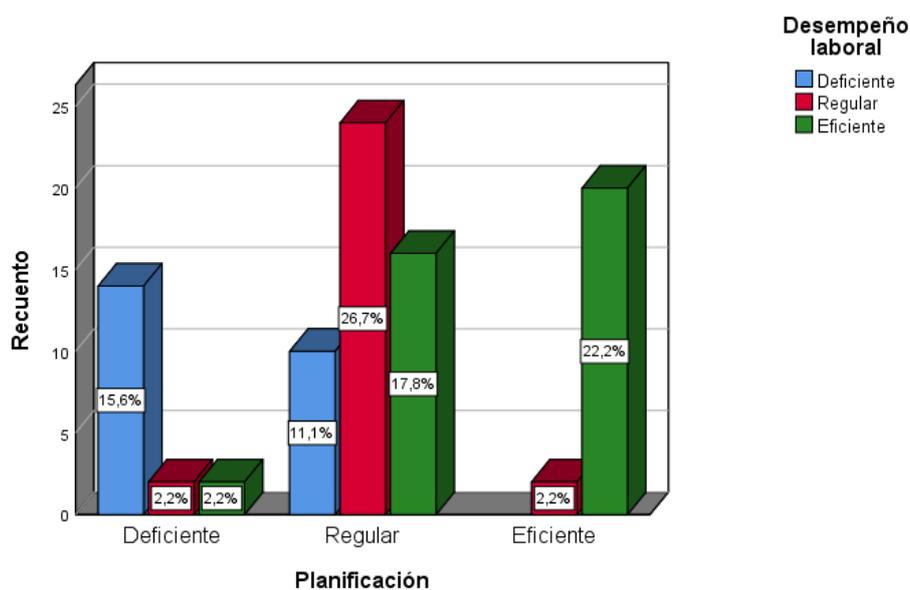
		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión administrativa	Deficiente	21 23,3%	2 2,2%	0 0,0%	23 25,6%
	Regular	3 3,3%	26 28,9%	18 20,0%	47 52,2%
	Eficiente	0 0,0%	0 0,0%	20 22,2%	20 22,2%
Total		24 26,7%	28 31,1%	38 42,2%	90 100,0%

Figura 5*Gestión administrativa vs. Desempeño laboral*

En referencia a la quinta tabla que se caracteriza por el cruce de información entre las dos variables analizadas, se puede manifestar que de 90 colaboradores que son parte del staff de enfermería, un 28,9% distingue que el nivel de gestión administrativa es de forma regular, por lo cual el staff categoriza al desempeño de forma regular. Otro sector que comprende el 23,3% discierne que el nivel de gestión administrativa es de forma deficiente, por lo tanto, categorizan al desempeño de forma deficiente. Como parte definitoria, cerca del 22,2% del staff de enfermería discierne que el nivel de gestión es eficiente y de la misma lógica comprenden que el desempeño es de forma deficiente.

Tabla 6*Tabla cruzada entre Planificación vs. Desempeño laboral*

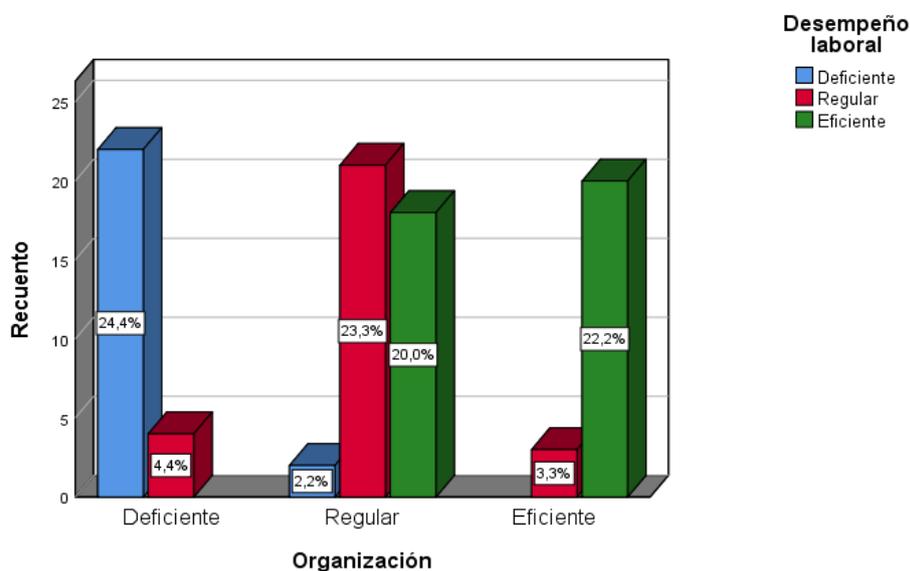
		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Planificación	Deficiente	14 15,6%	2 2,2%	2 2,2%	18 20,0%
	Regular	10 11,1%	24 26,7%	16 17,8%	50 55,6%
	Eficiente	0 0,0%	2 2,2%	20 22,2%	22 24,4%
Total		24 26,7%	28 31,1%	38 42,2%	90 100,0%

Figura 6*Planificación vs. Desempeño laboral*

La síntesis que se tiene a partir de la sexta tabla cruzada, se puede apreciar que de 90 colaboradores que son parte del staff de enfermería, el 26,7% distingue que el nivel de planificación es de forma regular, por lo cual el staff categoriza el nivel de desempeño de forma regular. Otro sector que comprende el 22,2% discierne que el nivel de planificación es de forma eficiente y de la misma manera categorizan al desempeño de forma eficiente. Finalmente, se puede apreciar que el 17,8% del staff de enfermería categoriza al nivel de planificación de forma regular, pero de forma contrastante se puede apreciar que el staff categoriza al desempeño de forma eficiente.

Tabla 7*Tabla cruzada entre Organización vs. Desempeño laboral*

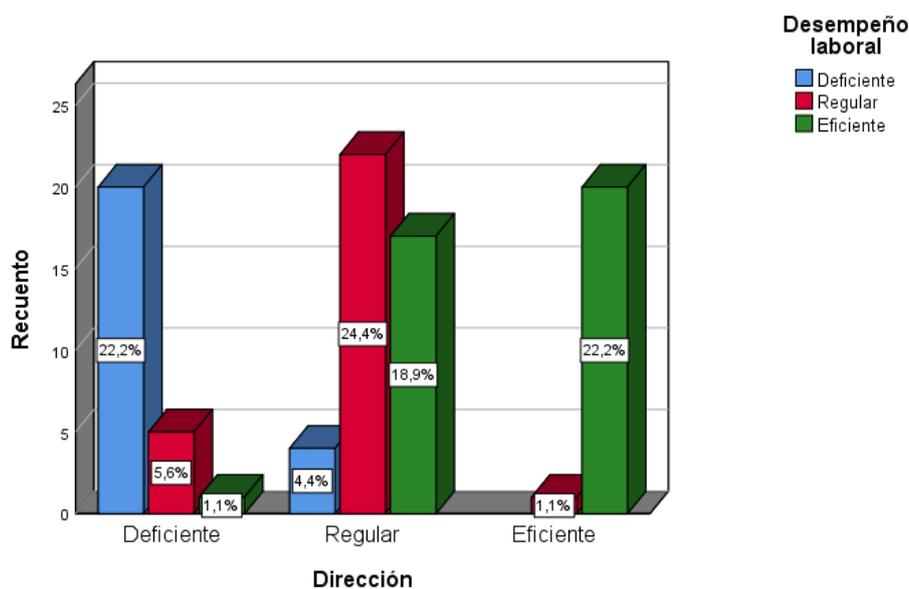
		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Organización	Deficiente	22 24,4%	4 4,4%	0 0,0%	26 28,9%
	Regular	2 2,2%	21 23,3%	18 20,0%	41 45,6%
	Eficiente	0 0,0%	3 3,3%	20 22,2%	23 25,6%
Total		24 26,7%	28 31,1%	38 42,2%	90 100,0%

Figura 7*Organización vs. Desempeño laboral*

Con el apoyo de la séptima tabla que cruza los datos de la segunda dimensión y el desempeño laboral, se puede discernir que alrededor del 24,4% del staff de enfermería categoriza al nivel de organización de forma deficiente y desde esa lógica también se percibe un desempeño laboral de forma deficiente. Otro sector del staff que comprende el 23,3% manifestaron que el nivel de organización es de forma regular y de la misma manera el staff relaciona el nivel de desempeño de forma regular. Concluyentemente, se aprecia que el 22,2% del staff categoriza al nivel de organización de forma eficiente y de la misma forma se percibe que el desempeño laboral es valorado de forma eficiente.

Tabla 8*Tabla cruzada entre Dirección vs. Desempeño laboral*

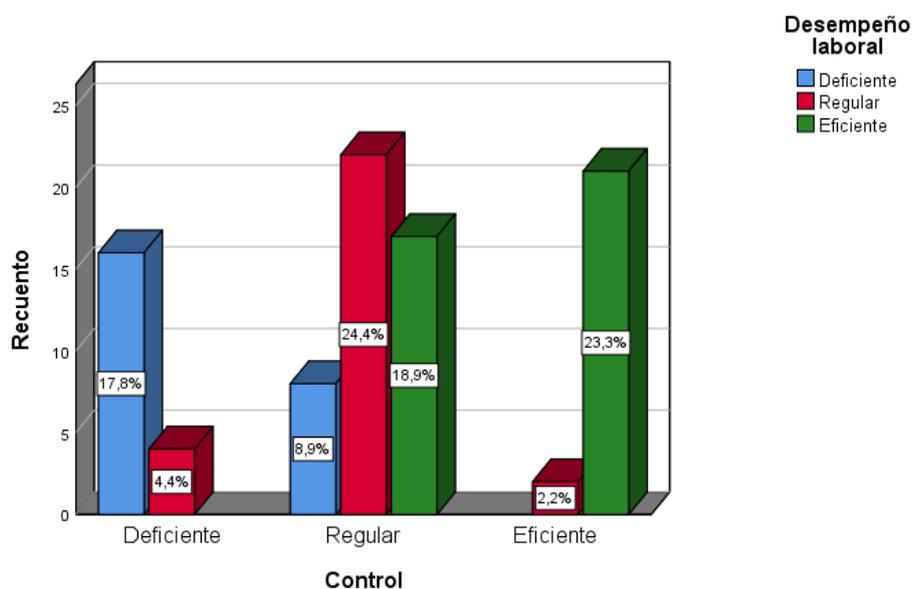
		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Dirección	Deficiente	20 22,2%	5 5,6%	1 1,1%	26 28,9%
	Regular	4 4,4%	22 24,4%	17 18,9%	43 47,8%
	Eficiente	0 0,0%	1 1,1%	20 22,2%	21 23,3%
Total		24 26,7%	28 31,1%	38 42,2%	90 100,0%

Figura 8*Dirección vs. Desempeño laboral*

A partir de la síntesis que se tuvo de la octava tabla, se puede discernir que de 90 colaboradores que son parte del staff de enfermería, el 24,4% categorizaron que el nivel de dirección es de forma regular y a su vez el staff catalogo al desempeño de forma regular. Otra perspectiva que tuvo el 22,2% del staff es que el nivel de dirección es de forma deficiente y por lo cual es catalogado el desempeño de forma deficiente. De forma contraria el 22,2% del staff categoriza el nivel de dirección de forma eficiente y el nivel de desempeño laboral es enmarcado de forma eficiente.

Tabla 9*Tabla cruzada entre Control vs. Desempeño laboral*

		Desempeño laboral			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Control	Deficiente	16 17,8%	4 4,4%	0 0,0%	20 22,2%
	Regular	8 8,9%	22 24,4%	17 18,9%	47 52,2%
	Eficiente	0 0,0%	2 2,2%	21 23,3%	23 25,6%
Total		24 26,7%	28 31,1%	38 42,2%	90 100,0%

Figura 9*Control vs. Desempeño laboral*

Con referencia a la novena tabla, se trasluce que de los 90 colaboradores que son parte del staff de enfermería, el 24,4% categorizaron que el nivel de control es de forma regular y desde esa misma perspectiva el staff categorizo al desempeño de forma regular. Otro sector que comprende el 23,3% del staff de enfermería, categorizo al control de forma eficiente y de igual manera sintetizan al desempeño de forma eficiente. Desde otra perspectiva el 18,9% del staff, categorizo el nivel de control de forma regular y de forma paradójica, el staff percibe el nivel de desempeño de forma eficiente.

4.2 Prueba de normalidad

Para este estudio se usó como cimiento la prueba de Kolmogorov-Smirnov, por la razón de que la muestra que se trabajó excede a más de 50 y es a la que más se amolda a nuestra realidad. Como análisis de interés se enmarco 2 interrogantes, que señalan:

H₀: Los valores que integran a la muestra son de una distribución normal.

H₁: Los valores correspondientes a la muestra son el resultado de una distribución no normal.

Desde la analogía que se planteó a través de las hipótesis ya expuestas, se siguió los pasos estipulados en relación a la prueba de normalidad, que demarca lo siguiente:

Tabla 10
Resultados de la prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,119	90	,005
Planificación	,150	90	,000
Organización	,116	90	,004
Dirección	,102	90	,021
Control	,110	90	,010
Desempeño laboral	,153	90	,000
Productividad	,125	90	,001
Satisfacción laboral	,106	90	,015
Competencia laboral	,131	90	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

A partir de la síntesis que se tiene de la décima tabla, que se relaciona con los resultados alcanzados a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, se puede apreciar que la mayor parte de los valores obtenidos de las variables estudiadas, no cuentan con una distribución casi normal; ya que el valor alcanzado es representativo ($p < 0.05$) por lo tanto, la razón estadística a emplearse fue la de Rho de Spearman, que tiene la peculiaridad de no ser paramétrica (Pedrosa et al., 2014).

4.3 Análisis inferencial

Hipótesis general

H₀: No existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

H_a: Existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

Tabla 11

Prueba de correlación entre Gestión administrativa y desempeño laboral

			Gestión administrativa	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	90	90
		Coefficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La síntesis que se tiene de la onceava tabla, permite consolidar el nivel de asociación existente entre las variables ejes de este estudio. Con la cual se puede apreciar que es valuado en 0,888, esto permite aseverar que los lazos existentes son categorizados de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$) (Roy et al., 2019). Todo ello permite contradecir la hipótesis nula y a su vez reconoce a la hipótesis alternante. Por todo lo expuesto se asiente la asociación entre gestión administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

H_a: Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

Tabla 12

Prueba de correlación entre la planificación y el desempeño laboral.

			Planificación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,809**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño laboral	N	90	90
		Coeficiente de correlación	,809**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

Se puede apreciar en la doceava tabla que los lazos entre la planificación y desempeño son valuados en 0,809, lo cual asevera el nivel de categorización y conectividad son de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$) denegando de forma tajante la hipótesis nula y de manera absoluta se consiente a la hipótesis alternante; por lo expuesto se asevera la asociación entre la planificación y el desempeño del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

H_a: Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

Tabla 13

Prueba de correlación entre la organización y el desempeño laboral.

			Organización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	90	90

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

La síntesis que se tiene de la treceava tabla, permite apreciar que los lazos entre la organización y desempeño laboral son valuados en 0,855, lo cual de manera absoluta se asevera la conectividad de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$), esto permite afluir hacia la hipótesis alterna y cortar los lazos hacia la hipótesis nula. Por lo ya mencionado, se asevera el vínculo entre la organización y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la dirección y el desempeño del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

H_a: Existe relación entre la dirección y el desempeño del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

Tabla 14

Prueba de correlación entre la dirección y el desempeño laboral

			Dirección	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,857**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	90	90
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,857**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		90	90	

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

A partir de los datos que resaltan de la catorceava tabla, se puede deducir que la categorización entre la dirección y el desempeño laboral es de 0,857, de tal forma se asevera contundentemente que el nivel de conectividad fue de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$), esto permite afluir hacia la hipótesis alterna y cortar los lazos hacia la hipótesis nula. Por lo ya expuesto, se asevera los lazos entre la dirección y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

H_a: Existe relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.

Tabla 15

Prueba de correlación entre el Control y el desempeño laboral

			Control	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,730**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	90	90	
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,730**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		90	90	

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

A partir de los datos que resaltan de la quinceava tabla, se puede apreciar que la categorización entre el control y el desempeño laboral es de 0,730, de tal forma se asevera contundentemente que el nivel de conectividad fue de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$), esto permite afluir hacia la hipótesis alterna y bloquear todo vínculo hacia la hipótesis nula. De tal forma, se asevera el vínculo entre el control y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima.

V. DISCUSIÓN

En este estudio de carácter correlacional, se consideró como fin central determinar la relación entre Gestión Administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. El valor que se obtuvo de este análisis investigativo fue de (0.888) que nos revelaron que las variables empleadas en este estudio de corte cuantitativo, se relacionan de manera directa, clara y precisa. Esta definición se pudo alcanzar gracias a la prueba de Rho de Spearman donde nos especifica que ha mayor de ($p < 0,005$) tienen mayor relación. Todo ello nos da a entender que la planificación, organización, dirección y control; ejercidos dentro del staff de enfermería tienden a estar ampliamente relacionados de manera directa con la productividad, satisfacción y competencias laborales de nuestro grupo de estudio. Por lo expuesto anteriormente, se rechaza de manera tajante la hipótesis nula y nos afianzamos en la hipótesis alternante. Donde científicamente resaltamos que existe relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima. El producto de esta investigación se ve ampliamente afianzados con los resultados que obtuvo (Vásquez, 2022), donde su estudio desarrollado en el periodo 2022 tuvo lugar en Cañete, nos recalca de manera consistente que si hay una gestión administrativa eficiente hay un desempeño laboral eficaz dentro del staff. En otra instancia, nos vemos reflejados en el estudio de (Becerra, 2020), donde nos precisa que a mayor calidad de gestión administrativa hay una buena productividad laboral a favor de la institución; se tiene una satisfacción laboral entre los colaboradores y finalmente se obtiene una competitividad en el staff, que favorece de manera sobresaliente en la institución. Por consiguiente, referimos que la práctica de una gestión administrativa eficiente dentro del staff de enfermería se obtendrá un desempeño laboral eficiente, todo ello a favor de la institución y del paciente que recibe los cuidados de enfermería.

El primer objetivo que se planteó en este trabajo de investigación era el de determinar cuál era la relación entre la dimensión planificación y nuestra segunda variable llamada desempeño laboral del Staff de enfermería que presta labores en un Centro Hospitalario de Lima. Se pudo hallar como información

imprescindible que la asociación entre nuestra primera dimensión y la variable ya mencionada, es de 0,809, por lo que se atribuye que, si existe un grado de correlación de forma positivamente alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$). Todos estos datos recabados se pudieron alcanzar con la ayuda de la prueba paramétrica estadística de Spearman. Además de la información ya obtenida se puede apreciar que el 55,6% de los integrantes del staff de enfermería perciben que la planificación es aplicada de forma regular dentro de la gestión ejercida por los jefes de su institución; por otro lado, el 20% pertenecientes al staff de enfermería perciben que la planificación es ejercida de forma deficiente; y de forma paradójica el 24,4% de nuestra población de estudio considera que la planificación es ejercida de forma eficiente en la institución donde prestan labores. Asimismo se denota que la variable desempeño laboral es conceptualizada de forma regular por el 31,1% por parte del staff de enfermería; otra parte de nuestra población de estudio que es el 26,7% concluye que es ejercida de forma deficiente; y de forma opuesta el 42,2% de la población analizada e intuye que el desempeño es aplicado de forma eficiente en su institución. Por lo cual se da entender que de manera puntual que los objetivos, políticas y estrategias creadas por las instituciones prestadoras de salud dentro de la planificación actuarán como pilar en el alcance objetivos, en el aumento de la productividad y la satisfacción laboral de los integrantes de cualquier staff que laboran dentro de una organización. Ante todo, los datos ya obtenidos, nosotros podemos aseverar de manera certera que existe una relación entre la planificación como primera dimensión de la gestión y del desempeño laboral de los colaboradores que son parte del staff de enfermería, que laboran en un Centro Hospitalario de Lima. Por lo cual, la investigación más cercana y con más semejanza es la investigación de (Armijos et al., 2019) donde en su estudio descriptivo de índole de revisión bibliográfica nos refiere que el primer paso que encamina hacia el éxito de cualquier institución es la planificación estratégica. Aquí se puede apreciar que la planificación es tratada como base fundamental en cualquier proceso, porque aquí se puede reconocer las posibles falencias, proyectar la misión y visión de cada organización, a corto medio y posiblemente a largo plazo. En otro contraste, se puede apreciar en el trabajo que nos dio a conocer (Laquihuanaco y Sallo, 2022), donde se observa que la

carente gestión que se dio durante la pandemia del Covid 19, obvio de manera fallida la planificación estratégica, lo que trajo de manera desastrosa una alta tasa de morbi-mortalidad en la población peruana. Todo ello nos enseña de manera puntual que para cualquier proceso ligado a salud necesita de manera estratégica la planificación, ya que este nos podrá ayudar a encaminar, determinar y proyectarnos de manera puntual en la gestión; y asu vez nos permite entender que una institución de salud debe ser considerada como una empresa, con el fin de lograr el alcance de metas a corto y mediano plazo en pro de la salud de los pacientes.

Con referencia a nuestro segundo objetivo que fue determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario localizado en Lima. Donde se pudo apreciar que la asociación entre la organización como segunda dimensión y el desempeño, es de 0,855, es por lo cual se asevera de forma puntual que existe un grado de correlación de grado alto con p valor ,000 ($p < 0,005$). Además de lo mencionado se puede decir que el 45,6% de los integrantes del staff de enfermería perciben que la organización es aplicada de forma regular dentro de la gestión ejercida por los jefes y coordinadores de su institución; por otro lado, el 28,9% pertenecientes al staff de enfermería perciben que la organización es ejercida de forma deficiente; y de forma paradójica el 25,6% de nuestra población de estudio considera que la organización es ejercida de forma eficiente en la institución donde prestan labores. Asu vez se contrasta que la variable de desempeño laboral es conceptualizada de forma regular por el 31,1% por parte del staff de enfermería; otra parte de nuestra población de estudio que es el 26,7% concluye que es ejercida de forma deficiente; y de forma opuesta el 42,2% de la población analizada, intuye que el desempeño es aplicado de forma eficiente en su institución. Se menciona que la organización al ser el segundo pilar de la administración guarda gran relación entre sus subsistemas. Además, se entiende que es un proceso dinámico, estructurado y vivo; que va acorde a las necesidades del paciente, ambiente y al estado de cada institución; y que tiene como objetivo aumentar el rendimiento, cumplimiento disciplinario dentro de la las instituciones (Mallar, 2010). Ante todo, lo ya mencionado se puede aseverar que existe relación significativa entre la organización y el desempeño

laboral del Staff de enfermería, que desempeñan funciones en un Centro Hospitalario de Lima. Por lo cual un estudio que presenta una cercana similitud a nuestro estudio es el de (Espinoza et al., 2020) aquí en este estudio de carácter mixto que se aplicó a 360 personas que fueron parte del staff de salud. Donde se obtuvo como resultado que más del 50% de sus integrantes pensaron que uno de los principales problemas como la ausencia de personal calificado, carencia de infraestructura y presupuesto se debió a la pésima organización que se ejerce en las instituciones públicas. Cabe concluir que la organización como la planificación son pilares fundamentales para todo tipo de organizaciones en especial a las instituciones prestadores de salud; es así que se necesita de manera urgente un personal idóneo capaz de centrarse en el proceso de la organización estratégica.

Como tercer objetivo que se planteó en este trabajo de investigación era el de determinar cuál era la relación entre la dimensión dirección y nuestra segunda variable llamada desempeño laboral del Staff de enfermería que presta labores en un Centro Hospitalario de Lima. Se pudo hallar como información imprescindible que la asociación entre la tercera dimensión y la variable ya mencionada, es de 0,857, por lo que se atribuye que, si existe un grado de correlación de forma positivamente alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$). Además de la información ya obtenida se pudo apreciar que el 47,8% de los integrantes del staff de enfermería perciben que la dirección, es aplicada de forma regular dentro de la gestión ejercida por los jefes y coordinadores de su institución; por otro lado, el 28,9% pertenecientes al staff de enfermería, perciben que la dirección es ejercida de forma deficiente; y de forma opuesta el 23,3% de nuestra población de estudio considera que la dirección es ejercida de forma eficiente en la institución donde laboran. Desde la misma perspectiva se pudo analizar que la variable del desempeño laboral es identificada de forma regular por parte del 31,1% del staff de enfermería; otra parte de nuestra población de estudio que es el 26,7% concluye que es ejercida de forma deficiente; y de forma opuesta el 42,2% de la población analizada, intuye que el desempeño es aplicado de forma eficiente por parte del staff de enfermería. Cabe mencionar que el control ejercido por el gerente o líder capaz influye directa en los objetivos a lograr; y que todo lo planificado, organizado y estructurado no rendiría frutos

si es que no hay una dirección estratégica; porque la finalidad de la dirección es de perpetuar los procesos forma lineal, correlacional y periodica que se da en cada uno de sus sistemas y subsistemas de la gestión (Pautt, 2011). Ante todo, lo ya mencionado se puede aseverar que existe relación significativa entre la dirección y el desempeño laboral del Staff de enfermería, que prestan funciones en un Centro Hospitalario de Lima. Por lo cual un estudio que presenta un resultado contrastante a nuestro estudio es el de (Vásquez, 2020) donde nos da a conocer que el staff de salud está en desacuerdo por más de un 70% con la dirección y solo más del 2,4% de los colaboradores están de acuerdo con el tipo de dirección que se ejerce en el centro de salud Conde de la Vega. Este resultado puede ser porque el desarrollo de la investigación de Vásquez, fue en un centro de salud con una cantidad limitada de participantes a diferencia de nuestra población de estudio fue más amplia, específica y que nuestro estudio se desarrolló post pandemia en un Hospital de nivel III. Todo ello mencionado anteriormente nos da a entender que la dirección estratégica encamina de forma correcta y coordinada a todos los procesos sistemáticos que encierra la gestión administrativa.

Finalmente, nuestro cuarto objetivo que se estudió de manera científica fue el de determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima. Se pudo hallar como información imprescindible que la asociación entre nuestra primera dimensión y la variable ya mencionada, es de 0,730, por lo que se atribuye que, si existe un grado de correlación de forma positivamente alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$). Todos estos datos recabados se pudieron alcanzar con la ayuda de la prueba paramétrica estadística de Spearman. Además de la información ya obtenida se pude apreciar que el 47% de los integrantes del staff de enfermería perciben que el control, es aplicado de forma regular dentro de la gestión ejercida por los jefes y coordinadores de su institución; por otro lado, el 22,2% pertenecientes al staff de enfermería perciben que el control es ejercido de forma deficiente; y de forma paradójica el 25,6% de nuestra población de estudio considera que el control es ejercido de forma eficiente en la institución donde laboran. Desde la misma perspectiva se pudo analizar que la variable del desempeño laboral es identificada de forma regular por parte del 31,1% del staff de enfermería; otra

parte de nuestra población de estudio que es el 26,7% concluye que es ejercida de forma deficiente; y de forma opuesta el 42,2% de la población analizada, intuye que el desempeño es aplicado de forma eficiente en su institución. Cabe señalar que el control es ejercido de manera estratégica por el gerente que busca controlar su entorno, sus múltiples recursos y sus habilidades de forma sistemática, modelada y hegemónica en bien de su institución, colaboradores y su entorno. El control que ejerce es previo a un análisis interno y externo que tiene de él y su ecosistema (Quinaluisa et al. 2018). Ante todo, los datos ya obtenidos, nosotros podemos aseverar de manera certera que existe una relación entre el control como parte de la gestión y del desempeño laboral de los colaboradores del staff de enfermería, que laboran en un Centro Hospitalario de Lima. Es así que en el estudio que aplico (Becerra, 2022) nos menciona que su población de estudio está en desacuerdo en un 79%; otra similitud es que el 9% de esa población pensó que no estaba ni de acuerdo, ni desacuerdo; y finalmente más del 10% de esa población refirió que estaban de acuerdo y totalmente de acuerdo con el control ejercido dentro de su establecimiento de salud. Cabe señalar que todos los procesos que comprenden a la administración dentro de la gestión son necesarios e importantes para el desarrollo institucional.

El estudio analítico que desarrollo (Vásquez, 2020), guarda una amplia similitud con nuestro estudio; ya que se pudo constatar que el 55,1% de los integrantes del staff de enfermería percibieron que el desempeño laboral, es aplicado de forma media dentro de los parámetros de evaluación ejercidos por los jefes y coordinadores de su institución; por otro lado, el 13% pertenecientes al staff de salud, perciben que el desempeño es ejercida de forma baja; y de forma opuesta el 31,9% de nuestra población estudiada considero que el desempeño fue ejercido de forma alta en la institución donde laboraron. Esta similitud fue posible porque ambos grupos de estudio presentan las mismas características como ser parte del staff de salud de una institución pública.

VI. CONCLUSIONES

Después de todo la información recabada y respaldada por las pruebas estadísticas anteriormente mencionadas, se pueda aseverar de forma contundente que:

PRIMERA: Existe una relación positivamente alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería que labora en un centro hospitalario de Lima, esta afirmación es respaldada por el valor obtenido de la prueba de Spearman que fue de 0,888, esto permite aseverar que los lazos existentes son categorizados de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$)

SEGUNDA: Existe una relación de positivamente alta entre la planificación y el desempeño laboral del staff de enfermería que presta labores en un centro hospitalario que se encuentra ubicado en la ciudad de Lima. Esta aseveración es respaldada por el valor de 0,809 de Spearman, lo cual asevera el nivel de categorización y conectividad son de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$) denegando de forma tajante la hipótesis nula y de manera absoluta se consiente a la hipótesis alternante.

TERCERA: Existe una relación de positivamente alta entre la organización y el desempeño laboral del staff de enfermería que presta labores en un centro hospitalario de Lima. Esta aseveración es respaldada por el valor 0,855 de Spearman, lo cual asevera el nivel de categorización y conectividad son de forma positiva alta, con p valor ,000 ($p < 0,005$) denegando de forma tajante la hipótesis nula y de manera absoluta se consiente a la hipótesis alternante.

CUARTO: Existe una relación de positivamente alta entre la dirección y el desempeño laboral del staff de enfermería que presta labores en un centro hospitalario que se encuentra ubicado en la ciudad de Lima. Esta aseveración es respaldada por el valor 0,857 de Spearman,

QUINTO: Existe una relación de positivamente alta entre la dirección y el desempeño laboral del staff de enfermería que presta labores en un centro hospitalario que se encuentra ubicado en la ciudad de Lima. Esta aseveración es respaldada por el valor 0,730 obtenido de la prueba paramétrica de Spearman,

VII. RECOMENDACIONES

- 1) La gestión administrativa, es uno de los temas que quizás hayan sido de los más ignorados en el sector salud, pero después de la crisis sanitaria que todo nuestro país ha vivido, se ha entendido que la gestión administrativa es una de las primeras herramientas que puede enrumbar al cambio. Nuestro sistema de salud tan fragmentado y segmentado ha entendido que la gestión administrativa, tiene una amplia influencia en lo que es desempeño laboral del staff de salud. Por lo cual se pide a los gerentes y coordinadores deben enfocar su administración en pro del paciente.
- 2) Se hace hincapié a todo el staff de salud que vea a la gestión administrativa como una herramienta de cambio en estos tiempos tan caóticos que sufre el sector salud. Por lo cual se pide a todo el staff de salud que vea a la planificación como uno de los pilares que encumbra al éxito de todas las organizaciones de salud.
- 3) Uno de los puntos que ningún gerente de salud o integrante del staff de salud debe olvidarse es la influencia que ejerce la organización estratégica dentro de la productividad y satisfacción laboral de los colaboradores. Es así, que un gerente capaz con múltiples aptitudes sobre administración conoce las herramientas que enrumban al mejor desempeño laboral de sus colaboradores.
- 4) Al desarrollar los pilares básicos de la administración en salud es necesario contar con un gerente capaz que sepa direccionar un establecimiento de salud y que vea a cualquier entidad prestadora de salud como una empresa que necesita un direccionamiento estratégico para el cumplimiento de metas y desempeño de sus colaboradores.
- 5) Finalmente se sugiere a toda organización de salud, que aplique de forma periódica y estratégica el control de secuencial de sus actividades con el fin de tener un aumento de la productividad y competitividad entre sus colaboradores con el fin de dar un cuidado holístico y de calidad al paciente.

REFERENCIAS

- Adamopoulos, I. (2022). Job Satisfaction in Public Health Care Sector, Measures Scales and Theoretical Background. *European Journal of Environment and Public Health*, 6(2), 1-11. Obtenido de: <https://www.ejeph.com/download/job-satisfaction-in-public-health-care-sector-measures-scales-and-theoretical-background-12187.pdf>
- Aguilera, A. (2010). Direccionamiento estratégico y crecimiento empresarial: algunas reflexiones entorno a su relación. *Scielo*, 28(1), 85-106. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762010000100005
- Aizzat, N., Cheng, T., y Naseer, S. (2018). Linking social support, work engagement and job performance in nursing. *International Journal of Business and Society*, 19(2), 363-386. Obtenido de <http://www.ijbs.unimas.my/images/repository/pdf/Vol19-no2-paper8.pdf>
- Alayoubi, M., Arekat, Z., Aishobaki, M., y Abunaser, S. (2021). The Effect of Administrative Control on Improving the Quality of Health Services: An Empirical Study on Al-Awda Hospital. *General Management*, 22(184), 217-231. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Mazen-Al-Shobaki/publication/355097106_The_Effect_of_Administrative_Control_on_Improving_the_Quality_of_Health_Services_An_Empirical_Study_on_Al-Awda_Hospital/links/615d8dd35a481543a889623d/The-Effect-of-Administrativ
- Anderson, D. (2014). *Organization Design: Creating Strategic y Agile Organizations*. United States of America: Sage Publications.
- Anderson, J., Ross, A., Macrae, C., y Wiig, S. (2020). Defining adaptive capacity in healthcare: A new framework for researching resilient performance. *Elseiver*, 87(1), 1-12. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0003687020300727>
- Aranibar, A., y Flores, E. (2022). A look at administrative management and labor conflicts in Latin America. *Special Education*, 1(43), 4843-4849. Obtenido de: <http://www.sumc.lt/index.php/se/article/view/605/496>
- Arias, A., y Ramírez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Scielo*, 86(1), 133-150. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n86/0120-8160-ean-86-133.pdf>
- Arias, M. (2017). Teorías administrativas, gurús y tanques de pensamiento. *Scielo*, 12(2), 19. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/cofin/v11n2/cofin17217.pdf>

- Armijos, F., Bermudez, A y Mora, N. (2019). Gestión administrativa de los recursos humanos. *Scielo*, 11(4), 1-8. Recuperado de: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>
- Bakertzis, E., y Myloni, B. (2020). Profession as a major drive of work engagement and its effects on job performance among healthcare employees in Greece: A comparative analysis among doctors, nurses and administrative staff. *Health Services Management Research*, 34(2), 1-3. Obtenido de: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0951484820943592>
- Barajas, E. (2017). El papel del hombre en las organizaciones. *Scielo*, 2(1),1-28. http://www.scielo.org.bo/pdf/rlces/v2n2/v2n2_a03.pdf
- Barrón, J., y Sánchez, M. (2022). Resiliencia organizacional: una revisión teórica de literatura. *Scielo*, 38(2), 235-249. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232022000200235
- Bautista, J. (2020). *Propuesta de gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020* (Tesis de Maestría). Repositorio digital de La universidad César Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/56293>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., y David, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado- Universidad Peruana Unión*, 7(1), 109-121. Recuperado de: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/search/authors/view?givenName=Rossmery%20&familyName=Bautista%20Cuello&affiliation=Universidad%20Peruana%20Uni%C3%B3n&country=PE&authorName=Bautista%20Cuello%20Rossmery
- Becerra, L. (2020). *Gestión administrativa y su incidencia en desempeño laboral, 2020* (Tesis de Maestría). Repositorio digital de La universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/75812>
- Beldarrain, E. (2021). La covid-19 en Cuba seis meses después. *Scielo*, 28(4),1-6. Recuperado de: <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/NRg5KrkTVFhtYbPLXS7Lghm/>
- Bohórquez, Emanuel, Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Scielo*, 12(3), 385-390. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Borjas, J. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cuantitativo. *Scielo*, 15(5), 79-97. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-63882020000300079

- Bryson, J., y George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. *Oxford Research*, 1(1), 1-2. Obtenido de: <https://oxfordre.com/politics/display/10.1093/acrefore/9780190228637.001.0001/acrefore-9780190228637-e-1396#acrefore-9780190228637-e-1396-div1-6>
- Cadena, P., Rendón, R., Salinas, E., Aguilar, J., Sangerman, D., y De la Cruz, F. (2017). Métodos cuantitativos, métodos cualitativos o su combinación en la investigación: un acercamiento en las ciencias sociales. *Scielo*, 8(7), 1603-1617. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-09342017000701603
- Caixeta, R., Luciani, S., y Chavez, C. (2022). What is the NCD service capacity and disruptions due to COVID-19? Results from the WHO non-communicable disease country capacity survey in the Americas region. *BMJ Journal*, 13(1), 1-8. Recuperado de: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/13/3/e070085.full.pdf>
- Calle, M., Gurumendi, I., y Calle, M. (2020). Planeación estratégica: aplica a profesionales de medicina y la jurisprudencia. *Scielo*, 12(3), 83-89. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-83.pdf>
- Chiavenato, E. (1999). Mc Graw Hill. Obtenido de Mc Graw Hill: [https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos\(%20lect%202\)%20CHIAVENATO.pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-08/UNIDADES-APRENDIZAJE/Administracion%20de%20los%20recursos%20humanos(%20lect%202)%20CHIAVENATO.pdf)
- Concepción, C. (2007). La planificación estratégica como herramienta . *Scielo*, 16(2), 1-3. Obtenido de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352007000800014
- De la Guardia, M., y Ruvalcaba, J. (2019). La salud y sus determinantes, promoción de la salud y educación sanitaria. *Scielo*, 5(1), 81-90. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2529-850X2020000100081
- De la Orden, A., y Pimienta, J. (2016). Instrumento para determinar los tipos de evaluación utilizados por los profesores universitarios. *Scielo*, 28(2), 40-52. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/redie/v18n2/1607-4041-redie-18-02-00040.pdf>
- Espinoza, E., Gil, W., y Agurto, E. (2020). Principales problemas en la gestión de establecimientos de salud en el Perú. *Scielo*, 46(4),16. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662020000400012
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., y Morelos, J. (2018). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento institucional. *Scielo*, 15(2), 47-60. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632018000100047

- García, J., y Sanchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Scielo*, 31(6), 159-170. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642020000600159
- Ginter, P., Duncan, J., y Swayne, L. (2018). *The Strategic Management of Health Care Organizations Eighth Edition*. United States of America: Wiley.
- Guartán, A., Torres, K y Ollague, J. (2019). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher*, 6(1),1-14. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7144062>
- Guillin, X., Mosquera , A., y Pérez, I. (2022). Gestión Administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. *Scielo*, 14(1), 333-338. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Hang, N. (2020). Research function of planning in administrative works at modern office. *The USV analysis of economics and public administration*, 20(1), 235-242. Obtenido de: <http://annals.seap.usv.ro/index.php/annals/article/view/1239/1023>
- Hernandez, R., y Fernandez, C. (2006). *Metodología de La Investigación Cuarta Edición*. México: MCGRAW- HILL.
- Hernández, N. (2016). Nuevos enfoques epistemológicos para la Administración pública. *Scielo*, 16(1), 1-6. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n12/2007-4964-ins-12-00011.pdf>
- Hernández, C. (2020). Planeamiento estratégico próspectivo: métodos mactor y smic. *Scielo*, 18(1), 1-20. Obtenido de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-85632020000100170
- Inga, F. y Arosquipa, C. (2019). Avance en el desarrollo de recursos humanos en salud en el Perú y su importancia en la calidad de atención. *Scielo*, 36(2), 312-318. Obtenido de <https://scielosp.org/article/rpmesp/2019.v36n2/312-318/>
- Jamshed, S., y Majeed, N. (2019). Relationship between team culture and team performance through lens of knowledge sharing and team emotional intelligence. *Journal of Knowledge Management*, 23(1), 90-119. Obtenido de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-04-2018-0265/full/html>
- Laquihuanaco, F y Sallo, Z. (2022). Realidad de la Gestión Sanitaria en tiempos de Pandemia. *Revista Ambiente Corporativo institucional*, 5(1),69-77.

Recuperado

de:

<https://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/ACS/article/view/979/1236>

- Leal, D y Bolivar, M. (2011). La Planificación Estratégica como proceso de integración de un equipo de salud. *Scielo*, 24(1),180-188. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v10n24/administracion5.pdf#:~:text=La%20Planificaci%C3%B3n%20Estrat%C3%A9gica%20es%20un%20proceso%20que%20conduce,las%20estrategias%20y%20as%C3%AD%20obtener%20los%20fines%20buscados>.
- Leisink, P., Andersen, L., Brewer, G., Jabcobsen, C., Knies, E., y Vandenabeele, W. (2021). *Managing for public service performance*. United Kingdom: Oxford.
- Llerena,R y Sanchez, C. (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia. *Scielo*,1(1),1- 16. Recuperado de: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/94/129>
- López, M. (2018). Una mirada reflexiva sobre gestión y salud pública desde el paradigma de la complejidad. *Scielo*, 21(I), 1-4. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-71382017000100005
- López, J., De la Garza, M., y Zavala, M. (2020). El liderazgo estratégico, la negociación y su influencia sobre la percepción del prestigio en pequeñas empresas. *Scielo*, 30(75), 57-69. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512020000100057
- López, E., Miranda, M., y Vega, C. (2022). Hacia una perspectiva integral de gestión en sostenibilidad empresarial. *Scielo*, 7(19), 150-164. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000100150&script=sci_arttext
- Lozada, N., y Arias, J. (2014). La administración y la organización: el legado socio-histórico de la modernidad y su desafío en la construcción de un sistema socioeconómico equilibrado. *Scielo*, 76(1), 158-173. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602014000100010
- Mahdi, D., Ahmed, M., y Rasheed, F. (2021). The Role of Job Satisfaction in Developing Administrative Performance and Creativity: An Empirical Study in Iraq. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(6), 465-473. Obtenido de: https://www.researchgate.net/profile/Dalal-Mahdi/publication/355410679_The_Role_of_Job_Satisfaction_in_Developing_Administrative_Performance_and_Creativity_An_Empirical_Study_in_Iraq/links/61a883f929948f41dbba2d78/The-Role-of-Job-Satisfaction-in-Developin

- Mallar, M. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente *Scielo*,13(1),1-19. Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082010000100004#:~:text=En%20este%20trabajo%20se%20considerar%C3%A1%20a%20la%20organizaci%C3%B3n,ejecuci%C3%B3n%20de%20todos%20los%20procesos%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.
- Mandal, S. (2018). Influence of human capital on healthcare agility and healthcare supply chain performance. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(7), 1012-1026. Obtenido de: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-06-2017-0141/full/html>
- Medina, E., Muñiz, J., y Barco, E. (2023). Análisis multidimensional de la evolución de la pandemia de la COVID-19 en países de las Américas *Scielo*, 46(1),1-16. Recuperado de: <https://scielosp.org/article/rpsp/2022.v46/e49/>
- Mejías, Y., y Borges, L. (2021). Consideraciones para la definición de desempeño profesional en el proceso de calidad en salud. *Scielo*,21(1),224-238. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-81202021000100224#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20profesional%20en%20salud%2C%20seg%C3%BAn%20las%20autoras%2C,escenarios%20complejos%20donde%20intervienen%20actores%20y%20recursos%20diversos.
- Mendoza, J. (2018). Epistemología de la administración: objeto, estatuto, desarrollo disciplinar y método. *Pensamiento y gestión*, 45(1), 211-238. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/646/64659525010/html/>
- Mendoza, M., y Villafuerte, J. (2022). Evaluación de sistemas administrativos de recursos humanos: modelo Chiavenato aplicado a organizaciones productivas de Manabí, Ecuador. *Scielo*, 11(3), 467-478. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2027-83062021000200467
- Meza, E. (2017). El papel del hombre en las organizaciones. *Oikos Polis, Revista Latino Americana*, 2(2), 1-28. Recuperado de: <https://files.uagrm.edu.bo/entidad/161/file/indexed/repec/grm/oikosp/201707.pdf>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos decimoprimer Edición* México: Pearson.
- Montoya, I. (2009). La formación de la estrategia en Mintzberg y las posibilidades de sus aportaciones en el futuro. *Scielo*, 17(2), 23-44. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v17n2/v17n2a03.pdf>
- Naveed, M., Hussin, F., Aamir, M., y Imran, S. (2020). Effect of Administrative Practices on Job Performance: An Empirical Study. *Global Academic Journal*

- of *Economics and Business*, 1(1), 1-4. Obtenido de https://www.gajrc.com/media/articles/GAJEB-_21_1-4.pdf
- Organización Mundial de la Salud. (2022). *Salud ocupacional: los trabajadores de la salud*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/occupational-health--health-workers>
- Organización de las Naciones Unidas. (2020). *Colaboración y preparación ante las pandemias*. Recuperado de: <https://www.un.org/es/observances/epidemic-preparedness-day>
- ONU. (2022). *La pandemia enfatiza la desprotección de la salud y el bienestar de los trabajadores sanitarios*. Recuperado de: <https://news.un.org/es/story/2022/02/1504382>
- Organización Panamericana de la Salud. (2022). *Determinantes sociales y ambientales de la Salud*. Recuperado de: <https://hia.paho.org/es/paises-2022/perfil-brasil>
- Organización Panamericana de la Salud. (2023). *Una encuesta regional revela grandes interrupciones en la atención de enfermedades no transmisibles durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de OPS: <https://www.paho.org/es/noticias/27-3-2023-encuesta-regional-revela-grandes-interrupciones-atencion-enfermedades-no>
- Pan American Health Organization. (2022). *Enfermedades no transmisibles. Indicadores de progreso 2022*. Resultados para las Américas. Recuperado de: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/56037>
- Pan American Health Organization. (2023). *Evaluation of the Pan American Health Organization Response to COVID-19 2020–2022 - Volume I Final Report*. Obtenido de: <https://reliefweb.int/report/world/evaluation-pan-american-health-organization-response-covid-19-2020-2022-volume-i-final-report>
- Paéz, P., Jiménez, W., y Buitrago, J. (2022). Las teorías de la competitividad: una síntesis. *Scielo*, 31(1), 119-144. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-44502021000200119
- Palacios, M. (2019). Planeación Estratégica, instrumento funcional al interior de las organizaciones. *Scielo*, 11(2), 57-68. Obtenido de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/rna/v11n2/1659-4908-rna-11-02-2756.pdf>
- Pantoja, M., y Salazar, J. (2019). Etapas de la administración: Hacia un enfoque sistémico. *Scielo*, 87(1), 139-154. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602019000200139
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V., Papoutsis, E., y Katsaounou, P. (2021). Prevalence of depression, anxiety, and insomnia among healthcare workers during the covid-19 pandemic: A systematic review and

- meta-analysis. *Elsevier*, 88(1), 901-907. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S088915912030845X?token=101E8752C0A3D210CE46A5556F4FF9E9FF79B29E7A581083A8C96CD0CBD7D73E0646A718B0631C43E9FF01E260B3C73D&originRegion=us-east-1&originCreation=20230501133728>
- Pautt, G. (2011). Liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. *Scielo*, 19(1), 213-228. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfce/v19n1/v19n1a13.pdf>
- Paz, J. (2020). Manejo de la diabetes mellitus en tiempos de COVID-19. *Scielo*, 37(2), 176-185. Recuperado de Scielo: <http://www.scielo.org.pe/pdf/amp/v37n2/1728-5917-amp-37-02-176.pdf>
- Pedrosa, I., Juarros, J., Robles, A., Basteiro, J., y García, E. (2014). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones. *Scielo*, 14(1), 245-254. Obtenido de: <http://www.scielo.org.co/pdf/rups/v14n1/v14n1a21.pdf>
- Perdomo, G., González, C., y Murillo, G. (2019). Cambio organizacional e institucional desde las perspectivas teóricas. *Scielo*, XV(2). Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-38032019000200046
- Pujol, L., y Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Scielo*, 34(146), 3-18. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>
- Quinaluisa, N., Ponce, V., Muñoz, S., y Ortega, X. (2018). El control interno y sus herramientas de aplicación entre coso y coco. *Scielo*, 12(1), 268-283. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2073-60612018000100018
- Quiroz, C. (2020). La Gestión de Equipo Médico en los retos del Sistema Nacional de Salud: Una Revisión. *Scielo*, 41(1), 141-150. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-95322020000100141
- Raymond, E. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1), 41-52. Obtenido de: <https://pdfs.semanticscholar.org/5113/61aba01b2cc55cf4f4a8ca338e482ecedfbf.pdf>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Scielo*, 23(2), 1-6. Obtenido de: <http://scielo.sld.cu/pdf/amc/v23n2/1025-0255-amc-23-02-159.pdf>
- Robbins, S. (1999). *Comportamiento organizacional. Octava edición*. México: Pearson.

- Rojas, A. (2014). Modelos de gestión por procesos integrados en salud. *Scielo*, 8(1),1-10. Recuperado de: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1988-348X2014000300008
- Ropa, B., y Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Scielo*, 9(1), 81-103. Obtenido de: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2409-87522022000100081#:~:text=La%20gesti%C3%B3n%2C%20en%20su%20sentido%20etimol%C3%B3gico%2C%20significa%20hacer,colaboradores%2C%20para%20lograr%20la%20visi%C3%B3n%20de%20las%20organizaciones.
- Roy, I., Rivas, R., Pérez, M., y Palacios, L. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Scielo*, 66(3), 354-360. Obtenido de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-91902019000300354
- Sánchez, H., Montserrat, D., Revuelta, M., Rodríguez, L., Santano, A., y Solis, M. (2023). Factores asociados con los signos y síntomas de covid-19 en los profesionales sanitarios de un hospital universitario español durante la pandemia. *Scielo*, 31(1), 23-33. Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v32n1/1132-6255-medtra-32-01-23.pdf>
- Schmutz, J., Meier, L., y Manser, T. (2019). How effective is teamwork really? The relationship between teamwork and performance in healthcare teams: a systematic review and meta-analysis. *British Medical Journal*, 9(1), 1-16. Obtenido de: <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/9/9/e028280.full.pdf>
- Segredo, A. (2016). Aproximación teórica a la evolución, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Scielo*, 42(4), 585-595. Recuperado de: <https://www.scielosp.org/pdf/rcsp/2016.v42n4/585-595/es>
- Siguas, J. (2021). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de salud de la Sanidad PNP Pisco – Ica, 2021* (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72371/Siguas_PJF-SD.pdf?sequence=1
- Silvana, L., Caixeta, R., Chavez, C., Ondarsuhu, D., y Hennis, A. (2023). What is the NCD service capacity and disruptions due to covid-19? Results from the WHO non-communicable disease country capacity survey in the Americas region. *BMJ*, 13(1), 1-8. Recuperado de: <https://bmjopen.bmj.com/content/13/3/e070085>
- Ticahuanca, F., y Mamani, B. (2021). Un acercamiento teórico del desempeño laboral. *Valor Agregado-UPEU*, 8(1), 86-98. Obtenido de https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1633/1916

- Toctaquiza, C., y Peñaloza, V. (2021). Control interno jurídico administrativo para la toma de decisiones en el sector público. *Scielo*, 84(1), 1-24. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78902021000800084
- Ugurluoglu, O., Ugurluoglu, E., y Ozatkan, Y. (2018). The Effect of Paternalistic Leadership on Job Performance and Intention to Leave the Job. *Journal of Health Management*, 20(1), 1-10. Obtenido de <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0972063417747700>
- Uhl-Bien, M., y Arena, M. (2018). Leadership for organizational adaptability: A theoretical synthesis and integrative framework. *Elseiver*, 29(1), 89-104. Obtenido de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S104898431730111X>
- Vallejo, M. (2002). El diseño de investigación: una breve revisión metodológica. *Scielo*, 72(1), 8-12. Recuperado de: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-99402002000100002
- Vasquez, J. (2022). *Gestión de salud ocupacional y desempeño laboral en los trabajadores de un establecimiento de salud, Cañete-Yauyos, 2022* (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/111751/Vasquez_UJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, A. (2018). Investigación en políticas y sistemas de salud para la gestión basada en evidencias. *Scielo*, 35(3), 371-372. Obtenido de <https://www.scielosp.org/article/rpmesp/2018.v35n3/371-372/es/>
- Velásquez, F. (2000). El enfoque de sistemas y de contingencia aplicado al proceso administrativo. *Scielo*, 16(77), 27-40. Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000400002
- Vera, L., y Vera, J. (2020). Productividad laboral y salario real: relaciones de causalidad en Venezuela. *Scielo*, 52(205), 27-53. Recuperado de: <https://scielo.org.mx/pdf/prode/v52n205/0301-7036-prode-52-205-27.pdf#:~:text=Productividad%20laboral%20y%20salario%20real%3A%20r elaciones%20de%20causalidad,de%20aceptaci%C3%B3n%3A%2030%20 de%20noviembre%20de%202020.%20https%3A%2F%2Fdoi.org%2F10.22 201%2Fii>
- Villasís, M., Marquéz, H., Zurita, J., Miranda, G., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Scielo*, 64(4), 414-421. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wang, H. (2022). Analysis and Application of Quality Indicators in Hospital Administrative Management Based on a Fuzzy Hierarchical Model. *Journal*

of *Sensors*, 1(1), 1-14. Obtenido de:
<https://www.proquest.com/openview/05270d4c985ecc7a46badb55fdc71cb1/1?pq-origsite=gscholar&cbl=237780>

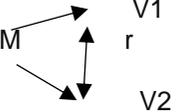
ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Gestión Administrativa y desempeño laboral del Staff de enfermería de un Centro Hospitalario 2023

Autor: Gemma Yomally Meléndez Carhuaz

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLE E INDICADORES				
			VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA				
			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES DE RANGO
¿Cuál es la relación entre la gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima?	Determinar la relación entre Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Existe relación entre la Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff De Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> Objetivos. Políticas. Estrategias 	1-6	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICO	HIPÓTESIS ESPECIFICA	Organización	<ul style="list-style-type: none"> División organizacional. Manual de Funciones Comunicación. 	7-12		
¿Cuál es la relación entre la planificación y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima?	Determinar la relación entre la planificación y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Existe relación entre la planificación y el desempeño laboral del staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Dirección	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo. Motivación Trabajo en equipo. 	13-18		
¿Cuál es la relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima?	Determinar la relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Existe relación entre la organización y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Control	<ul style="list-style-type: none"> Evaluación del desempeño Capacitación. Prevención del riesgo 	19-22		
			VARIABLE II: DESEMPEÑO LABORAL				

¿Cuál es la relación entre la dirección y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima?	Determinar la relación entre la dirección y el desempeño del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima	Existe relación entre la dirección y el desempeño del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> Eficacia Eficiencia. Compromiso laboral 	1-7	Escala de Likert Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Deficiente Regular Eficiente
¿Cuál es la relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima?	Determinar la relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima	Existe relación entre el control y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima.	Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Compromiso. Cumplimiento de objetivos. Filiación institucional. 	8-12		
			Competitividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> Proactividad. Liderazgo. Solución de conflictos. 	13-18		
TIPO Y DISEÑO		POBLACIÓN Y MUESTRA		TÉCNICAS E INSTRUMENTO		ESTADÍSTICA	
<p>Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Básica. Diseño: No experimental Corte: Transversal Nivel: Descriptivo-correlacional</p>  <p>Leyenda: M: Muestra V1: Gestión Administrativa. V2: Desempeño Laboral. R: Correlación entre ambas variables.</p>		Población: 450 Licenciadas parte del Staff de enfermería del Hospital Cayetano Heredia. Tipo de muestra: No probabilístico Tamaño de la muestra: 120 Licenciadas de enfermería del Hospital Cayetano Heredia.		<ul style="list-style-type: none"> Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Serán aplicados para ambas variables		Se utilizará para la confiabilidad coeficiente de Alfa de Cronbach. Y se aplicara el análisis estadístico de SSPS.	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEF. OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	La Gestión Administrativa, se afianza como aquellas acciones planificadas y coordinadas, que tienen como fin común el cumplimiento de las metas pactadas por las organizaciones e instituciones. Todo ello es ejecutado a través de la ayuda de los colaboradores a través de la Gestión Administrativa sistemática (Meza, 2017).	Para parámetro esta variable se empleará como instrumento la encuesta, la cual se aplicará al staff de enfermería del hospital Cayetano Heredia. El instrumento empleado será la encuesta, que estará diseñado con aproximadamente 20 ítems según las dimensiones e indicadores planteados. Donde la escala de medición será ordinal y se categorizará según la escala Likert	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos. • Políticas. • Estrategias 	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • División organizacional. • Manual de Funciones • Comunicación. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Motivación. • Trabajo en equipo. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del desempeño • Capacitación. • Prevención del riesgo 	
Desempeño laboral	Desempeño Laboral, es la respuesta que da el trabajador en su centro laboral, en base a su motivación, inteligencia emocional, compromiso, aptitudes, actitudes y su entorno laboral, que ayudan al crecimiento de su centro laboral y a la vez en la lucha de desarrollo de metas programadas (Bautista, Cienfuegos, & David, 2020)	Según (Chiavenato; 2007), al ser la segunda variable de estudio, se ha dimensionado en productividad laboral, Competitividad laboral y Satisfacción laboral. El instrumento empleado será la encuesta, que estará diseñado con aproximadamente 18 ítems según las dimensiones e indicadores planteados.	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Eficacia • Eficiencia. • Compromiso laboral 	Escala de Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
			Satisfacción Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso. • Cumplimiento de objetivos. • Filiación institucional. 	
			Competitividad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Proactividad. • Liderazgo. • Solución de la problemática. 	

Cuestionario N°1

Para la obtención de datos donde se parametrar la variable:

La Gestión Administrativa

El presente instrumento tiene como objetivo recaudar información precisa sobre la Gestión Administrativa que se aplica en su centro hospitalario. Por lo cual se pide a usted como parte del Staff de Enfermería responder de la forma más sincera el siguiente cuestionario. A su vez se le da a conocer la siguiente escala de valoración:

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
01	02	03	04	05

N°	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
	Planificación					
01	Su centro hospitalario ejecuta de forma sistemática y periódica su modelo de planeación.					
02	El modelo de Gestión orienta al Staff de enfermería al alcance de metas.					
03	Su centro hospitalario identifica los posibles problemas para su solución de forma oportuna.					
04	Su centro hospitalario lo capacita de forma estratégica para el cumplimiento de metas.					
05	El centro hospitalario establece de forma oportuna sus metas.					
06	Su centro hospitalario utiliza sus recursos adyacentes para el cumplimiento de metas.					
	Organización					
07	Su centro hospitalario innova de forma periódica en su estructura orgánica.					
08	Su centro hospitalario tiene una estructura jerárquica establecida.					
09	Su centro hospitalario tiene un personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado.					
10	Sus jefes adjuntos incentivan el trabajo en equipo.					
11	Su centro Hospitalario realiza sus actividades previa coordinaciones.					
12	Su centro Hospitalario incentive la unión laboral.					
	Dirección					
13	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14	Su centro hospitalario incentiva a una comunicación fluida entre todo su personal.					
15	El centro Hospitalario incentiva a su personal el cumplimiento de metas.					
16	Los equipos de trabajo son respaldados por su centro hospitalario, para la toma de decisiones a favor de cumplimiento de metas.					
17	La gestión incentive a que sus colaboradores tengan una identidad institucional.					
18	Su centro hospitalario da las herramientas para el cumplimiento de actividades.					
	Control					
19	Su centro hospitalario presenta con un organismo de control.					
20	La gestión Administrativa supervisa el desarrollo de actividades trazadas.					
21	Su institución supervisa la calidad de las atenciones brindadas a los pacientes.					
22	La gestión controla la responsabilidad laboral del staff de enfermería					

Cuestionario N °2

Para la obtención de datos donde se parametrar la variable:

DESEMPEÑO LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo recaudar información precisa sobre la Desempeño Laboral del Staff de enfermería que laboral en esta institución. Por lo cual se pide a usted como parte del Staff de Enfermería responder de la forma más sincera el siguiente cuestionario. A su vez se le da a conocer la siguiente escala de valoración:

ESCALA DE VALORACIÓN				
Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre (CS)	Siempre (S)
01	02	03	04	05

Nº	ENUNCIADOS	N	CN	AV	CS	S
	Productividad					
01	Usted emplea los recursos que le dan con la mayor eficiencia posible.					
02	Usted trata de lograr los mejores resultados en bien de su institución					
03	Alcanza su productividad a través de su Desarrollo personal.					
04	Emplea las redes sociales para el ámbito laboral.					
05	Usted esta en un ambiente laboral adecuado.					
06	Su centro laboral le Brinda sesiones de retroalimentación para el cumplimiento de metas.					
07	Su centro laboral le aporta algún incentive laboral por su desempeño.					
	Satisfacción Laboral					
08	Sus compañeros presentan dedicación la realización de sus funciones.					
09	Usted disfruta el trabajo en equipo					
10	Su trabajo es importante para el cumplimiento de metas.					
11	Su jefe adjunto evalúa de manera periódica su rendimiento laboral.					
12	Realiza sus labores asistenciales de forma oportuna.					
	Competencias Laborales					
13	Las iniciativas durante su ejercicio profesional son valoradas por sus jefes.					
14	Usted esta predispuesto para la solución de problemas.					
15	Apoya a sus compañeros para la solución de problemas.					
16	Le toma demasiado tiempo en el cumplimiento de sus funciones.					
17	Usted cuenta con el perfil requerido para su centro laboral.					
18	Según sus actitudes y aptitudes; usted creé que no debe estar en el puesto actual.					

Thank you for your attention



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "Gestión Administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima"

Investigadora (es): Gemma Yomally Melendez Carhuaz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Gestión Administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima", cuyo objetivo es determinar la relación entre Gestión Administrativa y el desempeño laboral del Staff de enfermería en un Centro Hospitalario de Lima. Esta investigación es desarrollada por el estudiante de posgrado del programa académico de maestría aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución donde se desarrolla este presente estudio.

Impacto del problema de la investigación:

El presente estudio de investigación quiere determinara la relación entre la gestión administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería; y a su vez quiere saber de qué manera influye en la atención holística hacia los paciente.

Procedimiento:

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

1. Se realizará una encuesta donde se recabará información precisa y necesaria, sobre la investigación titulada: "Gestión Administrativa y desempeño laboral del staff de enfermería en un centro hospitalario de Lima".
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente o servicio donde presta labores asistenciales en el hospital donde se suscita el estudio.
3. Las respuestas al cuestionario serán codificadas según escala Likert, donde siempre tendrá valor de 5 y nunca será 1.
4. Toda la información obtenida será de manera anónima y se respetara su individualidad al momento que usted desarrolle el presente cuestionario.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

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

Riesgo (principio de No maleficencia):

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

Beneficios (principio de beneficencia):

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

Confidencialidad (principio de justicia):

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

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora: Gemma Yomally Meléndez Carhuaz con gmail: gmelendezca@ucvvirtual.edu.pe y con los docentes asesores:

Dr. Palomino Tarazona, María Rosario, con email: palominota@ucvvirtual.edu.pe y

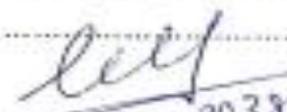
Mg. Jaimes Velásquez, Carlos Alberto, con email: cjaimesve@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre y apellidos: Carmen Tinoco Gallegos

Fecha y hora: 05/07/2023 3pm


06813038

Matriz de Juicio de expertos

Primer juicio de experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
TINOCO GALLEGOS, CARMEN JULIA DNI 06813038	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud Fecha de diploma: 13/03/2023 Modalidad de estudios: SEMIPRESENCIAL Fecha matrícula: 05/04/2021 Fecha egreso: 17/10/2022	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C. PERU
TINOCO GALLEGOS, CARMEN JULIA DNI 06813038	SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ENFERMERIA PEDIATRICA Fecha de diploma: 01/09/15 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
TINOCO GALLEGOS, CARMEN JULIA DNI 06813038	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
TINOCO GALLEGOS, CARMEN JULIA DNI 06813038	LICENCIADO EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 17/11/1998 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU
TINOCO GALLEGOS, CARMEN JULIA DNI 06813038	BACHILLER EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 06/05/1998 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL PERU



Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Carmen Tinoco Gallegos		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social ()
	Educativa	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:	Hospital Cayetano Heredia.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la "Gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería de un centro HOSPITALARIO DE LIMA".
Autora:	Gemma Yomally Meléndez Carhuaz
Procedencia:	Hospital Cayetano Heredia
Administración:	Profesionales de la salud
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Planificación. Organización. Dirección. Control 	Se afianza como aquellas acciones planificadas y coordinadas, que tienen como fin común el cumplimiento de las metas pactadas por las organizaciones e instituciones. Todo ello es ejecutado a través de la ayuda de los colaboradores a través de la Gestión Administrativa sistemática (Meza, 2017).
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> Productividad. Satisfacción laboral. Competitividad laboral. 	Es la respuesta que da el trabajador en su centro laboral, en base a su motivación, inteligencia emocional, compromiso, aptitudes, actitudes y su entorno laboral, que ayudan al crecimiento de su centro laboral y a la vez en la lucha de desarrollo de metas programadas (Bautista et al, 2020)



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA.", elaborado por Gemma Yomaily Meléndez Carhuaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Dimensiones del Instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: (Planificación)
- Objetivos de la Dimensión: (Analiza la situación de la organización).

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Su centro hospitalario ejecuta de forma sistemática y periódica su modelo de planeación.	4	4	4	
2. El modelo de Gestión orienta al Staff de enfermería al alcance de metas.	3	4	4	
3. Su centro hospitalario identifica los posibles problemas de forma oportuna, para su solución.	4	4	4	
4. Su centro hospitalario lo capacita de forma estratégica para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
5. Su centro hospitalario establece de forma oportuna sus metas.	4	4	3	
6. Su centro hospitalario utiliza sus recursos adyacentes para el cumplimiento de metas.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Organización)
- Objetivos de la Dimensión: (conjuntos y métodos de una institución).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Su centro hospitalario innova de forma periódica en su estructura orgánica.	4	4	4	
8. Su centro hospitalario tiene una estructura jerárquica establecida.	4	4	4	
9. Su centro hospitalario tiene un personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado.	4	3	4	
10. Sus jefes adjuntos incentivan el trabajo en equipo.	3	4	4	
11. Su centro Hospitalario realiza sus actividades previa coordinaciones.	4	4	4	
12. Su centro Hospitalario incentiva la unión laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dirección)
- Objetivos de la Dimensión: (Coordinación y organización de las actividades)

 INVESTIGA UCV

 Hospital César Vallejo
 Centro de Asesoría y Promoción Investigativa
 Calle 1001, 1001000, Chicla, Tarma, Perú
 T. 06813038



Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	3	4	4	
14. Su centro hospitalario incentiva a una comunicación fluida entre todo su personal.	4	4	4	
15. El centro Hospitalario incentiva a su personal al cumplimiento de metas.	4	4	4	
16. Los equipos de trabajo son respaldados por su centro hospitalario, para la toma de decisiones a favor de cumplimiento de metas.	3	4	4	
17. La gestión incentiva a que sus colaboradores tengan una identidad institucional.	4	4	4	
18. Su centro hospitalario, le da las herramientas para el cumplimiento de sus actividades.	4	4	3	

- Cuatro dimensiones: (Control)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluación y medición).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Su centro hospitalario cuenta con un organismo de control.	4	4	4	
20. La gestión Administrativa supervisa el desarrollo de actividades trazadas.	4	4	4	
21. Su institución supervisa la calidad de las atenciones brindadas a los pacientes.	4	4	4	
22. La gestión controla la responsabilidad laboral del staff de enfermería	4	4	4	

Oficina Nacional de Calidad de la Educación Superior
 Oficina de Evaluación y Medición
 Calle 100 N.° 1001
 Lima, Perú

Firma del evaluador
 DNI
 06813038



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del Instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Productividad)
- Objetivos de la Dimensión: (Rendimiento y uso de los recursos).

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Usted emplea los recursos que le dan con la mayor eficiencia posible.	4	4	4	
2. Usted trata de lograr los mejores resultados en bien de su institución.	3	4	4	
3. Alcanza su productividad a través de su Desarrollo personal.	4	4	4	
4. Emplea las redes sociales durante el ámbito laboral	4	4	4	
5. Usted está en un ambiente laboral adecuado.	4	4	4	
6. Su centro laboral le brinda sesiones de retroalimentación para el cumplimiento de metas	3	3	4	
7. Su centro laboral le aporta algún incentivo laboral por su desempeño.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Satisfacción Laboral)
- Objetivos de la Dimensión: (rendimiento y dedicación laboral).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
8. Sus compañeros presentan dedicación en la realización de sus funciones.	4	4	4	
9. Usted disfruta el trabajo en equipo	4	4	4	
10. Su trabajo es importante para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
11. Su jefe adjunto/coordinador evalúa de manera periódica su rendimiento laboral.	4	4	4	
12. Realiza sus labores asistenciales de forma oportuna.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Competencias Laborales)
- Objetivos de la Dimensión: (personal idóneo y competente)

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Las iniciativas durante su ejercicio profesional son valoradas por sus jefes.	4	4	4	
14. Usted esta predispuesto para la solución de problemas.	4	4	4	
15. Apoya a sus compañeros para la solución de problemas.	4	4	4	
16. Le toma demasiado tiempo en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	



17. Usted cuenta con el perfil requerido para su centro laboral.	3	4	4	
18. Según sus actitudes y aptitudes; usted creé que debe estar en el puesto actual.	4	4	4	

Consejo Nacional de Universidades
SECRETARÍA DE EVALUACIÓN

Lc. CARMEN JULIA TRUJILLO GALLEGOS
EXPERTA NACIONAL
C. E. N. 30003

Firma del evaluador
DNI 06813038

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:
Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1996) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Vuollilainen & Lääkkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).
Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Segundo juicio de experto:



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
SÍMICHE MENDOZA, MARÍA EMILIA DNI 15678029	MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD Fecha de diploma: 06/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 04/01/2010 Fecha egreso: 29/04/2010	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO PERU
SIMICHE MENDOZA, MARIA EMILIA DNI 15678029	LICENCIADA EN ENFERMERIA Fecha de diploma: 27/12/1995 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES PERU
SIMICHE MENDOZA, MARIA EMILIA DNI 15678029	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA CUIDADOS EN SALUD DEL NIÑO Fecha de diploma: 20/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE PERU

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Maria Simiche Mendoza		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica	()	Social ()
	Educativa	()	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Hospital Cayetano Heredia		
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	()	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario sobre la "Gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería de un centro HOSPITALARIO DE LIMA".
Autora:	Gemma Yomally Meléndez Carhuaz
Procedencia:	Hospital Cayetano Heredia
Administración:	Profesionales de la salud
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Explicar Cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítems por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Organización. • Dirección. • Control 	Se afianza como aquellas acciones planificadas y coordinadas, que tienen como fin común el cumplimiento de las metas pactadas por las organizaciones e instituciones. Todo ello es ejecutado a través de la ayuda de los colaboradores a través de la Gestión Administrativa sistemática (Meza, 2017).
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	DESEMPEÑO LABORAL Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Satisfacción laboral. • Competitividad laboral. 	Es la respuesta que da el trabajador en su centro laboral, en base a su motivación, inteligencia emocional, compromiso, aptitudes, actitudes y su entorno laboral, que ayudan al crecimiento de su centro laboral y a la vez en la lucha de desarrollo de metas programadas (Bautista et al, 2020)



5. **Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA.", elaborado por Gemma Yomally Meléndez Carhuaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

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

Dimensiones del Instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: (Planificación)
- Objetivos de la Dimensión: (Analiza la situación de la organización).

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Su centro hospitalario ejecuta de forma sistemática y periódica su modelo de planeación.	3	4	4	
2. El modelo de Gestión orienta al Staff de enfermería al alcance de metas.	4	4	4	
3. Su centro hospitalario identifica los posibles problemas de forma oportuna, para su solución.	4	4	4	
4. Su centro hospitalario lo capacita de forma estratégica para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
5. Su centro hospitalario establece de forma oportuna sus metas.	4	4	4	
6. Su centro hospitalario utiliza sus recursos adyacentes para el cumplimiento de metas.	3	4	4	

- Segunda dimensión: (Organización)
- Objetivos de la Dimensión: (conjuntos y métodos de una institución).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Su centro hospitalario innova de forma periódica en su estructura orgánica.	4	4	3	
8. Su centro hospitalario tiene una estructura jerárquica establecida.	4	4	3	
9. Su centro hospitalario tiene un personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado.	4	4	4	
10. Sus jefes adjuntos incentivan el trabajo en equipo.	4	4	4	
11. Su centro Hospitalario realiza sus actividades previa coordinaciones.	4	4	4	
12. Su centro Hospitalario incentiva la unión laboral.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Dirección)
- Objetivos de la Dimensión: (Coordinación y organización de las actividades)



Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	4	4	3	
14. Su centro hospitalario incentiva a una comunicación fluida entre todo su personal.	4	4	4	
15. El centro Hospitalario incentiva a su personal al cumplimiento de metas.	4	4	4	
16. Los equipos de trabajo son respaldados por su centro hospitalario, para la toma de decisiones a favor de cumplimiento de metas.	4	4	4	
17. La gestión incentiva a que sus colaboradores tengan una identidad institucional.	4	4	4	
18. Su centro hospitalario, le da las herramientas para el cumplimiento de sus actividades.	3	4	4	

- Cuatro dimensiones: (Control)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluación y medición).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Su centro hospitalario cuenta con un organismo de control.	4	4	3	
20. La gestión Administrativa supervisa el desarrollo de actividades trazadas.	4	4	4	
21. Su institución supervisa la calidad de las atenciones brindadas a los pacientes.	4	4	4	
22. La gestión controla la responsabilidad laboral del staff de enfermería	4	4	3	

HOSPITAL LAYETANG HEREDIA
 Lic. María Simiche Mendez
 CEP: 10209

MG. MARIA Simiche Mendez

Firma del evaluador
 DNI

15678029



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del Instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Productividad)
- Objetivos de la Dimensión: (Rendimiento y uso de los recursos).

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Usted emplea los recursos que le dan con la mayor eficiencia posible.	4	4	4	
2. Usted trata de lograr los mejores resultados en bien de su institución.	4	4	4	
3. Alcanza su productividad a través de su Desarrollo personal.	4	4	4	
4. Emplea las redes sociales durante el ámbito laboral	4	4	4	
5. Usted está en un ambiente laboral adecuado.	4	4	4	
6. Su centro laboral le brinda sesiones de retroalimentación para el cumplimiento de metas	4	4	4	
7. Su centro laboral le aporta algún incentivo laboral por su desempeño.	4	4	4	

- Segunda dimensión: (Satisfacción Laboral)
- Objetivos de la Dimensión: (vocación y dedicación laboral).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
8. Sus compañeros presentan dedicación en la realización de sus funciones.	4	4	3	
9. Usted disfruta el trabajo en equipo	4	3	4	
10. Su trabajo es importante para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
11. Su jefe adjunto/coordinador evalúa de manera periódica su rendimiento laboral.	4	4	4	
12. Realiza sus labores asistenciales de forma oportuna.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Competencias Laborales)
- Objetivos de la Dimensión: (Personal idóneo y competente)

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Las iniciativas durante su ejercicio profesional son valoradas por sus jefes.	3	4	4	
14. Usted esta predispuesto para la solución de problemas.	4	4	4	
15. Apoya a sus compañeros para la solución de problemas.	4	4	4	
16. Le toma demasiado tiempo en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

17. Usted cuenta con el perfil requerido para su centro laboral.	4	4	4	
18. Según sus actitudes y aptitudes; usted creé que debe estar en el puesto actual.	4	4	4	

HOSPITAL CAYETANO JHEREDIA
LIC. MARIA SINICHE DE V.
CEP: 12/19

Mg. MARIA SINICHE MENDOZA
Firma del evaluador
DNI /5678029
R: 479

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGarland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

Tercer Juicio de experto



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ARMAS MELGAREJO, HEBER PAUL DNI 09823637	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 27/01/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>
ARMAS MELGAREJO, HEBER PAUL DNI 09823637	ESPECIALISTA EN MEDICINA INTENSIVA Fecha de diploma: 13/07/2007 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARMAS MELGAREJO, HEBER PAUL DNI 09823637	BACHILLER EN MEDICINA Fecha de diploma: 29/03/2000 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>
ARMAS MELGAREJO, HEBER PAUL DNI 09823637	MEDICO CIRUJANO Fecha de diploma: 31/03/2000 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL <i>PERU</i>

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA." La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente, aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	HEBEE RAUL ARMAS		
Grado profesional:	Maestría <input checked="" type="checkbox"/>	Doctor	()
Área de formación académica:	Clinica <input checked="" type="checkbox"/>	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	MEDICINA INTENSIVA Administración en Salud.		
Institución donde labora:	Hospital Cayetano Heredia.		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	<input checked="" type="checkbox"/>
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Escala de Likert)

Nombre de la Prueba:	"Gestión administrativa y el desempeño laboral del staff de enfermería de un centro HOSPITAL DE LIMA".
Autora:	Gemma Yonnally Meléndez Carhuaz
Procedencia:	Hospital Cayetano Heredia
Administración:	Profesionales de la salud
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Junio 2023
Significación:	Explicar cómo está compuesta la escala (dimensiones, áreas, ítem por área, explicación breve de cuál es el objetivo de medición)

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Planificación. • Organización. • Dirección. • Control 	Se afianza como aquellas acciones planificadas y coordinadas, que tienen como fin común el cumplimiento de las metas pactadas por las organizaciones e instituciones. Todo ello es ejecutado a través de la ayuda de los colaboradores a través de la Gestión Administrativa sistemática (Meza, 2017).
Escala de Likert: Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi Nunca (2) Nunca (1)	DESEMPEÑO LABORAL. Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • Productividad. • Satisfacción laboral. • Competitividad laboral. 	Es la respuesta que da el trabajador en su centro laboral, en base a su motivación, inteligencia emocional, compromiso, aptitudes, actitudes y su entorno laboral, que ayudan al crecimiento de su centro laboral y a la vez en la lucha de desarrollo de metas programadas (Bautista et al, 2020)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL STAFF DE ENFERMERIA DE UN HOSPITAL DE LIMA.", elaborado por Gemma Yomally Meléndez Carhuaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

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

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

Dimensiones del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: (Planificación)
- Objetivos de la Dimensión: (Analiza la situación de la organización).

*Personal de Español
de la UCV
dirigido a
Personal de
Administración*

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Su centro hospitalario ejecuta de forma sistemática y periódica su modelo de <u>planeación</u> .	2	3	2	de planeamiento
2. El modelo de Gestión orienta al Staff de enfermería al alcance de metas. <i>en su servicio</i>	3	3	3	Gestión Hospitalaria método trabajo
3. Su centro hospitalario identifica los posibles problemas de forma oportuna, para su solución.	4	4	1	El item no tiene relevancia a que se dirija
4. Su centro hospitalario lo capacita de forma estratégica para el cumplimiento de metas.	4	4	4	
5. Su centro hospitalario establece de forma oportuna sus metas. <i>en su unidad.</i>	3	3	3	
6. Su centro hospitalario utiliza sus recursos <u>advocantes</u> para el cumplimiento de metas.	3	3	2	Recursos Logísticos humanos



- Segunda dimensión: (Organización)
- Objetivos de la Dimensión: (conjuntos y métodos de una institución).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
7. Su centro hospitalario innova de forma periódica en su estructura orgánica.	3	3	4	estructura funcional
8. Su centro hospitalario tiene una estructura jerárquica establecida.	3	3	4	estructura jerárquica establecida
9. Su centro hospitalario <u>tiene</u> personal idóneo de acuerdo al perfil solicitado.	3	3	4	acuerdo con perfil
10. Sus jefes <u>adjuntos</u> incentivan el trabajo en equipo.	2	3	4	incentivos
11. Su centro Hospitalario realiza sus actividades <u>previa</u> coordinaciones.	2	3	4	actividades previas a coordinación de actividades previas a coordinación
12. Su centro Hospitalario incentive la unión laboral.	4	4	4	Incentivos

- Tercera dimensión: (Dirección)
- Objetivos de la Dimensión: (Coordinación y organización de las actividades)

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	4	4	4	
14. Su centro hospitalario incentiva a una comunicación fluida entre todo su personal.	4	4	4	



15. El centro Hospitalario incentiva a su personal al cumplimiento de metas	3	3	4	metas del centro hospitalario
16. Los equipos de trabajo son respaldados por su centro hospitalario, para la toma de decisiones a favor de cumplimiento de metas.	3	3	4	los equipos de trabajo respaldados
17. La gestión incentiva a que sus colaboradores tengan una identidad institucional.	4	4	4	Incentivos.
18. Su centro hospitalario, le da las herramientas para el cumplimiento de sus actividades.	3	2	4	de sus metas

- Cuatro dimensiones: (Control)
- Objetivos de la Dimensión: (Evaluación y medición)

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
19. Su centro hospitalario cuenta con un organismo de control. <i>INTERNA (OCI)</i>	3	3	4	<i>INTERNA (OCI)</i>
20. La gestión Administrativa supervisa el desarrollo de actividades trazadas.	4	4	4	
21. Su institución supervisa la calidad de las atenciones brindadas a los pacientes.	4	4	4	
22. La gestión controla la responsabilidad laboral del staff de enfermería	4	4	4	

Firma del evaluador

DNI 09822629

Dimensiones del Instrumento: Desempeño Laboral

- Primera dimensión: (Productividad)
- Objetivos de la Dimensión: (Atención, cortesía).

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
1. Usted emplea los recursos que le dan con la mayor eficiencia posible.	3	4	4	dan por brindar
2. Usted trata de lograr los mejores resultados en bien de su institución.	4	4	4	
3. Alcanza su productividad a través de su Desarrollo personal.	3	3	4	Capacidad y experiencia profesional
4. Emplea las redes sociales para el ámbito laboral	3	4	4	Su
5. Usted está en un ambiente laboral adecuado.	3	3	3	y Seguro
6. Su centro laboral le brinda sesiones de retroalimentación para el cumplimiento de metas	3	3	4	Y su servicio le brinda sesiones
7. Su centro laboral le aporta algún incentivo laboral por su desempeño.	3	3	4	Y metas cumplidas

- Segunda dimensión: (Satisfacción Laboral)
- Objetivos de la Dimensión: (Atención rápida, Responsable).

Indicadores/Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
8. Sus compañeros presentan dedicación en la realización de sus funciones.	3	3	4	Se encuentran motivados en la
9. Usted disfruta el trabajo en equipo	4	4	4	
10. Su trabajo es importante para el cumplimiento de metas.	3	3	4	La realización de sus funciones es
11. Su jefe adjunto/coordinador de manera periódica su rendimiento laboral.	3	3	4	Evaluación de
12. Realiza sus labores asistenciales de forma oportuna.	4	4	4	

- Tercera dimensión: (Competencias Laborales)
- Objetivos de la Dimensión: (Seguridad en sus procesos, confianza)

Indicadores/ Items	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
13. Las iniciativas durante su ejercicio profesional son valoradas por sus jefes.	4	4	4	
14. Usted esta predispuesto para la solución de problemas →	3	3	4	durante su ejercicio profesional
15. Apoya a sus compañeros para la solución de problemas.	4	4	4	



16. Le toma demasiado tiempo en el cumplimiento de sus funciones.	4	4	4	
17. Usted cuenta con el perfil requerido para su centro laboral.	4	4	4	
18. Según sus actitudes y aptitudes; usted cree que debe estar en el puesto actual.	4	5	4	aptitudes y actitudes

Firma del evaluador
DNI

09822637

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistasespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía

JUICIO DE EXPERTO (ALFA DE CROMBACH):**Gestión Administrativa:****Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	22

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	70,8500	163,503	,559	,923
VAR00002	71,1500	170,345	,310	,927
VAR00003	71,6000	157,411	,638	,922
VAR00004	71,5000	162,158	,495	,925
VAR00005	71,5000	155,947	,817	,918
VAR00006	71,3500	164,450	,583	,923
VAR00007	71,7500	157,250	,778	,919
VAR00008	70,5000	163,526	,469	,925
VAR00009	71,1500	168,134	,288	,929
VAR00010	71,5500	154,682	,798	,919
VAR00011	71,2500	167,461	,520	,924
VAR00012	71,4000	162,358	,560	,923
VAR00013	71,2000	158,379	,666	,921
VAR00014	71,3000	158,853	,738	,920
VAR00015	71,3500	163,713	,530	,924
VAR00016	71,3000	165,484	,646	,923
VAR00017	71,1500	169,503	,293	,928
VAR00018	71,5000	155,842	,737	,920
VAR00019	70,9000	157,463	,770	,919
VAR00020	71,3000	164,853	,375	,928
VAR00021	71,1000	160,095	,722	,921
VAR00022	71,0000	160,737	,579	,923

Desempeño Laboral:

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,830	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	63,5500	87,103	,046	,837
VAR00002	63,8500	80,661	,328	,827
VAR00003	63,7000	76,958	,824	,806
VAR00004	64,1000	86,200	,095	,836
VAR00005	64,2500	76,408	,538	,815
VAR00006	64,5000	75,316	,536	,814
VAR00007	65,0500	79,524	,314	,829
VAR00008	64,2500	76,513	,671	,809
VAR00009	63,9500	73,313	,644	,807
VAR00010	63,4500	82,155	,438	,822
VAR00011	64,0000	77,789	,508	,817
VAR00012	63,5500	81,103	,493	,819
VAR00013	64,4000	79,411	,366	,825
VAR00014	63,5000	79,737	,581	,816
VAR00015	63,5000	77,105	,662	,810
VAR00016	64,8500	75,713	,564	,813
VAR00017	63,2500	83,250	,337	,825
VAR00018	64,0500	87,103	-,016	,851



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO, 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 Administrativa y el Desempeño Laboral del Staff de Enfermería en un Centro Hospitalario de Lima", cuyo autor es MELENDEZ CARHUAZ GEMMA YOMALLY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 02 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PALOMINO TARAZONA MARIA ROSARIO DNI: 06835253 ORCID: 0000-0002-3833-7077	Firmado electrónicamente por: MPALOMINOTA el 03-08-2023 14:22:33

Código documento Trilce: TRI - 0638159